

2014•2015
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef
Rechtspositieregeling leerkracht: orde en tucht

Promotor :
Prof. dr. Alexander DE BECKER

Romina Willems
Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



Maastricht University

2014•2015
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Rechtspositieregeling leerkracht: orde en tucht

Promotor :
Prof. dr. Alexander DE BECKER

Romina Willems
Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

SAMENVATTING

Deze masterscriptie handelt over de orde- en tuchtregelingen voor leerkrachten. Er wordt eerst gekeken naar de orde- en tuchtmaatregelen in het algemeen, wat deze precies inhouden en welke gelijkenissen en verschillen er bestaan. Het is belangrijk om dit als basis in het achterhoofd te houden bij het onderzoeken van de orde- en tuchtregelingen van de verschillende onderwijsinstellingen. Verder wordt er onderzocht hoe de rechtspositie van de onderwijspersoneelsleden is geregeld in het onderwijs. De leerkrachten behoren immers tot de groep van onderwijspersoneelsleden. Ook wordt gekeken naar het begrip 'administratieve overheid', meer bepaald welke onderwijsinstellingen hier onder vallen en welke niet. Inzake de rechtsbescherming bestaan er enkele discussiepunten die worden onderzocht. Zo wordt de rechtsmacht van de Raad van State vergeleken met de rechtsmacht van de arbeidsgerechten. De beginselen van behoorlijk bestuur vormen eveneens een belangrijke factor betreffende de orde- en tuchtregelingen voor onderwijspersoneelsleden. Deze komen bijgevolg ook aan bod. Zowel de inhoud als de toepasselijkheid wordt nagegaan. Ten slotte wordt de regelgeving inzake orde en tucht zoals ze op dit moment is geregeld voor de personeelsleden van het onderwijs uiteengezet. De invulling van de regelgeving wordt verder verduidelijkt met recente rechtspraak en rechtsleer.

DANKWOORD

Nu het einde van mijn rechtenopleiding nabij is, zou ik graag even mijn dank willen betuigen aan een aantal personen.

In de eerste plaats wil ik graag mijn promotor Prof. dr. Alexander De Becker bedanken voor de hulp en de begeleiding. Zijn deskundigheid en kritische opmerkingen hebben mij zeer veel geholpen bij het onderzoeken van dit onderwerp.

Ook wil ik een speciaal bedankje uiten naar mijn ouders. Zij hebben mij de mogelijkheid gegeven om deze rechtenopleiding te volgen en hebben mij hierin door dik en dun gesteund.

Ten slotte wens ik mijn grootouders en mijn vriend te bedanken voor de steun, de hulp en het bieden van een luisterend oor wanneer ik het nodig had.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	1
DANKWOORD	3
INHOUDSOPGAVE	5
<u>HOOFDSTUK 1: INLEIDING</u>	11
1.1 Onderwerp en probleemstelling	11
1.2 Onderzoeksvragen	11
1.3 Onderzoeksmethode	12
1.4 Onderzoeksplan	13
<u>HOOFDSTUK 2: ORDE- EN TUCHTMAATREGELEN IN HET ALGEMEEN</u>	15
2.1 Gelijkenissen	15
2.2 Verschillen	15
A. Motief	15
B. Nadelige gevolgen	17
C. Rechten van verdediging	18
D. <i>Nulla poena sine lege</i>	18
2.3 Verkapte tuchtstraffen	19
<u>HOOFDSTUK 3: RECHTSPOSITIEREGELING</u>	21
3.1 Onderscheid tussen de verschillende onderwijsnetten	21
3.1.1 <i>De volheid van bevoegdheid voor gemeenschappen</i>	21
A. Artikel 127 Grondwet	21
B. Bijzondere bepalingen	21
C. Omvang van de bevoegdheid	22
3.1.2 <i>Rechtspositie van de onderwijspersoneelsleden</i>	22
A. Statutair aangestelde personeelsleden	23
B. Contractueel aangestelde personeelsleden	23
3.1.3 <i>Schending van de Grondwet?</i>	24
3.2 Toepasselijkheid van de arbeidswetgeving	25
3.2.1 <i>Arbeidsovereenkomstenwet</i>	25
<u>HOOFDSTUK 4: HET BEGRIP ADMINISTRATIEVE OVERHEID IN HET ONDERWIJSRECHT</u>	27
4.1 Administratieve rechtshandeling	27
4.2 Organieke en functionele criteria	27
4.2.1 <i>Organieke criteria</i>	27
4.2.2 <i>Functionele criteria</i>	28
4.3 De criteria toegepast op de onderwijsinstellingen	28
4.3.1 <i>Gesubsidieerde officiële onderwijsinstellingen en instellingen van het gemeenschapsonderwijs</i>	28
4.3.2 <i>Wat met de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen?</i>	28

A. Hof van Cassatie	28
B. Raad van State	29
C. Arbitragehof	29
D. Uitzondering: het examencontentieux	29
4.4 Besluit	30
<u>HOOFDSTUK 5: PROBLEMATIEK ROND RECHTSBESCHERMING</u>	31
5.1 Jurisdictionele rechtsbescherming	31
5.2 De onbevoegdheid van de Raad van State	31
5.3 Verschil in rechtsbescherming	32
5.3.1 Evenwaardige bescherming	32
5.3.2 Hoe zit het dan met de procedures in verband met tucht inzake onderwijs	32
5.3.3 Besluit	33
5.4 Rechtsmacht van de Raad van State versus de rechtsmacht van de arbeidsrechtbanken	33
5.4.1 Vernietiging	33
5.4.2 Schadevergoeding	35
5.4.3 Besluit	36
<u>HOOFDSTUK 6: BEGINSELEN VAN BEHOORLIJK BESTUUR</u>	37
6.1 Toepassingsgebied	37
6.1.1 Tuchtmaatregelen	37
6.1.2 Ordemaatregelen	37
6.2 Formele motiveringsplicht	38
6.2.1 Wet formele motiveringsplicht	38
6.2.2 De formele motiveringsplicht in de rechtspositiedecreten	38
6.2.3 Het belang van de formele motiveringsplicht	38
6.2.4 Feiten en motieven weergeven	39
6.2.5 Draagwijdte	39
6.2.6 Verschil met de materiële motiveringsplicht	40
6.3 Hoorplicht	40
6.3.1 Wat houdt de hoorplicht in?	40
6.4 Zorgvuldigheidsplicht	41
6.4.1 Artikel 1834 Burgerlijk Wetboek	41
6.4.2 Artikel 1382-1383 Burgerlijk Wetboek	41
<u>HOOFDSTUK 7: REGELGEVING INZAKE ORDE EN TUCHT VOOR HET ONDERWIJZEND PERSONEEL</u>	43
7.1 Toepassingsgebied	43
7.1.1 Ordemaatregelen	43
7.1.2 Tuchtmaatregelen	44
7.1.3 Hoger onderwijs	44
7.2 Omstandigheden die kunnen leiden tot een ordemaatregel	45

7.3 Mogelijke ordemaatregelen	45
7.3.1 Overplaatsing	45
7.3.2 De preventieve schorsing bij wijze van ordemaatregel	45
7.3.3 Preventieve schorsing in het basis- en secundair onderwijs	46
A. Procedure	46
B. Beroep	47
C. Duur	47
D. Verval	47
E. Afhouding van salaris	47
7.3.4 Preventieve schorsing in het hoger onderwijs	48
A. Procedure	48
a) Hoorplicht	48
1° Oproeping	48
2° Proces-verbaal	48
3° Bijzondere omstandigheden	48
b) Beslissing	49
c) Duur	49
d) Verval	49
e) Inhouding van salaris	50
f) Combinatie met een tuchtsanctie	50
1° Geen inhouding van salaris	50
2° Inhouding van salaris	50
7.3.5 Preventieve schorsing bij ontslag in het basis- en secundair onderwijs	51
7.4 Tuchtfeiten	51
7.4.1 Schuldig gedrag	53
7.4.2 Plichtenleer	53
7.4.3 Bewezen feiten	54
7.4.4 Feiten uit het privéleven	54
A. Voorbeeldfunctie	55
B. Binnen schooldomein	55
C. Buiten het schooldomein	56
D. Besluit	56
7.4.5 Gezondheidstoestand	56
A. Rechten van verdediging	57
B. Verzachtende omstandigheid	57
C. Verschoningsgrond	58
D. Verantwoordelijkheid van het personeelslid	58
E. Medische toestand ter kennis brengen en bewijzen	59
7.5 Tuchtstraffen	59
7.5.1 Blaam	60
7.5.2 Afhouding van salaris	60
7.5.3 Schorsing met loonsverlies	61
A. Basis- en secundair onderwijs	61

B. Hoger onderwijs	61
7.5.4 Terbeschikkingstelling	61
7.5.5 Terugkeer tot tijdelijke aanstelling	62
7.5.6 Terugzetting in rang	62
7.5.7 Uitstel van vaste benoeming	62
7.5.8 Ontslag en afzetting	63
A. Basis- en secundair onderwijs	63
B. Hoger onderwijs	63
7.6 Straftoemeting	63
7.6.1 Beoordelingsvrijheid van de tuchtoverheid	63
7.6.2 Non bis in idem	64
A. Dezelfde feiten	65
B. Maatregelen van dezelfde aard	65
C. Maatregelen van verschillende aard	66
a) Combinatie met een ordemaatregel	66
b) Combinatie met een strafsanctie	67
7.7 Bevoegde overheid	67
7.7.1 Gemeenschapsonderwijs	67
7.7.2 Gesubsidieerd onderwijs	67
A. Gesubsidieerd officieel onderwijs	67
B. Gesubsidieerd vrij onderwijs	67
7.7.3 Hogescholen	68
7.7.4 Universiteiten	68
7.8 Beginselen van behoorlijk bestuur en de samenstelling van de tuchtoverheid	68
7.8.1 Hoorplicht	68
7.8.2 Onpartijdigheidsbeginsel	69
7.9 Tuchtprocedure	69
7.9.1 Tuchtprocedure in het basis- en secundair onderwijs	69
A. Opstarten van de tuchtprocedure	69
a) Samenloop	70
b) Termijn	70
c) Strafrechtelijke vervolging	70
B. Instellen tuchtonderzoek	71
a) Termijn	71
b) Hoorplicht	71
1° Raadsman	72
2° Verstek	72
3° Tijdstip en inhoud	72
4° Oproeping	72
§1 Vormvoorwaarden	73
§2 Feiten	73
§3 Beroep	73
5° Samenstelling en raadpleging tuchtdossier	73

6° Proces-verbaal	74
7° Redelijke termijn	74
c) Getuigenverhoor	74
C. Beslissing	75
a) Termijn	75
b) Motivering	75
c) Betekening	75
7.9.2 Tuchtprocedure in het hoger onderwijs	75
A. Procedure	75
a) Opstarten van de tuchtprocedure	76
b) Termijnen	76
c) Strafrechtelijke vervolging	76
d) Verloop van de tuchtprocedure	76
1° Raadsman	76
2° Bezwaren	77
3° Hoorplicht	77
§1 Niet-verschijning	77
§2 Proces-verbaal	77
4° Onderzoek	78
5° Getuigenverhoor	78
6° Inzage dossier	78
7° Verweerschrift	78
e) Gesloten deuren en geheimhouding	78
f) Uitspraak	79
1° Advies van de tuchtcommissie	79
2° Beraadslaging en beslissing	79
3° Termijn	80
4° Inzage	80
7.10 Bevoegde overheid in beroep	80
7.10.1 Basis- en secundair onderwijs	80
A. Kamers van beroep	80
a) Laatste aanlag	80
b) Bevoegdheid	81
c) Samenstelling	81
B. Devolutieve werking	81
C. Uitoefening van het mandaat	81
7.10.2 Hoger onderwijs	82
A. College van decanen	82
7.11 Beroepsprocedure	82
7.11.1 Basis- en secundair onderwijs	82
A. Rechten van verdediging	82
B. Beroep instellen	82
a) Termijn	82

b) Indienen beroepschrift	83
c) Motiveringsplicht	83
d) Tucht dossier	83
C. Verloop van de zitting	83
a) Oproeping partijen	83
<i>1° Verstek</i>	83
b) Termijn	84
c) Raadsman	84
d) Toelichtende memorie	84
e) Verweerschrift	84
f) Getuigen horen	85
g) Strafrechtelijke vervolging	85
D. Openbaarheid van de zitting	85
E. Beslissing	85
a) Termijn	86
b) Motiveringsplicht	86
F. Wraking	86
<i>7.11.2 Hoger onderwijs</i>	87
A. Beroep instellen	87
a) Termijn	87
B. Verloop van de procedure	87
a) Ontvankelijkheid	87
b) Feiten	87
c) Tucht dossier	87
d) Hoorplicht	88
<i>1° Oproeping</i>	88
<i>2° Proces-verbaal</i>	88
C. Beslissing	88
D. Verval	89
7.12 Doorhaling van de tuchtstraf	89
<i>7.12.1 Basis- en secundair onderwijs</i>	89
A. Termijn	89
B. Uitzonderingen	90
<i>7.12.2 Hoger onderwijs</i>	90
A. Termijn	90
B. Uitzondering	90
BESLUIT	91
BIBLIOGRAFIE	93

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

1.1 Onderwerp en probleemstelling

De tuchtregeling zoals ze is geregeld in de decreten voor de verschillende onderwijsinstellingen zal worden onderzocht in het licht van de recente rechtspraak en rechtsleer. De gemeenschappen zijn echter vrij in het uitwerken van het onderwijsbeleid. Artikel 127 van de Grondwet kent de gemeenschappen de volheid van bevoegdheid toe om de regels inzake het onderwijs uit te vaardigen, behoudens de uitzonderingen die restrictief moeten worden geïnterpreteerd.¹ Dit houdt eveneens in dat de gemeenschappen de rechtspositie van het onderwijspersoneel in het algemeen kunnen bepalen evenals dat van het gemeenschapsonderwijs in het bijzonder.² Dit leidt tot verstrekkende gevolgen.

De decreetgever heeft de rechtspositieregeling met inbegrip van de tuchtregeling voor de personeelsleden van het vrij gesubsidieerd, officieel gesubsidieerd en gemeenschapsonderwijs dan ook dwingend vastgelegd. Deze rechtspositieregelingen dateren van 1991. Er zijn doorheen de jaren heel wat aanpassingen en verbeteringen doorgevoerd. Toch blijft de mogelijkheid open voor kritiek en discussie omtrent de personeelsstatuten.

Er is lange tijd onzekerheid geweest over het statuut van de vrije onderwijsinstellingen. Discussie is gerezen over de aard van de rechtsverhouding tussen de personeelsleden en deze onderwijsinstellingen. De vraag rees of het ging om een reglementaire of contractuele aard. De decreetgever heeft de personeelsleden van vrije onderwijsinstellingen onder een contractueel statuut geplaatst. De contractuele rechtsverhouding van de personeelsleden van de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen met hun werkgever is mogelijk door de grondwettelijk verankerde actieve onderwijsvrijheid.³ Hierbij werd de vraag gesteld of een verschil in behandeling mogelijk was. Het voormalige Arbitragehof heeft deze vraag alvast positief beantwoord.⁴ Hieruit zijn heel wat vragen gerezen inzake de toepassing van de arbeidswetgeving en de gevolgen voor de rechtsbescherming. Verder heeft ook de invulling van het begrip 'administratieve overheid' een lange weg afgelegd in de rechtspraak.

1.2 Onderzoeksvragen

De orde-en tuchtregelingen voor personeelsleden van het onderwijs zijn vastgelegd in de decreten. Zoals reeds vermeld is er jarenlang kritiek geuit en discussie gevoerd over de statuten van het personeel. De hoofdvraag die kan worden gesteld is of de regeling zoals ze op dit moment bestaat in de decreten werkzaam is of niet?

¹ Art. 127 van de gecoördineerde Grondwet van 17 februari 1994, *BS* 17 februari 1994.

² Arbitragehof 18 januari 1996, nr. 7/96; Arbitragehof 11 december 2000, nr. 184/2002; Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

³ Art. 24 Grondwet.

⁴ Arbitragehof 17 juni 1999, nr. 66/99.

De volgende subonderzoeksvragen zullen terugkomen doorheen het onderzoek:

- 1) Wat is het verschil tussen orde-en tuchtmaatregelen in het algemeen?
- 2) Wat is het verschil wat betreft de rechtspositie tussen de personeelsleden van de verschillende onderwijsinstellingen?
- 3) Welke onderwijsinstellingen vallen onder het begrip 'administratieve overheid'?
- 4) Hoe zit het met de werking van de rechtsbescherming zoals ze op dit moment wordt geboden?
- 5) Op welke manier zijn de beginselen van behoorlijk bestuur van toepassing op de verschillende onderwijsinstellingen?
- 6) Hoe is de regeling inzake orde en tucht uitgewerkt in de rechtspositiedecreten en de Codex Hoger Onderwijs?

1.3 Onderzoeksmethode

De vraag of de regeling inzake orde en tucht zoals ze op dit moment bestaat in de decreten werkzaam is of niet zal worden beantwoord aan de hand van de verschillende subonderzoeksvragen. Om de vraag te beantwoorden wordt eveneens gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethodes.

Om het verschil tussen orde-en tuchtmaatregelen te onderzoeken wordt gebruik gemaakt van de vergelijkende methode. Eerst wordt nagegaan wat ordemaatregelen en tuchtmaatregelen precies zijn en welke kenmerken ze vertonen. Vervolgens worden de verschillen en gelijkenissen tussen orde- en tuchtmaatregelen onderzocht. Het gaat hier om interne rechtsvergelijking.

Het verschil in de rechtspositie tussen de personeelsleden van de verschillende onderwijsinstellingen wordt verduidelijkt aan de hand van de verklarende methode. Het is belangrijk om na te gaan waarom de rechtspositieregelingen zoals ze op dit moment bestaan zo zijn geregeld. Er wordt gekeken naar het hoe en waarom. Wie heeft de bevoegdheid om deze rechtspositie te bepalen en hoe is dat gebeurd? Er wordt gekeken naar de gevolgen die hieruit voortvloeien, zoals de toepasselijkheid van de arbeidswetgeving.

Een definiërende methode wordt gebruikt om het begrip 'administratieve overheid' te onderzoeken. Er wordt nagegaan hoe dit begrip precies moet worden ingevuld. De rechtspraak van het Arbitragehof, het Hof van Cassatie en de Raad van State zijn in dit opzicht zeer belangrijk.

Hoe het verschil in rechtsbescherming tot stand is gekomen komt reeds aan bod bij de bespreking van de rechtspositie van de verschillende onderwijsinstellingen. Deze vraag heeft vooral betrekking op de rechtsbescherming zelf. Een vergelijkende methode wordt gebruikt om te onderzoeken welke verschillen er bestaan in de rechtsbescherming tussen de verschillende onderwijsinstellingen en in hoeverre deze verschillen verantwoord zijn. Meer specifiek wordt de interne rechtsvergelijkende methode toegepast. Rechtsfiguren van eenzelfde rechtstelsel worden hier immers met elkaar vergeleken.

De beginselen van behoorlijk bestuur worden geanalyseerd aan de hand van de verklarende methode. Waarom bestaan deze beginselen eigenlijk en op wie zijn ze van toepassing? Zo wordt aangegeven dat de beginselen van behoorlijk bestuur niet van toepassing zijn op de tuchtoverheden van privaatrechtelijke onderwijsinstellingen. Het gevolg hiervan wordt vervolgens verder onderzocht. De vraag wordt gesteld of deze beginselen toch op een bepaalde manier toepassing kunnen vinden op de tuchtoverheden van privaatrechtelijke instellingen.

Om de orde- en tuchtregels in de decreten inzake de rechtspositieregeling te analyseren wordt de beschrijvende methode gebruikt. De bepalingen van de decreten worden tekstueel onderzocht door middel van interpretatie. Zo zal de rechtspraak van de Raad van State een belangrijke rol spelen bij de interpretatie van deze bepalingen. Ook de rechtsleer vormt een belangrijke bron bij de invulling van de verschillende orde- en tuchtregelingen.

1.4 Onderzoeksplan

Het eerste hoofdstuk bevat de inleiding waarin het onderwerp, de probleemstelling, de onderzoeksvragen, de onderzoeksmethoden en het onderzoeksplan wordt weergegeven.

In het tweede hoofdstuk worden de orde- en tuchtmaatregelen in het algemeen besproken. Om de orde- en tuchtregeling voor personeelsleden van het onderwijs te kunnen onderzoeken, is het immers van groot belang om een duidelijk kader te scheppen van deze maatregelen in het algemeen. De verschillen en gelijkenissen worden besproken, alsook de gevolgen hiervan.

In het derde hoofdstuk worden de rechtspositieregelingen van de verschillende onderwijsnetten besproken. De gemeenschappen hebben de bevoegdheid om regels uit te vaardigen inzake het onderwijsbeleid. Er wordt gekeken wat deze bevoegdheid precies inhoudt en op welke manier de gemeenschappen er gebruik van hebben gemaakt. Verder wordt de rechtspositieregeling besproken van de personeelsleden in de verschillende onderwijsnetten.

Het begrip 'administratieve overheid' komt aan bod in het vierde hoofdstuk. Eerst wordt het begrip zelf behandeld en de criteria die aan het begrip zijn verbonden. Vervolgens zal worden aangehaald welke evolutie het begrip heeft doorstaan in de rechtspraak.

Door enerzijds een statutaire tewerkstelling te voorzien voor personeelsleden van de publiekrechtelijke instellingen en anderzijds een contractuele tewerkstelling voor personeelsleden van privaatrechtelijke instellingen is er een verschil in rechtsbescherming tot stand gekomen. De bevoegdheid van de Raad van State komt hier aan bod, alsook de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de rechtsbescherming die deze verschillende rechtscolleges bieden, zowel op inhoudelijk als op procedureel vlak.

Het voorlaatste hoofdstuk handelt over de beginselen van behoorlijk bestuur. De toepasselijkheid van deze beginselen op de verschillende tuchtoverheden wordt in dit hoofdstuk naar voren geschoven. Beginselen van behoorlijk bestuur zijn enkel van toepassing op administratieve

overheden. Er wordt onderzocht op welke manieren deze beginselen toepassing kunnen vinden indien het gaat om een privaatrechtelijke onderwijsinstelling die geen administratieve overheid is.

In het laatste hoofdstuk komen de orde-en tuchtregelingen aan bod zoals ze zijn geregeld in de decreten en besluiten. De tuchtfeiten, tuchtstraffen, tuchtoverheden en tuchtprocedures worden besproken, alsook de maatregelen die kunnen leiden tot een ordemaatregel, de ordemaatregelen zelf, de bevoegde overheden en de procedure tot het opleggen van een ordemaatregel.

HOOFDSTUK 2: ORDE- EN TUCHTMAATREGELLEN IN HET ALGEMEEN

Om in een goed onderwijssysteem te kunnen voorzien is de goede werking van de dienst onmisbaar. Het is belangrijk dat de burgers vertrouwen kunnen koesteren in het onderwijssysteem. Meerdere maatregelen zijn aldus mogelijk ten aanzien van het onderwijzend personeel om de goede werking van de dienst binnen het onderwijs te verzekeren. Zowel orde- als tuchtmaatregelen, maar ook maatregelen van inwendige orde kunnen worden opgelegd aan het onderwijzend personeel. De maatregelen van inwendige orde zullen echter niet worden behandeld, enkel de orde- en tuchtmaatregelen komen aan bod.⁵ Deze twee soorten maatregelen vertonen enkele verschillen, maar eveneens enkele gelijkenissen waardoor ze soms moeilijk uit elkaar te houden zijn. Toch brengen deze verschillen heel wat belangrijke gevolgen met zich mee. Desgelijks komt het regelmatig voor dat een ordemaatregel werkelijk een verkapte tuchtstraf uitmaakt. Dit kan eveneens grote gevolgen hebben voor het personeelslid.⁶

2.1 Gelijkenissen

Orde- en tuchtmaatregelen kunnen wel eens door elkaar worden gehaald doordat ze dezelfde inhoud kunnen hebben.⁷ Een overplaatsing van een personeelslid bijvoorbeeld kan zowel een ordemaatregel als een tuchtmaatregel uitmaken.⁸ Ook het doel van deze twee maatregelen zijn eensluidend. Ze beogen allebei de goede werking van de dienst te verzekeren en elke verstoring hiervan weg te werken.⁹

2.2 Verschillen

Buiten enkele gelijkenissen, vertonen orde- en tuchtmaatregelen ook belangrijke verschillen. Deze verschillen zijn van gewichtig belang en hebben aanmerkelijke consequenties tot gevolg. De meest relevante verschillen zijn terug te vinden in het motief, de nadelige gevolgen, de toepassing van de rechten van verdediging en het beginsel *nulla poena sine lege*.

A. Motief

⁵ Maatregelen van inwendige orde zijn maatregelen die worden genomen in het belang van de dienst en die betrekking hebben op de eigen organisatie van een openbare dienst of beogen de goede werking van die dienst te helpen verzekeren. Deze maatregelen wijzigen de rechtstoestand van het personeelslid niet. Zo zijn mutaties, dienstaanwijzingen en wijzigingen van de taken van een personeelslid maatregelen van inwendige orde, indien deze maatregelen de rechtstoestand van het personeelslid niet wijzigen (RvS 15 december 2009, nr. 198.899, *Petré*). Zo kan ook een gewijzigd uurrooster worden vastgesteld voor een leerkracht als maatregel van inwendige orde (RvS 13 november 2009, nr. 197.777, *Possemiers*).

⁶ I. OPDEBEEK, *Algemene beginselen van ambtenarentucht*, Brugge, Die Keure, 2011, 81.

⁷ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 156.

⁸ Art. 13 Besluit VI. Reg. 22 mei 1991 omtrent de evaluatie, maatregelen van orde en tucht in het gemeenschapsonderwijs, *BS* 11 april 1992 (hierna: Besluit gemeenschapsonderwijs); art. 58 Decreet 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, *BS* 25 mei 1991 (hierna: Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs); art. 14, §2, 4° Koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.

⁹ RvS 14 juli 2008, nr. 185.384, *Lenaerts*; RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, *De Meyer*.

Een eerste verschil tussen orde- en tuchtmaatregelen bevindt zich bij het motief van de maatregel. Een tuchtmaatregel heeft als voornaamste motief het gedrag van een ambtenaar te bestraffen.¹⁰ De maatregel beoogt te bestraffen door een aantasting van de morele, carrière- en pecuniaire belangen van het personeelslid.¹¹ Een ordemaatregel daarentegen beoogt louter de goede werking van de dienst.¹² Indien de maatregel tot doel heeft de goede werking van de dienst te herstellen en niet het bestraffen van het gedrag, dan gaat het bijgevolg louter om een ordemaatregel.¹³ Bij het opleggen van een tuchtmaatregel wordt de schuldvraag met betrekking tot het gedrag van het personeelslid in acht genomen, terwijl de schuldvraag bij een ordemaatregel buiten beschouwing wordt gelaten.¹⁴ Zo stelde de Raad van State in de zaak De Meerleer: *"Waar een tuchtmaatregel evenwel beoogt een sanctie op te leggen voor schuldig gedrag van het betrokken personeelslid, laat een ordemaatregel de schuldvraag buiten beschouwing."*¹⁵

Dit neemt niet weg dat een orde- en tuchtmaatregel gebaseerd kunnen zijn op hetzelfde gedrag. Een ordemaatregel kan gebaseerd zijn op het gedrag op zichzelf beschouwd.¹⁶ Met andere woorden: *"niet het schuldig zijn aan dit gedrag brengt de overheid tot het treffen van de maatregel, maar wel het gedrag op zichzelf beschouwd, als een de goede orde verstorend element"*.¹⁷

Een overplaatsing zoals in het arrest De Meerleer¹⁸ kan bijvoorbeeld als ordemaatregel verantwoord worden om de goede werking van de dienst te herstellen, maar de vraag wie de grootste schuld heeft voor het teweegbrengen van de wrijvingen wordt buiten beschouwing gelaten. De grootste zorg van de tuchtoverheid is om een einde te maken aan de gespannen toestand en om de orde terug te herstellen. Indien dit doel door middel van een overplaatsing kan worden bereikt betreft de vraag wie het best kan worden overgeplaatst slechts een praktische aangelegenheid.¹⁹ De verstoring is vaak te wijten aan meerdere personeelsleden, zoals een leerkracht en een directeur. Het is soms makkelijker om een leerkracht in een andere school te plaatsen dan een directeur. De tuchtoverheid zal om die reden meer de neiging hebben om de leerkracht over te plaatsen. Indien de directeur niet langer beschikt over de morele integriteit en de geloofwaardigheid om het ambt van directeur nog langer in te vullen, kan worden beslist om de directeur over te plaatsen in het belang van de dienst in plaats van de leerkracht.²⁰ Het redelijkheidsbeginsel zal niet automatisch geschonden zijn indien de school waarnaar de leerkracht wordt overgeplaatst verder gelegen is van zijn woonplaats. Deze

¹⁰ RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

¹¹ RvS 8 juli 2008, nr. 185.210, Van Der Heyden.

¹² RvS 24 november 2003, nr. 125.614, Deman; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

¹³ RvS 14 mei 2008, nr. 182.909, Van Den Steen; RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

¹⁴ RvS 29 maart 2004, nr. 129.804, Wittemans; RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

¹⁵ RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

¹⁶ RvS 29 maart 2004, nr. 129.804, Wittemans; RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer; RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera.

¹⁷ RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

¹⁸ RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

¹⁹ RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

²⁰ RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

ongunstige gevolgen veranderen in beginsel het juridisch karakter van de maatregel niet, zoals hieronder verder zal worden besproken in het deel over de nadelige gevolgen.²¹ Om te beoordelen wat het meest passend is moet rekening worden gehouden met de kleinste verstoring van de werking van de dienst als maatgevend element.²² Er moet derhalve worden nagegaan of de maatregel die steunt op een bepaald gedrag werd genomen met het oogmerk om te sanctioneren of enkel om de goede werking van de dienst te waarborgen zonder de schuldvraag te stellen.²³ Een tuchtstraf heeft immers ook de bedoeling om de goede werking van de openbare dienst te herstellen, maar kan tevens een nadeel toebrengen door het bestraffende karakter.²⁴

B. Nadelige gevolgen

Een ander verschil heeft betrekking op de nadelige gevolgen van de maatregel. Het feit dat een ordemaatregel niet tot doel heeft te sanctioneren neemt niet weg dat een ordemaatregel mogelijk nadeel berokkent aan het personeelslid. Dat er mogelijk bepaalde ongemakken kunnen voortvloeien uit een ordemaatregel, betekent niet automatisch dat hier een strafintentie uit kan worden afgeleid.²⁵ Bij een overplaatsing bijvoorbeeld kunnen er verhoogde kosten ontstaan voor het vervoer van en naar het werk, doordat de afstand tussen woonplaats en werk groter is dan voorheen. Dit verandert in principe niets aan het juridisch karakter van de maatregel.²⁶ Er moet simpelweg naar een passende uitweg worden gezocht.²⁷ De overplaatsing kan de snelste en minst ingrijpende manier zijn om de verstoring van de goede dienst te herstellen. Indien er dan een overplaatsing wordt opgelegd, die nadelige gevolgen veroorzaakt voor het personeelslid, maar zonder de bedoeling om te bestraffen, is er geen sprake van een verkapte tuchtstraf.²⁸ Wel moet de impact van de maatregel evenredig zijn met het nagestreefde doel en niet verder gaan dan noodzakelijk is voor het herstel van de goede werking van de dienst. Alles wat verder gaat wordt geacht een bestraffing te zijn.²⁹ Het schadeverwekkend effect van de ordemaatregel wordt aldus begrensd door het evenredigheidsbeginsel.³⁰ Er moet onderzoek worden gedaan naar het afdoende karakter van de redenen om tot een maatregel te besluiten. Deze redenen moeten aantonen dat er geen minder verregaande maatregel kan worden genomen die dat doel kan bereiken.³¹

²¹ RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

²² RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

²³ RvS 19 juli 1996, nr. 61.071, Gauthier; RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer.

²⁴ RvS 14 juli 2008, nr. 185.384, Lenaerts.

²⁵ RvS 14 mei 2008, nr. 182.909, Van Den Steen; RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans.

²⁶ RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

²⁷ RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans.

²⁸ RvS 14 december 2006, nr. 165.929, De Vlam; RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

²⁹ RvS 24 november 2003, nr. 125.614, Deman; RvS 14 juli 2008, nr. 185.384, Lenaerts; RvS 23 september 2008, nr. 186.427, Roosendans.

³⁰ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 157.

³¹ RvS 23 september 2008, nr. 186.427, Roosendans.

Een tuchtmaatregel aan de andere kant beoogt net de bestraffing van een personeelslid en wilt net schade toebrengen.³² Ook de tuchtsanctie zal net zoals ordemaatregelen de toets van evenredigheid moeten doorstaan.³³

C. Rechten van verdediging

In tegenstelling tot in tuchtaangelegenheden zijn de rechten van verdediging in principe niet van toepassing in ordeaangelegenheden.³⁴ Indien een ordemaatregel wordt opgelegd, die ingrijpt in het functioneren van het personeelslid en die steunt op diens persoonlijk gedrag, moet er wel rekening worden gehouden met de rechten van het personeelslid.³⁵ Een ordemaatregel kan immers funderen op het persoonlijk gedrag van het personeelslid. Het personeelslid moet met andere woorden zicht hebben op de feitelijke situatie, zodat hij dienstig voor zijn belangen kan opkomen.³⁶ De rechten van verdediging gelden wel in tuchtzaken. Deze rechten houden onder meer in dat het personeelslid moet worden gehoord³⁷, dat hij voldoende tijd moet krijgen om zijn verdediging voor te bereiden, dat hij inzage moet krijgen van het tuchtdossier, dat hij recht heeft op bijstand van een verdediger, dat hij binnen een redelijke termijn moet worden berecht en dat deze berechting door een onpartijdige tuchtoverheid moet gebeuren.³⁸ Bij het opleggen van een tuchtmaatregel moet er eveneens eerst een tuchtprocedure worden doorlopen, wat niet het geval is bij het opleggen van een ordemaatregel.³⁹ In de onderwijsdecreten worden de rechten van verdediging echter uitdrukkelijk opgelegd, zowel voor tucht- als ordeaangelegenheden, waardoor ze toch op beiden van toepassing zullen zijn, zoals verder aan bod zal komen.

D. *Nulla poena sine lege*

Enkel de tuchtstraffen die in de wetgeving zijn voorzien kunnen worden opgelegd. Het beginsel *nulla poena sine lege* houdt immers in dat er geen straffen kunnen worden opgelegd zonder dat ze bij wet zijn vastgelegd. Dit is een aspect van het legaliteitsbeginsel.⁴⁰

³² RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

³³ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 157.

³⁴ Constante rechtspraak. Zie bv. RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison; RvS 30 januari 2013, nr. 222.304, Vonckx.

³⁵ RvS 1 december 2008, nr. 188.391, Van Herck; RvS 2 maart 2009, nr. 191.005, Cleemput; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

³⁶ RvS 1 december 2008, nr. 188.391, Van Herck; RvS 2 maart 2009, nr. 191.005, Cleemput; RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.

³⁷ Art. 13, § 2, 16, § 4 en 19, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 5, eerste lid en 8, § 2 Besluit VI. Reg. 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 27 juli 1991 (hierna: Besluit gesubsidieerd onderwijs).

³⁸ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 160.

³⁹ Zie bijvoorbeeld art. 19 Besluit gemeenschapsonderwijs.

⁴⁰ Zie bijvoorbeeld: art. 61 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, *Algemene beginselen van ambtenarentucht*, Brugge, Die Keure, 2011, 47.

Ordemaatregelen zijn niet gericht op de bestraffing van personeelsleden en zijn meestal ook niet gecodificeerd.⁴¹ De maatregelen die genomen kunnen worden tegen personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs bijvoorbeeld, zijn wel terug te vinden in het decreet gemeenschapsonderwijs.⁴² Ordemaatregelen moeten niet verplicht vermeld staan in regelgeving als vereiste dat ze kunnen worden opgelegd, de tuchtoverheid kan ook buiten elke tekst om maatregelen treffen tegen haar ambtenaren in het belang van de dienst.⁴³ Het beginsel *nulla poena sine lege* geldt dan ook niet voor ordemaatregelen.

2.3 Verkapte tuchtstraffen

Het determinerende element om te bepalen of een maatregel een tuchtstraf uitmaakt is het motief en niet de inhoud.⁴⁴ Indien een maatregel door redenen is ingegeven die niet louter de zorg voor de goede werking van de dienst beogen, maar ook een bestraffend karakter hebben, kan een ordemaatregel in bepaalde gevallen een verdoken tuchtmaatregel uitmaken.⁴⁵ Dit is het geval indien een ordemaatregel steunt op het schuldig gedrag van het personeelslid en het bestuur dit laakbaar gedrag beoogt te bestraffen.⁴⁶ Een ordemaatregel heeft immers enkel tot doel om de orde binnen de dienst te herstellen en mag geen nadelige gevolgen hebben voor het personeelslid die niet in verhouding staan tot wat nodig is om de goede werking van de dienst te herstellen, zoals reeds eerder werd aangehaald.⁴⁷ De mogelijke tuchtstraffen staan opgesomd in een limitatieve lijst.⁴⁸ Zelfs als de maatregel als tuchtstraf wettelijk niet dergelijke inhoud zou mogen hebben, kan een ordemaatregel een verdoken tuchtstraf zijn.⁴⁹

Een verkapte tuchtstraf maakt in principe een onwettige beslissing uit, daar het een maatregel is die vermomd is als een ordemaatregel maar werkelijk de bestraffing van een personeelslid beoogt. Dergelijke maatregel kan evenmin een wettige tuchtstraf uitmaken wanneer de verplichte tuchtprocedure niet werd gevolgd en niet één van de limitatief opgesomde tuchtstraffen werd opgelegd.⁵⁰ Het is aan het personeelslid om aan te tonen dat de ordemaatregel in feite een verkapte tuchtstraf uitmaakt.⁵¹ Dit kan door aan te tonen dat de maatregel de bedoeling heeft om te straffen. Hij moet verwijzen naar concrete omstandigheden die aantonen dat het determinerend maar niet

⁴¹ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 158.

⁴² Art. 57 – 58 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

⁴³ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 158.

⁴⁴ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T. Gem.* 2010, 162.

⁴⁵ RvS 14 december 2006, nr. 165.929, De Vlam; RvS 27 mei 2004, nr. 131.816, Van Zeebroeck.

⁴⁶ RvS 19 juli 1996, nr. 61.071, Gauthier; RvS 1 december 2008, nr. 188.391, Van Herck; RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans.

⁴⁷ RvS 19 juli 1996, nr. 61.071, Gauthier; RvS 1 december 2008, nr. 188.391, Van Herck; RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans.

⁴⁸ Zie bv. art. 64 Decreet 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 25 mei 1991. (hierna: Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs)

⁴⁹ RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer.

⁵⁰ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 162.

⁵¹ RvS 19 juli 1996, nr. 61.071, Gauthier; RvS 8 juli 2008, nr. 185.210, Van Der Heyden; RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

uitgedrukt motief van de maatregel erin bestaat om te sanctioneren voor schuldig gedrag.⁵² Verder kan het personeelslid ook teruggrijpen naar het schadeverwekkende effect van de maatregel om te bewijzen dat het om een verkapte tuchtstraf gaat. Hij zal dan moeten aantonen dat er meer schade wordt toegebracht door de maatregel dan nodig om de verstoorde goede werking van de dienst weg te werken.⁵³

⁵² RvS 8 juli 2008, nr. 185.210, Van Der Heyden; RvS 26 mei 2008, nr. 183.352, Baert; RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers; RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans.

⁵³ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T.Gem.* 2010, 162.

HOOFDSTUK 3: RECHTSPOSITIEREGELING

3.1 Onderscheid tussen de verschillende onderwijsnetten

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen het gemeenschapsonderwijs, het gesubsidieerd vrij onderwijs en het gesubsidieerd officieel onderwijs. Dit is veeleer een onderscheid tussen een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke werkgever.⁵⁴ Indien we te maken hebben met een publiekrechtelijke werkgever is de normale aanstelling op basis van een statuut. Een contractuele tewerkstelling is in dergelijk geval de uitzondering. Aan de andere kant zal een contractuele tewerkstelling als vanzelfsprekend zijn wanneer het gaat om een privaatrechtelijke werkgever, zoals een instelling van het gesubsidieerd vrij onderwijs dat is opgericht op privé-initiatief.⁵⁵

3.1.1 De volheid van bevoegdheid voor gemeenschappen

A. Artikel 127 Grondwet

Contractuele personeelsleden zijn in principe uitgesloten van de tuchtregelingen die van toepassing zijn op statutairen. Het onderwijsrecht vormt hier de uitzondering. Het onderwijs is een gemeenschapsaangelegenheid, met uitzondering van de bepaling van het begin en het einde van de leerplicht, de minimale voorwaarden voor het uitreiken van de diploma's en de pensioenregeling.⁵⁶ Behoudens de vermelde uitzonderingen, dewelke restrictief moeten worden geïnterpreteerd, hebben de gemeenschappen bijgevolg de volledige bevoegdheid om regels uit te vaardigen die eigen zijn aan de aangelegenheid van het onderwijs. Inbegrepen zijn ook de regels die betrekking hebben op de rechtspositie van het onderwijspersoneel in het algemeen evenals dat van het gemeenschapsonderwijs in het bijzonder.⁵⁷

B. Bijzondere bepalingen

Aangaande het arbeidsrecht en de sociale zekerheid zal de federale staat bevoegd zijn om de algemene regels hieromtrent vast te leggen.⁵⁸ Hierbij kan wel worden opgemerkt dat bij het uitoefenen van deze bevoegdheid van de federale staat, er geen afbreuk mag worden gedaan aan de bevoegdheid van de gemeenschappen inzake onderwijs. Dit werd zo gesteld door het voormalige Arbitragehof: *"Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, vermag evenwel geen afbreuk te doen aan de gemeenschapsbevoegdheid inzake onderwijs, die rechtstreeks uit de Grondwet voortvloeit. Die bepaling dient immers gelezen te worden in samenhang met artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de*

⁵⁴ R. JANVIER, "Over overheden, contractanten en ambtenaren: geen vrijblijvende "ménage à trois"", 3; http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Documents/MDL%20d409.pdf.

⁵⁵ R. JANVIER, "Over overheden, contractanten en ambtenaren: geen vrijblijvende "ménage à trois"", 3; http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Documents/MDL%20d409.pdf.

⁵⁶ Art. 127 van de gecoördineerde Grondwet van 17 februari 1994, BS 17 februari 1994 (hierna: Grondwet); Arbitragehof 2 maart 1995, nr. 21/95; Arbitragehof 18 januari 1996, nr. 7/96; Arbitragehof 19 januari 2000, nr. 2/2000.

⁵⁷ Arbitragehof 18 januari 1996, nr. 7/96; Arbitragehof 11 december 2000, nr. 184/2002; Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

⁵⁸ Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12° van de bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980, BS 15 augustus 1980 (hierna: BWHI).

*Grondwet, zodat zij in onderwijsaangelegenheden enkel kan worden toegepast op de pensioenregeling, die door die grondwetsbepaling uitdrukkelijk wordt uitgezonderd van de bevoegdheid van de gemeenschappen.*⁵⁹ Hieruit volgt dat de gemeenschappen bevoegd zijn voor het individueel en het collectief arbeidsrecht betreffende het onderwijspersoneel, waarbij kan worden afgeweken van het individueel en collectief arbeidsrecht dat behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid.⁶⁰

Een bepaling van de Bijzondere Wet Hervorming der Instellingen vermag aldus geen afbreuk doen aan de gemeenschapsbevoegdheid inzake onderwijs, welke rechtstreeks voortvloeit uit de Grondwet.⁶¹ Ook indien dergelijke bijzondere wetsbepaling een uitzondering toevoegt aan artikel 127, § 1, eerste lid, 2^o, van de Grondwet, kan zij niet worden toegepast: *"De verzoekende partijen voeren tevens aan dat de bestreden bepalingen strijdig zouden zijn met artikel 87, § 5, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Volgens die bepaling is de federale overheid bevoegd om de collectieve arbeidsverhoudingen te regelen voor de gemeenschappen en de publiekrechtelijke instellingen die ervan afhangen, met inbegrip van het onderwijs. In zoverre die bepaling door het gebruik van de woorden « met inbegrip van het onderwijs » aldus een uitzondering toevoegt aan artikel 127, § 1, eerste lid, 2^o, van de Grondwet, kan zij niet worden toegepast.*⁶²

De verplichting om de algemene principes van het ambtenarenstatuut na te leven uit artikel 87, § 4 van de Bijzondere Wet Hervorming der Instellingen geldt eveneens niet voor de decreetgever voor zover hij het statuut van het onderwijzend personeel vaststelt.⁶³ Voor de personeelsleden van het vrij gesubsidieerd, officieel gesubsidieerd en gemeenschapsonderwijs zijn de tuchtregelingen dwingend vastgelegd door de decreetgever.⁶⁴ Het is immers belangrijk dat een gelijkaardige regeling bestaat voor contractuelen en statutairen, gezien de gelijkaardige werkomgeving waarin ze zich bevinden.

C. Omvang van de bevoegdheid

De gemeenschappen zijn bevoegd voor zowel het gesubsidieerd als het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel, evenals het niet-onderwijzend personeel.⁶⁵ Het bevoegd zijn om een bepaalde regeling te vervaardigen houdt geen verplichting in voor de gemeenschap om dit te doen. Het vormt een beleidskeuze voor de gemeenschappen.⁶⁶

3.1.2 Rechtspositie van de onderwijspersoneelsleden

⁵⁹ Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

⁶⁰ W. PAS, "De rechtspraak van het Arbitragehof over de bevoegdheden van de gemeenschappen inzake onderwijs", *TORB* 2006/07, 239.

⁶¹ Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

⁶² Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

⁶³ R. VERSTEGEN en B. VERBEECK, "Onderwijsinspectie, onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg in een bestuurlijke hervorming. Een evenwichtsoefening tussen autonomie en integratie", *TORB* 2011/12, 26.

⁶⁴ RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, *RW* 2002/2003, 822.

⁶⁵ Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

⁶⁶ R. VERSTEGEN, "Collectief overleg in het onderwijs", *TORB* 2011/12, 120.

De decreetgever is regelend opgetreden en heeft de rechtspositie van de personeelsleden vastgelegd in de decreten. De personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs zijn onder een contractuele rechtspositie geplaatst en de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd officieel onderwijs onder een statutaire rechtspositie. De mogelijkheid om personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs onder een contractuele rechtspositie te plaatsen volgt uit de vrijheid van onderwijs. Deze personeelsleden onder een zuiver statutaire rechtspositie plaatsen houdt een beperking in op deze grondwettelijk verankerde onderwijsvrijheid.⁶⁷

A. Statutair aangestelde personeelsleden

De rechtspositie van het personeel van het gesubsidieerd officieel onderwijs, evenals die van het personeel van het gemeenschapsonderwijs berust op een eenzijdige aanstelling en is statutair van aard.⁶⁸ Doordat zij statutair zijn aangesteld hebben zij geen individueel arbeidscontract met de onderwijsinstelling. Ze behoren tot de groep van ambtenaren.⁶⁹

B. Contractueel aangestelde personeelsleden

De dienstbetrekkingen tussen vrije onderwijsinstellingen, opgericht op privé-initiatief, en haar personeelsleden ontstaan door een overeenkomst, waardoor de rechtsverhouding tussen de partijen bijgevolg van contractuele aard is.⁷⁰ Dit werd zo ook gesteld in het arrest van het Hof van Cassatie van 18 december 1997, waarin het Hof oordeelde: "*Overwegende weliswaar dat de rechtspositie van de personeelsleden van eiseres in ruime mate bepaald wordt door het voormelde decreet, nu die personeelsleden onder een 'statuut' zijn geplaatst waarvan de partijen niet naar eigen goeddunken kunnen afwijken; Dat die beperking van de contractuele vrijheid van de partijen niet inhoudt dat de verhouding tussen de partijen haar privaatrechtelijke en contractuele aard verliest, nu die verhouding ontstaan is uit een arbeidsovereenkomst tussen een privaatrechtelijke instelling en haar werknemers.*"⁷¹ De geschillen die ontstaan betreffende de rechtspositie blijven in wezen betrekking hebben op de toepassing van de overeenkomst.⁷² Het feit dat de personeelsleden van de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen wat betreft de tucht onder statuut zijn geplaatst betekent immers niet dat deze personeelsleden zich in een reglementaire toestand bevinden.⁷³ Opdat de tuchtbepalingen van toepassing zijn voor de contractuele personeelsleden zullen de bepalingen

⁶⁷ Art. 24, § 1 Grondwet; D. CUYPERS en A. OVERBEEK, "Vastheid van betrekking in het vrij gesubsidieerd onderwijs", *RW* 1999-2000, 1364.

⁶⁸ Arbitragehof 17 juni 1999, nr. 66/99.

⁶⁹ I. OPDEBEEK, "Tuchtrecht van het onderwijspersoneel" in D. CUYPERS, I. OPDEBEEK, S. PAUWELS en R. VERSTEGEN, *Evaluatie en tucht in onderwijs(personeels)- aangelegenheden*, Brugge, Die Keure, 2010, 54; <https://www.selor.be/nl/nieuws/2012/12/20/het-verschil-tussen-statutair-en-contractueel/>.

⁷⁰ RvS 6 februari 2001, nr. 93.104, Missorten; RvS 13 maart 2001, nr. 93.944, Bollengier; RvS 12 juni 2001, nr. 96.313, Sue; RvS 26 februari 2002, nr. 104.005, Peere; RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens; RvS 7 juni 2007, nr. 171.959, Hatert; RvS 10 juli 2008, nr. 185.314, Thevissen; RvS 26 november 2009, nr. 198.244, Engel; RvS 18 september 2012, nr. 220.634, Wittemans.

⁷¹ Cass. 18 december 1997, *Arr.Cass.* 1997, 1400.

⁷² Cass. 18 december 1997, *Arr.Cass.* 1997, 1400; RvS 7 mei 2002, nr. 106.415, Mottart; RvS 10 juni 2014, nr. 227.656.

⁷³ R. JANVIER, "Over overheden, contractanten en ambtenaren: geen vrijblijvende "ménage à trois"", 30, http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Documents/MDL%20d409.pdf.

moeten worden opgenomen in de overeenkomst. In een arrest van 4 oktober 1993 heeft het Hof van Cassatie bepaald: *"dat hoewel die personeelsleden aldus onder een statuut zijn geplaatst, hun dienstbetrekking niet statutair geregeld is, nu zij uit een arbeidsovereenkomst is ontstaan."* De dienstbetrekking van personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs is immers geregeld door algemene en onpersoonlijke bepalingen die op die personeelsleden toepasselijk worden door een arbeidsovereenkomst en dus niet door een eenzijdige aanstelling.⁷⁴

Zoals reeds vermeld is de decreetgever regelend opgetreden wat betreft de tuchtstraffen evenals de regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht. Hij heeft dit in ruime mate zelf bepaald, waardoor de contractuele vrijheid wordt beperkt aangezien niet zomaar naar eigen goeddunken kan worden afgeweken van dit vastgestelde statuut.⁷⁵ De verhouding blijft van contractuele aard, aangezien zij is ontstaan uit een overeenkomst.⁷⁶ Zo werd ook in het arrest Thevissen van de Raad van State bepaald dat de contractuele aard niet werd aangetast door een beperking bij het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse gemeenschap.⁷⁷ Het is niet zo dat de decreetgever bij decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse gemeenschap aan het academisch personeel van de vrije universiteiten een publiekrechtelijke rechtspositieregeling had willen geven en het universiteitsbestuur de bevoegdheid had willen geven om dat personeel met een eenzijdige rechtshandeling in dienst te nemen, zodat het onderhavige beroep geen betrekking heeft op de uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Het blijkt niet uit de tekst van het decreet dat de decreetgever de bedoeling had om terug te komen op de contractuele aard van de rechtsverhouding.⁷⁸

3.1.3 Schending van de Grondwet?

Het voormalige Arbitragehof heeft in zijn arrest nr. 66/99 van 17 juni 1999 geoordeeld dat het rechtspositiedecreet de artikelen 10, 11 en 24, § 4, van de Grondwet niet schenden, doordat de decreetgever personeelsleden in het gesubsidieerd vrij onderwijs onder een contractuele rechtspositie heeft geplaatst. Het gevolg dat de Raad van State niet bevoegd is om kennis te nemen van geschillen met betrekking tot hun aanstelling en hun benoeming is in overeenstemming met de Grondwet.⁷⁹ Artikel 24, § 4 van de Grondwet stelt: *"Alle leerlingen of studenten, ouders, personeelsleden en onderwijsinstellingen zijn gelijk voor de wet of het decreet. De wet en het decreet houden rekening met objectieve verschillen, waaronder de eigen karakteristieken van iedere inrichtende macht, die een aangepaste behandeling verantwoorden."*⁸⁰ Een aangepaste behandeling van personeelsleden en onderwijsinstellingen is aldus mogelijk, mits voldaan is aan de voorwaarde

⁷⁴ Cass. 4 oktober 1993, *Arr.Cass.* 798; RvS 10 juni 2014, nr. 227.656.

⁷⁵ RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens; RvS 7 mei 2002, nr. 106.415, Mottart.

⁷⁶ RvS 6 februari 2001, nr. 93.104, Missorten; RvS 13 maart 2001, nr. 93.944, Bollengier; RvS 7 juni 2007, nr. 171.959, Hatert; RvS 10 juli 2008, nr. 185.314, Thevissen; RvS 26 november 2009, nr. 198.244, Engel; RvS 18 september 2012, nr. 220.634, Wittemans; RvS 10 juni 2014, nr. 227.656; Arbeidshof Antwerpen 13 december 2004, A.R. 2040002, *TORB* 2005/06, 467-478; E. TIMBERMONT (noot onder arbeidsrechtbank Antwerpen 20 maart 2012), *TORB* 2012/13, 276-282.

⁷⁷ RvS 10 juli 2008, nr. 185.314, Thevissen.

⁷⁸ RvS 10 juli 2008, nr. 185.314, Thevissen.

⁷⁹ Arbitragehof 17 juni 1999, nr. 66/99; RvS 7 mei 2002, nr. 106.415, Mottart.

⁸⁰ Art. 24, § 4 Grondwet.

dat die behandeling gegrond is op objectieve verschillen.⁸¹ De juridische aard van de inrichtende machten zijn karakteristiek die de verschillende aard van de rechtsverhouding in het ene en het andere net tussen de personeelsleden en hun werkgever kan bepalen.⁸²

Ook is door het Grondwettelijk Hof benadrukt: *"Een verschillende behandeling in aangelegenheden waar de gemeenschappen en de gewesten over eigen bevoegdheden beschikken, is het mogelijke gevolg van een onderscheiden beleid, wat is toegelaten door de autonomie die hun door of krachtens de Grondwet is toegekend. Een zodanig verschil kan op zich niet worden geacht strijdig te zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Die autonomie zou geen betekenis hebben, indien een verschil in behandeling tussen adressaten van regels die in eenzelfde aangelegenheid in de verschillende gemeenschappen en gewesten toepasselijk zijn, als zodanig geacht zou worden strijdig te zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet."*⁸³

Op grond van artikel 127 van de Grondwet hebben de gemeenschappen echter de volle bevoegdheid verkregen om personeelszaken betreffende het onderwijs te regelen.⁸⁴ De gemeenschappen kunnen in deze aangelegenheden hun eigen beleid uitwerken wat kan uitmonden in een verschillende behandeling.

3.2 Toepasselijkheid van de arbeidswetgeving

In hoeverre is de arbeidswetgeving hedendaags nog van toepassing op de onderwijspersoneelsleden van de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen?

3.2.1 Arbeidsovereenkomstenwet

Contractuelen aangesteld via een arbeidscontract zijn normaliter onderworpen aan de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Er is immers sprake van een verbintenis tussen twee partijen.⁸⁵ Artikel 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet luidt als volgt: *"deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is"*.⁸⁶ De Arbeidsovereenkomstenwet is aldus niet van toepassing op personeelsleden van het vrij onderwijs in zoverre hun rechtspositie statutair is vastgelegd.⁸⁷ Gezien de rechtspositie van de personeelsleden

⁸¹ Arbitragehof 15 juli 1999, nr. 85/99; RvS 13 maart 2001, nr. 93.944, Bollengier.

⁸² Arbitragehof 15 juli 1999, nr. 85/99; RvS 13 maart 2001, nr. 93.944, Bollengier.

⁸³ Arbitragehof 15 juli 1999, nr. 85/99.

⁸⁴ Arbitragehof 11 december 2000, nr. 184/2002.

⁸⁵ I. OPDEBEEK, "Tuchtrecht van het onderwijspersoneel" in D. CUYPERS, I. OPDEBEEK, S. PAUWELS en R. VERSTEGEN, *Evaluatie en tucht in onderwijs(personeels)-aangelegenheden*, Brugge, Die Keure, 2010, 54; <https://www.selor.be/nl/nieuws/2012/12/20/het-verschil-tussen-statutair-en-contractueel/>.

⁸⁶ Art. 1 Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

⁸⁷ Arbitragehof 8 mei 2002, nr. 87/2002.

van het onderwijs is vastgelegd in de verschillende decreten, kan worden gesteld dat het arbeidsrecht geen toepassing vindt in onderwijsaangelegenheden betreffende orde en tucht.

Het voormalige Arbitragehof stelde in zijn arrest van 8 mei 2002: "*de parlementaire voorbereiding bevestigt dat het personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs zich bevindt in een contractuele rechtsverhouding, zelfs indien die voortaan in hoofdorde wordt geregeld door de bepalingen van het decreet en niet meer door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*".⁸⁸ Voor de contractuele en statutaire personeelsleden van de hogescholen geldt eveneens dat de rechtspositie inzake tucht statutair is vastgesteld.⁸⁹ Of de rechtspraak van het Arbitragehof kan worden doorgetrokken tot deze personeelsleden is onduidelijk. Op deze kwestie zal niet verder worden ingegaan.⁹⁰

⁸⁸ Arbitragehof 8 mei 2002, nr. 87/2002.

⁸⁹ Art. V.94 – V.105 Codex Hoger Onderwijs; Arbh. Gent 12 januari 2011, nr. 2009/AG/351, *TORB* 2013/14, 96-99.

⁹⁰ Meer hierover: J. B. DE SMET, "De rechtspositieregeling van het personeel van de gesubsidieerde vrije hogescholen. Het immobilisme van de decreetgever is (al lang) geen optie meer", *TORB* 2014, 28-36.

HOOFDSTUK 4: HET BEGRIP 'ADMINISTRATIEVE OVERHEID' IN HET ONDERWIJSRECHT

Valt de tuchtoverheid onder het begrip 'administratieve overheid'? Het belang van deze vraag bevindt zich in artikel 14, §1 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State dat bepaalt dat de Raad van State enkel kennis mag nemen van beroepen tot nietigverklaring ingesteld tegen de akten en reglementen van de onderscheiden administratieve overheden.⁹¹ De vraag wat een administratieve overheid nu precies is, dringt zich hier op.

4.1 Administratieve rechtshandeling

Administratieve overheden kunnen administratieve rechtshandelingen stellen. Eigen aan een administratieve handeling is dat ze eenzijdig verbindend voor derden zijn en onmiddellijk uitvoerbaar waardoor de administratieve overheid over veel macht beschikt.⁹² Het is mogelijk dat een administratieve overheid handelingen stelt die geen administratieve overheidshandelingen zijn. Zo kan een administratieve overheid ook contracten sluiten.⁹³ Er zijn enkele criteria uitgewerkt in de rechtspraak en rechtsleer die verduidelijken of het gaat om een administratieve overheid of niet. Het gaat om de organieke en functionele criteria.⁹⁴

4.2 Organieke en functionele criteria

4.2.1 Organieke criteria

De organieke criteria betreffen de aard van de instelling. Een administratieve overheid is een orgaan dat deel uitmaakt van de uitvoerende macht in de organieke zin. Opdat er sprake zou zijn van een organiek verband met de overheid moet de onderwijsinstelling, zoals gesteld door de Raad van State, in haar werking worden 'bepaald en gecontroleerd' door de overheid. Het is niet voldoende dat haar werking aan voorschriften en voorwaarden is onderworpen. De overheidsinmenging in de onderwijsinstelling moet van fundamenteel belang zijn.⁹⁵ Indien een te ruime invulling wordt gegeven aan 'bepaald en gecontroleerd' door de overheid, zou elke instelling die een taak van algemeen belang uitoefent, erkend is of een subsidie ontvangt en in dat verband door de overheid wordt gecontroleerd als een bestuursinstantie worden beschouwd op grond van het organiek criterium.⁹⁶ Subsidiëring en kwaliteitsbewaking door de overheid houden niet automatisch in dat er sprake kan zijn van een organieke afhankelijkheid van de overheid.⁹⁷

⁹¹ Art. 14, § 1 gecoördineerde wetten op de Raad van State van 12 januari 1973, *BS* 21 maart 1973 (hierna: *RvS-wet*); *RvS* 11 februari 2010, nr. 200.751, *Lesuco*.

⁹² S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de (administratieve) overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 5.

⁹³ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 319.

⁹⁴ *RvS* 30 april 1996, nr. 59.443, *Gimvindus*; *RvS* 13 februari 2001, nr. 93.289, *De Schutter*; *RvS* 6 december 2012, nr. 221.642, *KU Leuven*.

⁹⁵ *RvS* 6 december 2012, nr. 221.642, *KU Leuven*.

⁹⁶ *RvS* 6 december 2012, nr. 221.642, *KU Leuven*.

⁹⁷ *RvS* 6 december 2012, nr. 221.642, *KU Leuven*.

4.2.2 Functionele criteria

De functionele criteria betreffen de bevoegdheid van het orgaan. Zo kan het orgaan een taak van algemeen belang vervullen of de bevoegdheid hebben om eenzijdige en bindende beslissingen te nemen. Dit geldt ook voor instellingen die opgericht zijn op privé-initiatief, zoals vrije onderwijsinstellingen.⁹⁸

4.3 De criteria toegepast op de onderwijsinstellingen

4.3.1 Gesubsidieerde officiële onderwijsinstellingen en instellingen van het gemeenschapsonderwijs

Officiële onderwijsinstellingen kunnen geacht worden administratieve overheden te zijn gezien de criteria die eerder werden aangehaald. Ze zijn op een organieke manier verbonden met de overheid en de rechtshandelingen worden gesteld als zijnde handelingen van administratieve overheden. Ze kunnen immers aan de provincie of gemeente worden toegewezen.⁹⁹ Ook de instellingen van het gemeenschapsonderwijs zijn administratieve overheden in de zin van artikel 14, §1 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State. Krachtens de bevoegdheid van de gemeenschappen die voortvloeit uit de tweede paragraaf van artikel 24 van de Grondwet zijn de instellingen van het gemeenschapsonderwijs op autonome wijze opgericht.¹⁰⁰ De Raad van State heeft bijgevolg bevoegdheid om kennis te nemen van handelingen van deze instellingen.¹⁰¹

4.3.2 Wat met de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen?

Gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, opgericht op privé-initiatief zijn functionele openbare diensten, daar ze in het algemeen belang worden ingeschakeld in het overheidsoptreden.¹⁰² Ze kunnen echter niet worden beschouwd als zijnde administratieve overheden in de zin van artikel 14, §1 RvS-Wet, behoudens in geval van examenbeslissingen. Dit werd meermaals bevestigd door het Hof van Cassatie, het voormalige Arbitragehof en de Raad van State.

A. Hof van Cassatie

Een beoordeling over de kwalificatie inzake het al dan niet zijn van een administratieve overheid van rechtspersonen met een privaatrechtelijk karakter werd gedaan in de arresten BATC en Gimvindus. In het Gimvindus-arrest oordeelde het Hof dat een naamloze vennootschap, opgericht door een administratieve overheid, onderworpen aan een verregaande controle van de overheid en

⁹⁸ RvS 6 december 2012, nr. 221.642, KU Leuven; S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 319.

⁹⁹ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 324.

¹⁰⁰ Art. 24, § 2 Grondwet; S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 324.

¹⁰¹ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 324.

¹⁰² R. VERSTEGEN, "Wanneer treden privaatrechtelijke (onderwijs)instellingen op als administratieve overheid?", *RW* 2002-03, 813.

toevertrouwd met een taak van algemeen belang haar privaatrechtelijk karakter niet verliest, indien deze vennootschap geen beslissingen kan nemen die derden kunnen binden.¹⁰³ Het functionele criterium dat een administratieve overheid voor derden verbindende beslissingen kan nemen vormt voor het Hof van Cassatie in dit arrest het noodzakelijke criterium om te beoordelen of een privaatrechtelijke rechtspersoon al dan niet als administratieve overheid kan worden beschouwd.¹⁰⁴ In het BATC arrest oordeelde het Hof gelijkaardig en werd het criterium om bindende beslissingen voor derden te kunnen nemen eveneens gezien als noodzakelijk criterium.¹⁰⁵

Zowel het organieke als het functionele criterium werd in overweging genomen door het Hof. Weliswaar is het volgens het Hof niet voldoende dat de werking van de onderwijsinstelling wordt gecontroleerd en bepaald door de overheid maar moet er daarboven ook voldaan zijn aan het functionele criterium van de voor derden bindende beslissingsbevoegdheid.

B. Raad van State

De Raad van State volgt het Hof van Cassatie erin dat vrije onderwijsinstellingen, opgericht op privé-initiatief geen administratieve overheden zijn. In het arrest Missorten werd dit bevestigd voor beslissingen inzake personeelsaangelegenheden genomen door vrije onderwijsinstellingen, opgericht op privé-initiatief. In dit arrest oordeelde de Raad dat beslissingen inzake personeelsaangelegenheden, genomen door gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen niet kunnen worden geacht handelingen te zijn die deze instelling verricht als administratieve overheid in de zin van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.¹⁰⁶ Hetzelfde werd beslist in het arrest Hertens in 2002.¹⁰⁷

C. Arbitragehof

Het voormalige Arbitragehof heeft over deze kwestie geoordeeld in het arrest nr. 87/2002 van 8 mei 2002. Het Hof stelde dat: *"In zoverre zij de leden van hun personeel aanstellen, benoemen en ontslaan, op de wijze zoals geregeld door de aan het Hof voorgelegde bepalingen, zijn de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs geen administratieve overheden en vallen dus niet onder de bevoegdheid van de Raad van State."*¹⁰⁸

D. Uitzondering: het examencontentieux

In het arrest Franssen van de Raad van State heeft de Raad zich voor de eerste keer bevoegd verklaard inzake examenbeslissingen van vrije onderwijsinstellingen.¹⁰⁹ In dergelijk geval zal een vrije onderwijsinstelling wel kunnen worden beschouwd als een administratieve overheid.

¹⁰³ Cass. 14 februari 1997, Arr. Cass. 1997, 221.

¹⁰⁴ Cass. 14 februari 1997, Arr. Cass. 1997, 221.

¹⁰⁵ Cass. 10 september 1999, Arr. Cass. 1999, 1083.

¹⁰⁶ RvS 6 februari 2001, nr. 93 104, Missorten.

¹⁰⁷ RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens.

¹⁰⁸ Arbitragehof 8 mei 2002, nr. 87/2002.

¹⁰⁹ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", TORB 2002/03, 326.

In het arrest Deschutter heeft de Raad anders geoordeeld en zich onbevoegd verklaard voor examenbeslissingen. De Raad oordeelde dat een instelling, opgericht door privépersonen waarvan die privépersonen de werkwijze kunnen regelen en bijkomend kunnen beslissen deze af te schaffen, die geen organiek verband heeft met de overheid, niet kan worden beschouwd als een administratieve overheid in de zin van artikel 14, § 1 van de wetten op de Raad van State.¹¹⁰ De organieke band ontbrak en er kon geen sprake zijn van een administratieve overheid volgens de Raad.

Het Hof van Cassatie heeft de Raad terechtgevoerd na het arrest Deschutter. In het cassatiearrest van 6 september 2002 werd gesteld: "*Handelingen van particuliere instellingen die van overheidswege erkend zijn voor het vervullen van een taak van openbaar belang, vallen onder het vernietigingsstoezicht van de Raad van State in de mate dat zij ter vervulling van die taak zijn gesteld. Weliswaar heeft een vrije universiteit opgericht vanuit privé-initiatief globaal niet de hoedanigheid van een administratieve overheid. Een vrije universiteit kan echter handelingen stellen die het voorwerp kunnen zijn van een beroep tot nietigverklaring wanneer zij een deel van het openbare gezag uitoefent.*"¹¹¹ Hier heeft het Hof duidelijk gemaakt dat een vrije onderwijsinstelling in bepaalde gevallen beslissingen kan nemen die derden binden, zoals inzake examenbeslissingen. Er wordt in dit arrest gesteld door het Hof van Cassatie dat de onbevoegdheid van de Raad van State niet louter voortvloeit uit het feit dat een instelling geen organiek verband heeft met de overheid.¹¹² Rekening houdend met deze criteria verklaarde de Raad van State zich weer bevoegd voor het examencontentieux in het vrij onderwijs.¹¹³

4.4 Besluit

Er kan worden aangenomen dat vrije onderwijsinstellingen, opgericht op privé-initiatief geen administratieve overheden zijn in de zin van artikel 14 RvS-wet, voor zover zij beslissingen nemen inzake personeelsaangelegenheden zoals tuchtbeslissingen. Zowel het Hof van Cassatie, het voormalige Arbitragehof als de Raad van State zijn het hiermee eens. Bij het nemen van een tuchtbesluit stellen de vrije onderwijsinstellingen immers geen eenzijdig verbindende handelingen voor derden. Handelingen van deze onderwijsinstellingen kunnen in bepaalde gevallen worden gezien als handelingen die gesteld zijn door administratieve overheden. Dit is het geval voor wat betreft het examencontentieux.

¹¹⁰ RvS 13 februari 2001, nr. 93.289, Deschutter.

¹¹¹ Cass. 6 september 2002, Arr. Cass. 2002, 1747.

¹¹² F. ORNELIS, "Tweemaal Cassatie over de bevoegdheid van de Raad van State voor het vrij onderwijs" (noot onder Cass. 6 september 2002), *TORB* 2002-2003, 90-93.

¹¹³ R. VERSTEGEN, "De rol van de rechter in de uitbouw van het onderwijsrecht. Een overzicht", *TORB* 2006-07, 109.

HOOFDSTUK 5: PROBLEMATIEK ROND RECHTSBESCHERMING

5.1 Jurisdictionele rechtsbescherming

Om een uitspraak te bekomen met gezag van gewijsde zal men zich tot de rechter moeten wenden. De gewone rechter en de administratieve rechtscolleges staan in voor de jurisdictionele rechtsbescherming.¹¹⁴ Dat er verschillen bestaan tussen het privaatrechtelijke en het publiekrechtelijke onderwijssysteem is te wijten aan de actieve onderwijsvrijheid.¹¹⁵ Het probleem situeert zich voornamelijk rond het statuut van de vrije onderwijsinstellingen. Ze zijn opgericht op privé-initiatief en bijgevolg privaatrechtelijk van aard. Wel vervullen ze een taak van algemeen belang, waardoor de vraag naar rechtsbescherming kan worden gesteld.¹¹⁶

Handelingen zoals tuchtbeslissingen van vrije onderwijsinstellingen worden niet genomen als zijnde handelingen van administratieve overheden waardoor deze dan ook niet vallen onder dezelfde rechtsbescherming. Alleen de overheid kan gebruik maken van het instrument van de eenzijdige administratieve rechtshandeling.¹¹⁷ Deze handeling is bijzonder machtig, doordat ze in de eerste plaats verbindend is ten aanzien van het betrokken personeelslid en derden. Dit betekent dat er geen toestemming nodig is van de betrokkene om rechten en verplichtingen op te leggen. Verder is deze handeling onmiddellijk uitvoerbaar waardoor er geen tussenkomst van de rechter nodig is.¹¹⁸ De overheid krijgt hierdoor een bevoorrechte positie. Bijgevolg is het belangrijk dat er een goede vorm van rechtsbescherming tegen deze overheid bestaat.¹¹⁹

5.2 De onbevoegdheid van de Raad van State

Uit de contractuele aard van de arbeidsverhouding tussen het personeelslid en het schoolbestuur van vrije onderwijsinstellingen volgt dat er een beslissing wordt genomen door de tuchtoverheid over de uitvoering van de overeenkomst. Het gaat in dergelijke gevallen om geschillen betreffende burgerlijke rechten waarvoor de gewone rechter bij uitsluiting bevoegd is, zoals vaststaat in artikel 144 van de Grondwet.¹²⁰ Het vermoeden dat de Raad van State niet over rechtsmacht beschikt betreffende geschillen tussen een private rechtspersoon en haar personeelsleden kan verder worden

¹¹⁴ S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de administratieve overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 60-61.

¹¹⁵ F. CHARLIER, "Arbitrage bij evaluatie- en tuchtgeschillen in het hoger onderwijs: een valabel alternatief?", *TORB* 2013/14, 334.

¹¹⁶ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 324.

¹¹⁷ S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de (administratieve) overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 5-6.

¹¹⁸ A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME en J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Mechelen, Kluwer, 2006, 7; S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de (administratieve) overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 5-6.

¹¹⁹ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 338; A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME en J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Mechelen, Kluwer, 2006, 8; S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de (administratieve) overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 5-6.

¹²⁰ Art. 144 Grondwet; RvS 6 februari 2001, nr. 93.104, Missorten; RvS 12 juni 2001, nr. 96.313, Sue; RvS 26 februari 2002, nr. 104.005, Peere; RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens; RvS 5 november 2002, nr. 112.283, Van Waterschoot; RvS 10 juli 2008, nr. 185.314, Thevissen; RvS 11 februari 2010, nr. 200.751, Lesuco; RvS 18 september 2012, nr. 220.634, Wittemans; RvS 10 juni 2014, nr. 227.656, Daemen.

afgeleid uit de subsidiaire rechtsmacht van de Raad van State en uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie.¹²¹

5.3 Verschil in rechtsbescherming

Het verschil in rechtsbescherming volgt echter niet uit de voorgeschreven tuchtprocedure maar uit de rechtspositie.¹²² Die regeling vindt op het vlak van jurisdictionele waarborg zijn verantwoording in de Grondwet zelf. Artikel 144 van de Grondwet bepaalt dat geschillen over burgerlijke rechten, zoals de contractuele rechtsverhouding, tot de uitsluitende bevoegdheid van de gewone rechter behoren.¹²³ Een verschil in behandeling is denkbaar, zoals reeds vermeld. Een onderscheiden beleid is mogelijk in aangelegenheden waar de gemeenschappen en gewesten over eigen bevoegdheden beschikken. Dit is door de Grondwet mogelijk gemaakt.¹²⁴

5.3.1 Evenwaardige bescherming

Het voormalige Arbitragehof heeft alvast bepaald dat de rechtsbescherming geboden door de gewone rechter en door de Raad van State wel verschillend is, maar toch evenwaardig.¹²⁵

In een arrest van het voormalige Arbitragehof is gesteld: *"Het verschil in behandeling tussen de rechtzoekenden naargelang beroepen voor de gewone rechtscolleges of voor de Raad van State kunnen worden ingesteld, is op zich niet discriminerend. Het wordt slechts discriminerend wanneer de waarborgen geboden door het ene rechtsmiddel aanzienlijk minder zouden zijn dan die welke door het andere rechtsmiddel worden geboden."*¹²⁶ Er is aldus geen sprake van discriminatie volgens het Hof voor zover de Raad van State en de gewone rechtbanken gelijke waarborgen bieden. In een arrest van 30 oktober 2001 stelde het Hof dat er geen sprake kan zijn van discriminatie mits het verschil in behandeling, dat voortvloeit uit de toepassing van die procedures, geen onevenredige beperking van de rechten van de daarbij betrokken personen met zich meebrengt.¹²⁷

5.3.2 Hoe zit het dan met de procedures in verband met tucht inzake onderwijs

De Raad van State heeft een marginale toetsingsbevoegdheid. Zowel de interne als de externe legaliteit van de beslissingen wordt gecontroleerd door de Raad van State. De gewone rechter kan eveneens de interne en externe wettigheid controleren van bestuurshandelingen op grond van artikel 159 van de Grondwet.¹²⁸ Zoals eerder is aangehaald zijn de tuchtbeslissingen van vrije private onderwijsinstellingen geen administratieve rechtshandelingen. Artikel 159 van de Grondwet is dus

¹²¹ RvS 11 februari 2010, nr. 200.751, Lesuco.

¹²² RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens; RvS 7 mei 2002, nr. 106.415, Mottart.

¹²³ Art. 144 Grondwet; Arbitragehof 8 mei 2002, nr. 87/2002; RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens; RvS 18 september 2012, nr. 220.634, Wittemans; RvS 10 juni 2014, nr. 227.656, Daemen.

¹²⁴ Arbitragehof 15 juli 1999, nr. 85/99.

¹²⁵ Arbitragehof 14 juli 1992, nr. 57/92; Arbitragehof 23 december 1992, nr. 80/92; Arbitragehof 28 maart 2002, nr. 68/2002.

¹²⁶ Arbitragehof 7 juni 2001, nr. 78/2001.

¹²⁷ Arbitragehof 30 oktober 2001, nr. 133/2001; Arbitragehof 28 maart 2002, nr. 68/2002.

¹²⁸ Art. 159 Grondwet; Arbitragehof 7 juni 2001, nr. 78/2001; S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 350.

niet van toepassing op deze beslissingen. De beslissingen kunnen echter wel op basis van artikel 1382 en 1383 van het Burgerlijk Wetboek worden gecontroleerd op hun rechtsmatigheid.¹²⁹ Deze toetsing is volgens LUST en STEEN even ruim en biedt eveneens bescherming.¹³⁰

5.3.3 Besluit

De procedures kunnen verschillend zijn, maar in zoverre de interne en externe wettigheidstoetsing gelijkwaardig is, kan er geen discriminatie worden gezien in de ongelijke behandeling ten gevolge van een procedureverschil. De rechtsbescherming is dan nog steeds gelijkwaardig zoals meermaals bevestigd door het voormalige Arbitragehof.¹³¹ LUST en STEEN halen aan dat een volledig gelijke behandeling tussen de verschillende onderwijsinstellingen niet haalbaar is, gezien de onderwijsvrijheid die verankerd is in de Grondwet.¹³²

5.4 Rechtsmacht van de Raad van State versus de rechtsmacht van de arbeidsrechtbanken

De annulatiebevoegdheid van de Raad van State is vrijwel de belangrijkste uitspraakbevoegdheid. De Raad had vooreerst weinig mogelijkheden om schadeloosstelling te bevelen of om de overheid te verplichten iets al dan niet te doen daar de gewone rechter meer mogelijkheden had.¹³³ Sinds de wet van 20 januari 2014 houdende hervorming van de bevoegdheid, de procedureregeling en de organisatie van de Raad van State zijn deze mogelijkheden van de Raad uitgebreid.¹³⁴ Aan de andere kant kan worden opgemerkt dat de vernietiging van een onregelmatig ontslag door de arbeidsgerechten niet mogelijk is doordat een ontslag in het arbeidsrecht definitief is.¹³⁵

5.4.1 Vernietiging

Een probleem aangaande de rechtsbescherming tussen de Raad van State en de arbeidscolleges betreft het feit dat de Raad een beslissing kan vernietigen, wat verregaande gevolgen heeft. De arbeidscolleges daarentegen kunnen een vorm van rechtsherstel verlenen, zoals schadevergoeding.

De ontslagmacht, hetgeen wordt gehanteerd in het arbeidsrecht, wordt beperkt ingeval het gaat om contractuele personeelsleden van vrije onderwijsinstellingen. Voor personeelsleden van het

¹²⁹ S. LUST, "Rechtsherstel door de Raad van State", *j.f.*, 1999-2000, nr 3, 445-460, <https://www.law.kuleuven.be/jura/art/36n3/lust.htm>; S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de administratieve overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 60.

¹³⁰ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 350; S. LUST, *Rechtsbescherming tegen de administratieve overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 59.

¹³¹ Arbitragehof 14 juli 1992, nr. 57/92; Arbitragehof 23 december 1992, nr. 80/92.

¹³² S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 353.

¹³³ S. LUST, "Rechtsherstel door de Raad van State", *j.f.*, 1999-2000, nr 3, 445-460, <https://www.law.kuleuven.be/jura/art/36n3/lust.htm>; F. CHARLIER, "Arbitrage bij evaluatie- en tuchtgeschillen in het hoger onderwijs: een valabel alternatief?", *TORB* 2013/14, 334.

¹³⁴ Wet van 20 januari 2014 houdende hervorming van de bevoegdheid, de procedureregeling en de organisatie van de Raad van State, *BS* 3 februari 2014.

¹³⁵ F. CHARLIER, "Arbitrage bij evaluatie- en tuchtgeschillen in het hoger onderwijs: een valabel alternatief?", *TORB* 2013/14, 334.

onderwijs geldt immers een wettelijk gewaarborgde vastheid van betrekking.¹³⁶ De rechtspositiedecreten inzake personeelsleden van het onderwijs zijn een *lex specialis* die voorzien in beperkte mogelijkheden van ontslag. Zo is ontslag bij wijze van tuchtmaatregel mogelijk in de decretaal voorziene gevallen.¹³⁷ Een gerechtelijke ontbinding op grond van artikel 1184 Burgerlijk Wetboek is echter niet toegestaan om de bestaande wettelijke bepalingen inzake tucht en ontslag te vermijden. Ook een machtiging door de rechtbank aan de inrichtende macht om tot ontslag over te gaan is niet mogelijk.¹³⁸ Het decreet inzake de rechtspositie van onderwijspersoneelsleden primeert immers op het algemeen verbintenissenrecht.¹³⁹ Dusdanig kan het voorkomen dat op onrechtmatige wijze een einde wordt gemaakt aan de overeenkomst tussen een personeelslid en een onderwijsinstelling.¹⁴⁰

Een nietigverklaring van het ontslag en de gedwongen uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn niet mogelijk in het ontslagrecht.¹⁴¹ De arbeidsgerechten kunnen aldus de onrechtmatige beëindiging niet vernietigen en ze kunnen ook geen re-integratie bevelen. Enkel het personeelslid en de onderwijsinstelling kunnen zelf terug een arbeidsverhouding tot stand brengen door middel van een nieuwe arbeidsovereenkomst.¹⁴² Voor de arbeidsgerechten zal het enkel mogelijk zijn om een schadevergoeding te bevelen indien vastgestelde decretale bepalingen werden miskend of de tuchtoverheid bij het nemen van een tuchtbeslissing onzorgvuldig of willekeurig heeft gehandeld.¹⁴³

Hierin ligt een verschil in rechtsbescherming tussen arbeidsgerechten en de Raad van State. De Raad kan een onrechtmatig ontslag immers wel vernietigen. Deze annulatiebevoegdheid zorgt voor ingrijpende gevolgen. Door een vernietiging uit te spreken van een beslissing tot ontslag zal deze beslissing immers uit de rechtsorde verdwijnen.¹⁴⁴ Re-integratie zal in dergelijk geval wel mogelijk zijn.¹⁴⁵ De onwettige ontslagbeslissing wordt *ex tunc* uit de rechtsorde verwijderd.¹⁴⁶ Ook gelden de beslissingen van de Raad van State *erga omnes*, in tegenstelling tot de beslissingen van de arbeidsrechtbanken dewelke een relatief gezag van gewijsde hebben.¹⁴⁷ De *erga omnes* werking van de arresten van de Raad van State zorgen ervoor dat de besturen en de derden belanghebbenden

¹³⁶ Arbh. Brussel 18 januari 2005, *TORB* 2004-05, 242-253.

¹³⁷ W. RAUWS, "Vrije universiteiten: vastheid van de dienstbetrekking en het recht op een bijkomende civielrechtelijke vergoeding" (noot onder Cass. 6 oktober 1997), *RW* 1998-99, 780-783; D. CUYPERS, "Ontslagmacht en Decreet Rechtspositie" (noot onder Arbh. Brussel 18 januari 2005), *TORB* 2004-05, 253-258.

¹³⁸ Arbh. Antwerpen 25 oktober 1999, *RW* 1999-2000, 1374.

¹³⁹ Arbh. Antwerpen 25 oktober 1999, *TORB* 2004-05, 246.

¹⁴⁰ W. RAUWS, "Vrije universiteiten: vastheid van de dienstbetrekking en het recht op een bijkomende civielrechtelijke vergoeding" (noot onder Cass. 6 oktober 1997), *RW* 1998-99, 780-783; D. CUYPERS, "Ontslagmacht en Decreet Rechtspositie" (noot onder Arbh. Brussel 18 januari 2005), *TORB* 2004-05, 253-258.

¹⁴¹ W. RAUWS, "Vrije universiteiten: vastheid van de dienstbetrekking en het recht op een bijkomende civielrechtelijke vergoeding" (noot onder Cass. 6 oktober 1997), *RW* 1998-99, 780-783.

¹⁴² Cass. 20 juni 1988, *Arr.Cass.*, 1987-88, 1368; D. CUYPERS, "Ontslagmacht en Decreet Rechtspositie" (noot onder Arbh. Brussel 18 januari 2005), *TORB* 2004-05, 253-258.

¹⁴³ W. RAUWS, "Vrije universiteiten: vastheid van de dienstbetrekking en het recht op een bijkomende civielrechtelijke vergoeding" (noot onder Cass. 6 oktober 1997), *RW* 1998-99, 780-783; D. CUYPERS, "Ontslagmacht en Decreet Rechtspositie" (noot onder Arbh. Brussel 18 januari 2005), *TORB* 2004-05, 253-258; Arbrb. Antwerpen, 20 maart 2012, noot E. TIMBERMONT, *TORB* 2012/13, 276-282.

¹⁴⁴ D. CUYPERS, "Docentenevaluaties: nieuw personeelsbeleid en nieuw recht" (noot onder Arbh. Antwerpen 13 december 2004), *TORB* 2005-06, 467-478.

¹⁴⁵ R. VERSTEGEN, "De rol van de rechter in de uitbouw van het onderwijsrecht. Een overzicht" *TORB* 2006-07, 105-123.

¹⁴⁶ S. LUST, "Rechtsherstel door de Raad van State", *j.f.*, 1999-2000, 445-460, <https://www.law.kuleuven.be/jura/art/36n3/lust.htm>.

¹⁴⁷ Arbitragehof 9 april 2003, nr. 41/2003.

rechtstreeks gebonden zijn door de beslissing.¹⁴⁸ De ontslagbeslissing houdt op met bestaan en wordt geacht nooit te hebben bestaan, waardoor met andere woorden het personeelslid wordt geacht nooit te zijn ontslaan.¹⁴⁹ Deze effecten zorgen in principe reeds voor een vorm van herstel in natura.¹⁵⁰

5.4.2 Schadevergoeding

De arbeidsrechtsbank kan een schadevergoeding toekennen indien er sprake is van een gebrek aan zorgvuldigheid of indien decretale bepalingen worden miskend. Ook een willekeurig genomen beslissing duidt op een fout en kan een schadevergoeding teweegbrengen.¹⁵¹

Er zijn echter een aantal hervormingen teweeggebracht die de rechtsmacht van de Raad van State aanpassen in de wet van 20 januari 2014 houdende hervorming van de bevoegdheid, de procedureregeling en de organisatie van de Raad van State.¹⁵² Hierdoor krijgt de Raad ruimere sanctioneringsmogelijkheden toegewezen waardoor zijn injunctiebevoegdheid wordt uitgebreid. Ook verkrijgt de Raad in beperkte mate een substitutiebevoegdheid en zal de Raad ook schadevergoedingen kunnen toekennen als herstel.¹⁵³

In bepaalde gevallen is de vernietiging die de Raad van State kan uitspreken niet voldoende om volledig rechtsherstel te bieden. Dit probleem is grotendeels opgelost door de nieuwe wet van 20 januari 2014. Voorheen kon de Raad van State enkel de vernietiging uitspreken zonder bijkomend ook een schadevergoeding te bevelen. Er was echter sowieso een nieuwe procedure nodig om dit te bekomen.¹⁵⁴ Een schadevergoeding kon dan enkel worden verkregen bij de gewone rechter. In geval van een procedure voor de gewone rechter kunnen deze bevelen in eenzelfde vonnis worden uitgesproken waardoor er maar één procedure nodig is.¹⁵⁵ Op grond van artikel 144 van de Grondwet had de Raad van State geen bevoegdheid om een schadevergoeding uit te spreken. Het Hof van Cassatie beschouwde het recht op schadevergoeding echter als een burgerlijk recht waarvoor de gewone rechter bevoegd is.¹⁵⁶ Door de grondwetswijziging van 6 januari 2014¹⁵⁷ is het voortaan

¹⁴⁸ R. VERSTEGEN, "Oud en nieuw over de bevoegde rechter. Het (vrij) onderwijs als proeftuin voor juristen", *RW* 2004-05, 1569.

¹⁴⁹ S. LUST, "Rechtsherstel door de Raad van State", *j.f.*, 1999-2000, 445-460, <https://www.law.kuleuven.be/jura/art/36n3/lust.htm>.

¹⁵⁰ S. LUST, "Rechtsherstel door de Raad van State", *j.f.*, 1999-2000, 445-460, <https://www.law.kuleuven.be/jura/art/36n3/lust.htm>.

¹⁵¹ R. VERSTEGEN, "Waarborgen voor de vastheid van betrekking in het vrij onderwijs. De decretale regeling doorgelicht", *TORB* 2001-02, 407-408.

¹⁵² Wet van 20 januari 2014 houdende hervorming van de bevoegdheid, de procedureregeling en de organisatie van de Raad van State, *BS* 3 februari 2014.

¹⁵³ S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 5.

¹⁵⁴ S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 26; M. MERCKAERT, "Art. 144 van de Grondwet en het toekennen van schadevergoeding tot herstel door de Raad van State" in A. ALEN, B. DALLE, K. MUYLLE, W. PAS, J. VAN NIEUWENHOVE en W. VERRIJDT (eds.), *Het federale België na de Zesde Staatshervorming*, Brugge, Die Keure, 2014, 240.

¹⁵⁵ LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 351; S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 36.

¹⁵⁶ S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 36.

¹⁵⁷ Grondwetswijziging 6 januari 2014, *BS* 32 januari 2014.

mogelijk voor de Raad om schadevergoeding toe te kennen.¹⁵⁸ Artikel 144 Grondwet bevat een tweede lid dat stelt: "De wet kan echter, volgens de door haar bepaalde nadere regels, de Raad van State of de federale administratieve rechtscolleges machtigen om te beslissen over de burgerrechtelijke gevolgen van hun beslissingen."¹⁵⁹ Artikel 11bis RvS-wet voorziet nu in de mogelijkheid voor de Raad van State om schadevergoeding toe te kennen.¹⁶⁰ Deze schadevergoeding is mogelijk indien de betrokkene een nadeel heeft geleden en er sprake is van een onwettige akte.¹⁶¹ De onwettigheid van de akte is in dergelijk geval voldoende zonder bijkomend nog een fout van de overheid aan te tonen.¹⁶² Ook zal er rekening moeten worden gehouden met alle omstandigheden van openbaar en particulier belang.¹⁶³ Dit laatste houdt in dat de Raad een matigingsbevoegdheid heeft. Het gaat dus niet om dezelfde schadevergoeding als voorzien in artikel 1382 en 1383 van het Burgerlijke Wetboek, aangezien dit een integrale schadevergoeding inhoudt.¹⁶⁴

5.4.3 Besluit

Voor wat betreft het verschil dat bestaat tussen de rechtsbescherming tussen de Raad van State en de rechtsbescherming van de arbeidsrechtbanken, blijft de vernietiging van een onrechtmatig ontslag het grootste pijnpunt. Enkel binnen de decretaal voorziene procedures is een ontslag mogelijk. De eenzijdige beëindiging van de overeenkomst is niet mogelijk.¹⁶⁵ De rechtsgevolgen zijn zeer verschillend doordat de vernietiging door de Raad van een onrechtmatig ontslag *ex tunc* geldt, waardoor de ontslagbeslissing wordt geacht nooit te hebben bestaan. Het personeelslid kan worden gere-integreerd. Dit in tegenstelling tot de mogelijk van de arbeidsrechtbank die zich enkel uitstrekt tot het bevelen van een schadevergoeding. Wat de mogelijkheid tot het toekennen van een schadevergoeding betreft zijn de verschillen grotendeels verholpen door de wet van 20 januari 2014 houdende hervorming van de bevoegdheid, de procedureregeling en de organisatie van de Raad van State. De Raad heeft nu ook de mogelijkheid om een schadevergoeding tot herstel toe te kennen.

¹⁵⁸ S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 34-36.

¹⁵⁹ Art. 144, tweede lid Grondwet.

¹⁶⁰ Art. 11bis RvS-wet; <http://www.raadvst-consetat.be/?page=news&lang=nl&newsitem=227>.

¹⁶¹ Art. 11bis, eerste lid RvS-wet.

¹⁶² S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 39.

¹⁶³ Art. 11bis, eerste lid RvS-wet.

¹⁶⁴ S. LUST, "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in S. LUST, P. SCHOLLEN en S. VERBIST, *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 38; M. MERCKAERT, "Art. 144 van de Grondwet en het toekennen van schadevergoeding tot herstel door de Raad van State" in A. ALEN, B. DALLE, K. MUYLLE, W. PAS, J. VAN NIEUWENHOVE en W. VERRIJDT (eds.), *Het federale België na de Zesde Staatshervorming*, Brugge, Die Keure, 2014, 247.

¹⁶⁵ W. RAUWS, "Vrije universiteiten: vastheid van de dienstbetrekking en het recht op een bijkomende civielrechtelijke vergoeding" (noot onder Cass. 6 oktober 1997), *RW* 1998-99, 780-783; D. CUYPERS, "Ontslagmacht en Decreet Rechtspositie" (noot onder Arbh. Brussel 18 januari 2005), *TORB* 2004-05, 253-258.

HOOFDSTUK 6: BEGINSELEN VAN BEHOORLIJK BESTUUR

6.1 Toepassingsgebied

6.1.1 Tuchtmaatregelen

De tuchtregels die gelden voor het onderwijzend personeel zijn terug te vinden in geschreven regelgeving. Om ervoor te zorgen dat de handelingen van de overheid op correcte en behoorlijke wijze plaatsvinden doen de beginselen van behoorlijk bestuur dienst. Zij bepalen de grenzen waarbinnen de discretionaire bevoegdheid van de overheid moet worden uitgeoefend en zorgen voor een kwalitatieve beslissing.¹⁶⁶ Hierdoor wordt de burger beschermd tegen de willekeur van de overheid.¹⁶⁷ Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de Raad van State.¹⁶⁸ Deze beginselen van behoorlijk bestuur zijn enkel van toepassing op de instellingen van het officieel gesubsidieerd onderwijs en de instellingen van het gemeenschapsonderwijs. Dit zijn de publiekrechtelijke instellingen. De vrije gesubsidieerde onderwijsinstellingen vallen niet onder het toepassingsgebied van deze beginselen. In principe zijn beginselen van behoorlijk bestuur ongeschreven maar ze kunnen neergeschreven worden in wettelijke bepalingen.¹⁶⁹ Indien ze vervat zitten in de wetteksten moeten ze uiteraard worden toegepast. In de onderwijsdecreten worden verschillende beginselen opgenomen, zoals de hoorplicht, het beginsel van onpartijdigheid en onafhankelijkheid en de rechten van verdediging.

De rechten van verdediging zijn vastgelegd in de decreten en besluiten, waardoor ze zowel op de besturen van de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen van toepassing zijn als op de besturen van de instellingen van het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gemeenschapsonderwijs.¹⁷⁰ De rechten van verdediging zijn echter wel exhaustief geregeld in de tuchtbesluiten en ze moeten derhalve worden nageleefd op de wijze zoals ze in de besluiten expliciet zijn geregeld.¹⁷¹ De rechten van verdediging zijn met andere woorden beperkt van toepassing, namelijk enkel op de manier zoals voorzien in de besluiten.

6.1.2 Ordemaatregelen

Normaliter zijn de beginselen van behoorlijk bestuur niet van toepassing op aangelegenheden waarbij een ordemaatregel wordt opgelegd. De Raad van State bepaalde in een arrest van 2009: "*Wat betreft het tweede onderdeel, moet vooreerst worden opgemerkt dat het algemeen rechtsbeginsel betreffende het recht van verdediging, zoals het in straf- en tuchtzaken geldt, geen toepassing kan vinden op de preventieve schorsing. Een dergelijke maatregel is geen tuchtmaatregel, maar slechts*

¹⁶⁶ I. OPDEBEEK en M. VAN DAMME, *Beginnelsen van behoorlijk bestuur*, Brugge, Die Keure, 2006, 3.

¹⁶⁷ I. OPDEBEEK en M. VAN DAMME, *Beginnelsen van behoorlijk bestuur*, Brugge, Die Keure, 2006, 21.

¹⁶⁸ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 338.

¹⁶⁹ I. OPDEBEEK en M. VAN DAMME, *Beginnelsen van behoorlijk bestuur*, Brugge, Die Keure, 2006, 16.

¹⁷⁰ Art. 69 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 19 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 67, lid 6, 67bis, 68, § 3 en 72, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. 8 Besluit gesubsidieerd onderwijs; art. V.105 Codex Hoger Onderwijs.

¹⁷¹ RvS 21 december 2010, nr. 209.904, Van Rousselt.

een maatregel van inwendige orde, genomen in het belang van de dienst".¹⁷² Doordat in het decreet uitdrukkelijk wordt bepaald dat de rechten van verdediging ook in dergelijk geval moeten worden gewaarborgd zullen ze dus toch van toepassing zijn.¹⁷³

6.2 Formele motiveringsplicht

6.2.1 Wet formele motiveringsplicht

De wet formele motivering van bestuurshandelingen vereist dat individuele bestuurshandelingen de juridische en feitelijke overwegingen vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen en dat de motivering afdoende is.¹⁷⁴ Met andere woorden moeten de motieven duidelijk met de tuchtbeslissing te maken hebben en moeten de aangehaalde redenen volstaan om de beslissing te dragen. Alle betrokken gegevens en belangen moeten onder ogen worden genomen en naar behoren, met zin voor nuance en verhouding, worden afgewogen.¹⁷⁵

De wet formele motivering van bestuurshandelingen is enkel van toepassing op bestuurshandelingen van administratieve overheden in de zin van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.¹⁷⁶ Zoals reeds vermeld kunnen de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen niet worden beschouwd als administratieve overheden in de zin van RvS-wet. Deze wet is dan ook niet van toepassing op de onderwijsinstellingen van het vrij gesubsidieerd onderwijs. Wanneer echter de formele motiveringsplicht zowel volgt uit specifieke regelgeving als uit de wet formele motivering van bestuurshandelingen zal moeten worden nagegaan welke norm de strengste is.¹⁷⁷ De formele motiveringswet van 1991 biedt immers een minimumbescherming, waardoor bepalingen van een specifieke wet zullen gelden indien deze een grotere bescherming bieden.¹⁷⁸

6.2.2 De formele motiveringsplicht in de rechtspositiedecreten

De formele motiveringsplicht vloeit voort uit de wetsbepalingen inzake de rechtspositie, dewelke specifieke regelgeving is. Deze bepalingen bieden een strengere bescherming dan de wet formele motivering van bestuurshandelingen, waardoor de bepalingen inzake motivering van de rechtspositiedecreten moeten worden gevolgd. Deze bepalingen komen verder aan bod in hoofdstuk zeven.

6.2.3 Het belang van de formele motiveringsplicht

¹⁷² RvS 12 januari 2009, nr. 189.380, X.

¹⁷³ Art. 58 en 59 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

¹⁷⁴ Art. 3 Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *BS* 12 september 1991; RvS 21 november 2007, nr. 176.944, Van Canegem; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

¹⁷⁵ RvS 18 december 1998, nr. 77.732, Geldof; RvS 29 april 2005, nr. 143.947, Meganck; RvS 12 februari 2009, nr. 190.377, Aanifi; RvS 17 juli 2009, nr. 195.366, Vandermeulen.

¹⁷⁶ Art. 1 Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *BS* 12 september 1991.

¹⁷⁷ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, *Formele motivering van bestuurshandelingen*, Brugge, Die Keure, 2013, 487.

¹⁷⁸ Art. 6 Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *BS* 12 september 1991.

De motiveringsplicht is belangrijk opdat de persoon wie een tucht- of ordemaatregel krijgt opgelegd in de beslissing zelf de motieven kan aantreffen op grond waarvan ze wordt genomen.¹⁷⁹ Zo kan worden nagegaan of de overheid zich heeft gebaseerd op gegevens die in rechte en in feite juist zijn, of zij die gegevens correct heeft beoordeeld, en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar beslissing is kunnen komen. Dit geeft de betrokkene de mogelijkheid om met kennis van zaken uit te maken of het aangewezen is de beslissing met een annulatieberoep te bestrijden.¹⁸⁰

6.2.4 Feiten en motieven weergeven

Ten gevolge van deze plicht moeten de concrete redenen duidelijk worden aangegeven die de tuchtverheid tot haar beslissing hebben gebracht. Dat houdt in dat in tuchtzaken de motivering duidelijk moet maken aan het tuchtrechtelijk vervolgde personeelslid welke feiten de overheid in aanmerking heeft genomen, waarom die feiten een inbreuk vormen op de tucht en waarom ze de opgelegde straf verantwoorden. De motivering mag niet algemeen zijn zonder enige toelichting of duiding.¹⁸¹ De opgelegde motivering moet aldus in rechte en in feite evenredig zijn aan het gewicht van de genomen beslissing en op voor het personeelslid begrijpelijke wijze de determinerende motieven aangeven op grond waarvan zij is genomen.¹⁸² Om te voldoen aan de formele motiveringsplicht is vereist dat deze motieven in de beslissing zelf zijn opgenomen.¹⁸³

6.2.5 Draagwijdte

De formele motiveringsplicht houdt niet in dat de overheid op alle argumenten die de betrokkene tijdens de procedure naar voren schuift moet antwoorden. Zij moet enkel de redenen aanbrengen die aan de grondslag van haar beslissing liggen en die argumenten daadwerkelijk bij haar besluit betrekken. Dit moet duidelijk blijken uit de beslissing dat ze dat daadwerkelijk heeft gedaan om aan het afdoende karakter van de beslissing te voldoen.¹⁸⁴

¹⁷⁹ RvS 29 april 2002, nr. 106.170, Lapage; RvS 23 juni 2008, nr. 184.413, Vandamme; RvS 22 september 2008, nr. 186.389, Steppe; RvS 5 februari 2009, nr. 190.236, Sergant; RvS 17 juli 2009, nr. 195.366, Vandermeulen; RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

¹⁸⁰ RvS 29 april 2002, nr. 106.170, Lapage; RvS 23 juni 2008, nr. 184.413, Vandamme; RvS 22 september 2008, nr. 186.389, Steppe; RvS 5 februari 2009, nr. 190.236, Sergant; RvS 17 juli 2009, nr. 195.366, Vandermeulen; RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

¹⁸¹ RvS 2 oktober 1996, nr. 62.190, Parmentier; RvS 13 mei 2002, nr. 106.511, Vandenbrande; RvS 1 juli 2003, nr. 121.118, Mertens; RvS 21 november 2007, nr. 176.944, Van Canegem; RvS 26 mei 2008, nr. 183.351, Peeters; RvS 22 september 2008, nr. 186.389, Steppe; RvS 14 mei 2009, nr. 193.298, Bierebeek; RvS 18 mei 2009, nr. 193.393, Vandenbrande; RvS 17 juli 2009, nr. 195.366, Vandermeulen; RvS 28 januari 2010, nr. 200.241, Van Renterghem; RvS 16 november 2011, nr. 216.283, Vandevoorde; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.

¹⁸² RvS 30 april 1997, nr. 66.119, Van Der Cammen; RvS 1 juli 2003, nr. 121.118, Mertens; RvS 13 november 2006, nr. 164.651, Pattyn; RvS 21 november 2007, nr. 176.944, Van Canegem; RvS 26 mei 2008, nr. 183.351, Peeters; RvS 22 september 2008, nr. 186.389, Steppe; RvS 5 februari 2009, nr. 190.236, Sergant; RvS 12 februari 2009, nr. 190.377, Aanifi; RvS 17 juli 2009, nr. 195.366, Vandermeulen.

¹⁸³ RvS 14 mei 2009, nr. 193.298, Bierebeek.

¹⁸⁴ RvS 29 april 2002, nr. 106.170, Lapage; RvS 4 juli 2003, nr. 121.316, Leysen; RvS 17 januari 2005, nr. 139.382, Deschauwer; RvS 20 januari 2005, nr. 139.570, Geboes; RvS 11 juni 2007, nr. 172.072, De Boeck; RvS 8 mei 2008, nr. 182.751, Vanden Hole; RvS 26 mei 2008, nr. 183.351, Peeters; RvS 22 september 2008, nr. 186.389, Steppe; RvS 21 januari 2009, nr. 189.696, Cole; RvS 12 februari 2009, nr. 190.377, Aanifi; RvS 16 november 2011, nr. 216.283, Vandevoorde; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

6.2.6 Verschil met de materiële motiveringsplicht

*"De materiële motiveringsplicht houdt in dat iedere administratieve rechtshandeling moet steunen op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren is bewezen en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen."*¹⁸⁵ Het gaat hier om de inhoudelijke motivering. De formele motivering daarentegen betreft de verplichting om deze motieven uitdrukkelijk weer te geven in de beslissing. Opdat voldaan is aan de materiële motiveringsplicht moeten de motieven die worden weergegeven in de bestreden beslissing duidelijk steunen op behoorlijk bewezen feiten die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen.¹⁸⁶ De tuchtoverheid moet haar beslissing steunen op een evenwichtige afweging van alle betrokken gegevens en relevante belangen om te voldoen aan de materiële motiveringsplicht.¹⁸⁷

6.3 Hoorplicht

De hoorplicht vormt eveneens een onderdeel van de rechten van verdediging en is geregeld in de besluiten voor het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs voor zowel de procedure inzake tucht- als ordemaatregelen.¹⁸⁸ Hier geldt eveneens de redenering dat de hoorplicht geldt voor statutairen als voor contractuelen van het vrij, officieel en het gemeenschapsonderwijs. Dit volgt uit de bevoegdheidsverdeling van artikel 127 van de Grondwet.

6.3.1 Wat houdt de hoorplicht in?

De Raad van State heeft geoordeeld dat de hoorplicht inhoudt dat het personeelslid de mogelijkheid moet krijgen om op nuttige wijze zijn standpunt te doen kennen.¹⁸⁹ Dit houdt volgens de Raad in: *"Om op nuttige wijze zijn standpunt naar voor te kunnen brengen, moeten heel wat modaliteiten zijn vervuld. Zo zal het bestuur ondermeer de betrokkene behoorlijk moeten uitnodigen om dat standpunt kenbaar te maken, meer in het bijzonder moeten de ten laste gelegde feiten precies worden omschreven, alsook de maatregel die het bestuur van plan is te nemen en de juridische grondslag ervan. Het tijdstip waarop de betrokkene wordt gehoord moet worden meegedeeld, waarbij het bestuur een redelijke termijn moet laten, zodat de betrokkene in staat gesteld wordt zijn verweer behoorlijk voor te bereiden."*¹⁹⁰

De hoorplicht impliceert echter niet dat het betrokken personeelslid mondeling moet worden gehoord. Indien het personeelslid uitdrukkelijk de gelegenheid krijgt om zijn argumenten schriftelijk uiteen te zetten is voldaan aan de hoorplicht.¹⁹¹

¹⁸⁵ RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers.

¹⁸⁶ RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers.

¹⁸⁷ RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.

¹⁸⁸ Art. 13, § 2, 16, §4 en 19, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 5, eerste lid en art. 8, § 2 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

¹⁸⁹ RvS 6 januari 2009, nr. 189.314, Servaes; RvS 9 juni 2009, nr. 194.015, Maselyne; RvS 17 april 2012, nr. 218.916, Wijnants.

¹⁹⁰ RvS 9 juni 2009, nr. 194.015, Maselyne.

¹⁹¹ RvS 15 maart 2011, nr. 212.048, Dellaert.

6.4 Zorgvuldigheidsplicht

6.4.1 Artikel 1834 Burgerlijk Wetboek

De gedragingen van vrije onderwijsinstellingen kunnen niet worden getoetst aan de beginselen van behoorlijk bestuur, daar zij geen administratieve overheden zijn. Toch zullen deze onderwijsinstellingen op een zorgvuldige manier moeten handelen. Artikel 1134 van het Burgerlijke wetboek voorziet immers in de verplichting om de overeenkomsten te goeder trouw uit te voeren.¹⁹²

6.4.2 Artikel 1382-1383 Burgerlijk wetboek

Ook de algemene zorgvuldigheidsnorm die voorzien is in artikel 1382 en 1383 Burgerlijk Wetboek is van toepassing op de schoolbesturen van de vrije instellingen waardoor de algemene rechtsbeginselen van behoorlijk bestuur in zekere mate toch onrechtstreeks toepassing zullen vinden. Elke rechtsonderhorige, burger en overheid moet zich aan deze plicht houden. Om deze zorgvuldigheid te beoordelen wordt toepassing gemaakt van het criterium *bonus pater familias*.¹⁹³ Hun gedrag zal immers worden vergeleken met het gedrag van een normaal, voorzichtig en vooruitziend schoolbestuur in dezelfde omstandigheden geplaatst.¹⁹⁴

Om te bepalen hoe deze vergelijking tot een goed einde kan worden gebracht kunnen de beginselen van behoorlijk bestuur weer een rol spelen. Deze beginselen helpen het criterium in te vullen. Deze beginselen zijn eigenlijk een toepassing van de zorgvuldigheidsplicht.¹⁹⁵ Het komt er uiteindelijk op neer dat ze een redelijkheidseis afdwingen.¹⁹⁶ Zo zal deze zorgvuldigheidsplicht ervoor zorgen dat het evenredigheidsbeginsel en de redelijkheidseis van toepassing zijn voor zowel de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen als voor de instellingen van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd officieel onderwijs. Om op een zorgvuldige manier te handelen zullen de tuchtoverheden immers op een evenredige manier een tuchtstraf moeten opleggen en zullen ze dit in alle redelijkheid moeten doen, zoals verder aan bod komt in het deel over de straftoemeting. Zij mogen niet op een kennelijk onredelijke manier handelen.

¹⁹² Art. 1134 Burgerlijke Wetboek van 21 maart 1804, BS 3 september 1807.

¹⁹³ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 340; I. OPDEBEEK en M. VAN DAMME, *Beginselen van behoorlijk bestuur*, Brugge, Die Keure, 2006, 6-7.

¹⁹⁴ LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 341.

¹⁹⁵ S. LUST en B. STEEN, "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 340.

¹⁹⁶ I. OPDEBEEK en M. VAN DAMME, *Beginselen van behoorlijk bestuur*, Brugge, Die Keure, 2006, 8.

HOOFDSTUK 7: REGELGEVING INZAKE ORDE EN TUCHT VOOR HET ONDERWIJZEND PERSONEEL

De regelingen inzake orde en tucht specifiek voor het onderwijzend personeel van het basis- en secundair onderwijs zijn terug te vinden in twee decreten en twee besluiten, namelijk het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, het besluit van 22 mei 1991 van de Vlaamse Regering omtrent de evaluatie, maatregelen van orde en tucht in het gemeenschapsonderwijs en het besluit van 22 mei 1991 van de Vlaamse Regering omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding. Verder zullen deze decreten en besluiten worden afgekort als zijnde het decreet gemeenschapsonderwijs, het decreet gesubsidieerd onderwijs, het besluit gemeenschapsonderwijs, en het besluit gesubsidieerd onderwijs.

Voor het personeel van het hoger onderwijs zijn deze regelingen voortaan terug te vinden in de nieuwe Codex Hoger Onderwijs. De bepalingen van het decreet betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en het decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap zijn gecodificeerd in deze Codex Hoger Onderwijs.¹⁹⁷ De hogescholen en universiteiten hebben echter autonomie op het vlak van het opstellen van een orde- en tuchtregeling voor hun personeelsleden. Ze kunnen zelf de regelgeving hieromtrent uitvaardigen. Als voorbeeld van dergelijke regeling wordt het statuut van het academisch personeel van de Universiteit Hasselt en het bijhorende tuchtreglement gebruikt.¹⁹⁸ In uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht van het academisch personeel van de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, heeft de Universiteit Hasselt een tuchtregeling opgesteld.¹⁹⁹

7.1 Toepassingsgebied

7.1.1 Ordemaatregelen

¹⁹⁷ Decreet VI. Parl. 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, *BS* 31 augustus 1994; Decreet 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse gemeenschap, *BS* 4 juli 1991 (hierna: Universiteitendecreet); Besluit VI. Reg. 11 oktober 2013 tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs, *BS* 27 februari 2014 (hierna: Codex Hoger Onderwijs).

¹⁹⁸ Statuut van het academisch personeel van de Universiteit Hasselt (hierna: Statuut Universiteit Hasselt); Tuchtreglement voor het academisch personeel van de Universiteit Hasselt (hierna: Tuchtreglement Universiteit Hasselt).

¹⁹⁹ Besluit van 1 december 1998 de Vlaamse regering tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *BS* 13 februari 1999 (hierna: Universiteitenbesluit).

De ordemaatregelen voorzien in het decreet gemeenschapsonderwijs zijn enkel van toepassing op de vast benoemde personeelsleden.²⁰⁰ Hiermee worden zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden mee bedoeld. De orde- en tuchtbepalingen zijn immers ook van toepassing op contractuelen. Ze moeten echter wel worden opgenomen in de overeenkomst.

7.1.2 Tuchtmaatregelen

De tuchtregeling is van toepassing op de vast benoemde personeelsleden, de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur en op de vast benoemde personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking en die zijn gereffecteerd of weder tewerkgesteld.²⁰¹ Wat betreft de hogescholen geldt de regeling inzake tucht voor de benoemde personeelsleden.²⁰²

7.1.3 Hoger onderwijs

Het reglement van de Universiteit Hasselt is van toepassing op de leden van het zelfstandig en assiterend academisch personeel, op de vastbenoemde werkleiders en assistenten in graden van het hoger onderwijs van twee cycli en op de leden van het bijzonder academisch personeel.²⁰³ Het reglement is echter niet van toepassing op de gastprofessoren en –onderzoekers, die niet tot de Europese Unie behoren.²⁰⁴ Het zelfstandig academisch personeel bestaat uit de volgende graden: docent, hoofddocent, hoogleraar, gewoon hoogleraar en buitengewoon hoogleraar.²⁰⁵ Het assiterend academisch personeel bestaat uit de graden assistent en doctorassistent.²⁰⁶ De assistenten bestaan uit de praktijkassistenten en de praktijklectoren.²⁰⁷ Het bijzonder academisch personeel bestaat uit: gastprofessoren en gastonderzoekers, bijzondere navorsers en wetenschappelijke medewerkers, vrijwillige medewerkers, plaatsvervangers ZAP en pedagogische medewerkers.²⁰⁸

Het statuut voor de academische onderwijspersoneelsleden en de bepalingen inzake tucht kunnen niet zonder meer opgelegd worden aan het bijzonder academisch personeel van de Universiteit Hasselt. Deze personeelsleden worden immers aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst. Hierdoor kunnen de statutaire arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig worden opgelegd. Het statuut en het reglement inzake tucht worden toepasselijk gemaakt voor nieuwe personeelsleden als bijlage bij hun arbeidsovereenkomst.²⁰⁹

²⁰⁰ Art. 57 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²⁰¹ Art. 60bis Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 63bis Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁰² Art. V.94. Codex Hoger Onderwijs.

²⁰³ Art. 2, § 1, 1° en 2° Statuut Universiteit Hasselt.

²⁰⁴ Art. 2, § 2 Statuut Universiteit Hasselt.

²⁰⁵ Art. 64, eerste lid Universiteitendecreet; art. 3, § 1 Statuut Universiteit Hasselt.

²⁰⁶ Art. 64, tweede lid Universiteitendecreet; art. 5, § 1 Statuut Universiteit Hasselt.

²⁰⁷ Art. 64, derde lid Universiteitendecreet; art. 5, § 2 Statuut Universiteit Hasselt.

²⁰⁸ Art. 82 Universiteitendecreet; art. 6 Statuut Universiteit Hasselt.

²⁰⁹ Statuut Universiteit Hasselt.

7.2 Omstandigheden die kunnen leiden tot een ordemaatregel

Een ordemaatregel kan worden opgelegd wanneer de goede werking van de dienst of van het onderwijs blijvend verstoord is.²¹⁰ Bijgevolg zal een ordemaatregel mogelijk zijn in alle omstandigheden dat de goede werking van de dienst wordt aangetast.²¹¹

7.3 Mogelijke ordemaatregelen

De maatregelen die genomen kunnen worden ten aanzien van vast benoemde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs zijn: overplaatsing in het belang van de dienst, preventieve schorsing en terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.²¹² Het ontbreken van ordemaatregelen in de statuten of regelgeving belet niet dat er toch ordemaatregelen kunnen worden opgelegd.²¹³ Deze maatregelen zijn immers niet vastgelegd in een limitatieve lijst.

Voor de academische organen van de Universiteit Hasselt is het mogelijk om met onmiddellijke uitwerking alle nodige maatregelen te treffen tot vrijwaring van de orde en de veiligheid op de campus.²¹⁴ De raad van bestuur voor het zelfstandig academisch personeel en het bestuurscollege voor het assisterend academisch personeel kunnen een personeelslid van het academisch personeel tijdelijk schorsen in het belang van de dienst als een strafrechtelijke vervolging tegen het betreffende personeelslid is ingesteld of als het belang van de universiteit dit vordert. Een verlenging van deze tijdelijke schorsing is mogelijk mits motivering.²¹⁵

7.3.1 Overplaatsing

Overplaatsing van een personeelslid kan als ordemaatregel worden opgelegd. In dergelijk geval wordt het personeelslid door de overplaatsing geaffecteerd aan een andere instelling.²¹⁶ De administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid blijft gedurende de maatregel wel behouden. Welk personeelslid zal moeten worden overgeplaatst moet blijken uit een onderzoek, waarbij alle betrokkenen moeten worden gehoord.²¹⁷ Dit onderzoek wordt ingesteld op eigen initiatief van de raad van bestuur of op verzoek van het instellingshoofd.²¹⁸ De instellingshoofden geven advies en hierna ligt de beslissingsbevoegdheid bij de raad van bestuur. Op deze beslissing is de motiveringsplicht van toepassing.²¹⁹

7.3.2 De preventieve schorsing bij wijze van ordemaatregel

²¹⁰ Art. 13 Besluit gemeenschapsonderwijs.

²¹¹ Art. 57 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²¹² Art. 57 – 59 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²¹³ RvS 23 september 2008, nr. 186.427, Roosendans.

²¹⁴ Art. 38 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²¹⁵ Art. 1, § 2 Universiteitenbesluit; art. 92 Statuut Universiteit Hasselt.

²¹⁶ Art. 15 Besluit gemeenschapsonderwijs.

²¹⁷ Art. 13, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs.

²¹⁸ Art. 13, § 3 Besluit gemeenschapsonderwijs.

²¹⁹ Art. 14, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs.

De preventieve schorsing voor het onderwijzend personeel is een maatregel die kan worden opgelegd indien het belang van het onderwijs of van de dienst dit vereist. Het is een administratieve, bewarende maatregel uitgesproken door de raad van bestuur, de inrichtende macht of het hogeschoolbestuur.²²⁰ Voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum wordt deze maatregel door de afgevaardigd bestuurder uitgesproken, na advies van het instellingshoofd.²²¹ Het personeelslid blijft tijdens deze schorsing in de administratieve stand waarin het zich bevond tot op de dag voor de preventieve schorsing en mag geen dienstprestaties verrichten.²²²

Ook voor personeelsleden van de universiteiten moet er worden voorzien in een mogelijkheid tot preventieve schorsing in het belang van de dienst.²²³ Indien een academisch personeelslid van de Universiteit Hasselt strafrechtelijk of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij het personeelslid op heterdaad betrapt is of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan het personeelslid bij wijze van ordemaatregel preventief worden geschorst in het belang van de dienst.²²⁴ De preventieve schorsing in het belang van de dienst is geen tuchtsanctie, maar eveneens een bewarende maatregel. De maatregel behelst geen beslissing noch een vooroordeel ten gronde. Het is een ordemaatregel.²²⁵ Het academisch personeelslid blijft tijdens de preventieve schorsing in de administratieve stand waarin het personeelslid zich bevond de dag voor de preventieve schorsing.²²⁶ Het personeelslid wordt echter tijdens de preventieve schorsing ontheven van de verplichting dienstprestaties te leveren.²²⁷ De instantie bevoegd om deze maatregel uit te spreken is de tuchtcommissie.²²⁸

7.3.3 Preventieve schorsing in het basis- en secundair onderwijs

A. Procedure

Voor het gemeenschapsonderwijs stelt het instellingshoofd de preventieve schorsing voor en is er eerst een advies nodig van het instellingshoofd.²²⁹ Vervolgens wordt het personeelslid, zowel voor het gemeenschapsonderwijs als voor het gesubsidieerd onderwijs, gehoord door de raad van bestuur of afgevaardigd bestuurder. De redenen om tot een preventieve schorsing over te gaan moeten ten laatste drie werkdagen, voorafgaand aan dit verhoor, schriftelijk worden meegedeeld aan het personeelslid. Preventieve schorsing is in hoogdringende gevallen ook onmiddellijk mogelijk, waarbij de hoorplicht ook geldt. Het personeelslid mag zich laten bijstaan door een raadsman tijdens dit verhoor.²³⁰

²²⁰ Art. 59, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 16 § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 4, eerste en tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs; art. V.102., eerste en tweede lid Codex Hoger Onderwijs.

²²¹ Art. 59, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²²² Art. 16 § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 4, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs; art. V.102. tweede lid Codex Hoger Onderwijs.

²²³ Art. V.63., tweede lid Codex Hoger Onderwijs.

²²⁴ Art. 30, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²²⁵ Art. 30, vijfde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²²⁶ Art. 30, zevende lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²²⁷ Art. 30, achtste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²²⁸ Art. 30, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²²⁹ Art. 59, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs.

²³⁰ Art. 16, § 4 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 5 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

De preventieve schorsing wordt bij een met redenen omklede beslissing opgelegd door de raad van bestuur of de afgevaardigd bestuurder. De beslissing wordt meegedeeld per aangetekende brief, waarin de beroepsmodelijkheden worden vermeld. De derde kalenderdag nadat de aangetekende brief met de post is verstuurd gaat de preventieve schorsing in.²³¹

B. Beroep

Voor het decreet XIX kon er geen beroep worden ingesteld tegen een preventieve schorsing. Vanaf dit decreet is dat wel mogelijk, met uitzondering van de specifieke preventieve schorsingen zoals in geval van ontslag om dringende redenen. De preventieve schorsing kan door de kamer van beroep worden vernietigd indien er sprake is van een kennelijk onredelijk karakter of wegens het niet naleven van de procedure. Wanneer de preventieve schorsing wordt opgelegd samen met een tuchtonderzoek moet er een beslissing worden genomen bij unanimititeit door de kamer van beroep. Er is een beslissing bij gewone meerderheid nodig indien het gaat om een preventieve schorsing die niet gepaard gaat met een tuchtonderzoek.²³²

C. Duur

De preventieve schorsing wordt aangaande een tuchtvordering uitgesproken voor de duur van het tuchtonderzoek en mag niet langer zijn dan een jaar. Uitzonderingen hierop zijn in geval van een strafrechtelijk onderzoek of een strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, of indien er een beroepsprocedure is ingesteld.²³³ Bij gebreke aan een tuchtvordering duurt de preventieve schorsing maximum zes maanden, behoudens bij een strafrechtelijk onderzoek of een strafrechtelijke vervolging.²³⁴ Wanneer er een tuchtrechtelijke uitspraak volgt over dezelfde feiten waarvoor het personeelslid preventief werd geschorst, komt van rechtswege een einde aan de preventieve schorsing.²³⁵ De preventieve schorsing kan in geval van beroep worden verlengd totdat de secretaris de beslissing heeft meegedeeld.²³⁶

D. Verval

Indien uiteindelijk geen tuchtstraf wordt opgelegd vervallen de effecten van de preventieve schorsing.²³⁷

E. Afhouding van salaris

²³¹ Art. 16, § 5 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 6 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

²³² Art. VIII. 20 Decreet 8 mei 2009 betreffende het onderwijs XIX, BS 28 augustus 2009; http://www.q-o.be/sites/portaal_nieuw/Documents/kennisgevingODXIX-def.pdf.

²³³ Art. 59, derde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 17, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 67, tweede lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. 7, § 1, eerste en tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs; art. V.103. Codex Hoger Onderwijs.

²³⁴ Art. 59, vierde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 17, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs.

²³⁵ Art. 17 § 3, eerste lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 7, § 3 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

²³⁶ Art. 17 § 3, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 7, § 2, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

²³⁷ Art. 7 § 2, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

Bij een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vervolging wegens een ernstig vergrijp, waarbij voldoende aanwijzingen zijn kan de raad van bestuur, de inrichtende macht of het hogeschoolbestuur beslissen tot een afhouding van salaris.²³⁸ Voor de leden van de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum wordt deze beslissing genomen door de afgevaardigd bestuurder.²³⁹

7.3.4 Preventieve schorsing in het hoger onderwijs

A. Procedure

a) Hoorplicht

Vooraleer de tuchtcommissie een preventieve schorsing in het belang van de dienst kan uitspreken, dient het betrokken personeelslid te worden gehoord.²⁴⁰

1° Oproeping

Het personeelslid moet tenminste zeven kalenderdagen voorafgaand schriftelijk bij aangetekende of tegen ontvangstbewijs afgeleverde brief worden opgeroepen.²⁴¹ Deze oproeping moet de dag, plaats en uur van de hoorzitting bevatten en eveneens de plaats en de beschikbare periodes voor de inzage van het dossier vermelden.²⁴² Ook het recht op bijstand door ten hoogste twee raadgevers en het recht om getuigen te doen oproepen moeten in de oproeping vermeld staan. Bij de oproeping wordt een lijst gevoegd met de getuigen die reeds op initiatief van de tuchtcommissie zijn opgeroepen.²⁴³

Deze verplichtingen gelden niet ten aanzien van de behandeling door het bestuurscollege en door de raad van bestuur.²⁴⁴

2° Proces-verbaal

Van het verhoor wordt een proces-verbaal gemaakt, dat ter zitting aan het personeelslid ter ondertekening wordt voorgelegd. Het personeelslid kan een voorbehoud formuleren bij de ondertekening. In geval van weigering van het personeelslid om te ondertekenen, wordt zijn gemotiveerde weigering genotuleerd in het proces-verbaal dat door de voorzitter en de secretaris ondertekend wordt.²⁴⁵

3° Bijzondere omstandigheden

²³⁸ Art. 59, vijfde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 67, vijfde lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.104. eerste lid Codex Hoger Onderwijs.

²³⁹ Art. 59, vijfde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²⁴⁰ Art. 30, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴¹ Art. 22, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴² Art. 22, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴³ Art. 22, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴⁴ Art. 22, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴⁵ Art. 22, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

Enkel indien er bijzondere omstandigheden zijn die vereisen dat de preventieve schorsing in het belang van de dienst onmiddellijk ingaat, kan de rector de schorsing onmiddellijk uitspreken. De rector kan dan de voorlopige en dringende maatregelen bepalen die hij nodig acht, zonder de betrokkene voorafgaandelijk gehoord te hebben. In dergelijk geval moet de betrokkene, tegelijkertijd met de kennisgeving van de gemotiveerde beslissing, op de hoogte worden gebracht dat de procedure om te horen wordt ingezet. De betrokkene kan wel vragen om binnen de achtenveertig uur door de rector gehoord te worden.²⁴⁶

b) Beslissing

De beslissing om de preventieve schorsing in het belang van de dienst uit te spreken moet gemotiveerd zijn. Deze beslissing moet onmiddellijk ter kennis worden gebracht aan het betrokken personeelslid. De kennisgeving moet gebeuren, hetzij door middel van een aangetekende brief, hetzij door middel van overhandiging tegen ontvangstbewijs. Aan de raadgever of raadgevers van het personeelslid moet een ongetekend afschrift worden overgemaakt.²⁴⁷

c) Duur

De preventieve schorsing kan worden uitgesproken voor ten hoogste negentig kalenderdagen, en kan telkens met nieuwe termijnen van ten hoogste negentig kalenderdagen worden verlengd.²⁴⁸

Het personeelslid heeft tijdens de preventieve schorsing geen toegang tot de universiteit, tenzij de aanwezigheid noodzakelijk of gerechtvaardigd is in het kader van de tuchtprocedure of van de beroepsprocedure of indien de aanwezigheid van het personeelslid noodzakelijk is voor een specifieke en dringende taak in het onderwijs of onderzoek en het personeelslid hiertoe opgeroepen wordt door de decaan of door de rector.²⁴⁹

d) Verval

De preventieve schorsing of andere voorlopige maatregelen van inwendige orde vervallen van rechtswege wanneer over een zaak een eindbeslissing ten gronde is genomen die niet of niet meer vatbaar is voor hoger beroep. Ook een beslissing houdende de toepassing van een tuchtsanctie of de bevinding dat er daartoe gronden zijn, die niet meer kan genomen worden, zorgt voor het verval van deze maatregelen.²⁵⁰ In geval van een preventieve schorsing, opgelegd ingevolge een strafrechtelijke vervolging, zal het verval van rechtswege plaatsvinden wanneer de strafrechtelijke vervolging een einde neemt.²⁵¹

²⁴⁶ Art. 30, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴⁷ Art. 30, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴⁸ Art. 30, zesde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁴⁹ Art. 30, negende lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁵⁰ Art. 32, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁵¹ Art. 32, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

e) Inhouding van salaris

Voor personeelsleden van de universiteiten is er eveneens een afhouding van salaris mogelijk wanneer het personeelslid strafrechtelijk vervolgd wordt of wanneer het personeelslid tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij het personeelslid op heterdaad betrapt is of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.²⁵² De inhouding van het salaris mag in dergelijk geval niet meer bedragen dan een vijfde van de netto bezoldiging.²⁵³ Dit is normaliter niet mogelijk in het kader van een arbeidsovereenkomst. Hier is het echter wel mogelijk, doordat artikel 127 Grondwet de volheid van bevoegdheid aan de gemeenschappen toekent om regels uit te vaardigen die eigen zijn aan de aangelegenheid van het onderwijs, met inbegrip van de regels die betrekking hebben op de rechtspositie van het onderwijspersoneel in het algemeen evenals dat van het gemeenschapsonderwijs in het bijzonder.²⁵⁴ Universiteiten kunnen dus in principe autonoom een tuchtregeling uitwerken. In de Codex Hoger Onderwijs wordt de mogelijkheid van een preventieve schorsing in het belang van de dienst, waarbij een deel van het salaris kan ingehouden worden, expliciet voorzien.²⁵⁵

Een gedeeltelijk inhouding van het salaris is mogelijk voor academische personeelsleden van de Universiteit Hasselt, zoals voorzien door artikel 121 van het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap.²⁵⁶ Het betrokken personeelslid behoudt zijn volledig salaris zolang er geen uitspraak is.²⁵⁷ Indien er geen tuchtsanctie wordt opgelegd, aansluitend op de preventieve schorsing in het belang van de dienst met inhouding van het salaris, dan vervalt de preventieve schorsing en moet het ingehouden salaris aan het personeelslid worden terugbetaald.²⁵⁸

f) Combinatie met een tuchtsanctie

1° Geen inhouding van salaris

Indien een preventieve schorsing met behoud van het recht op het volledig salaris wordt opgelegd, voorafgaand aan de tuchtsanctie, dan gaat de tuchtsanctie in op de dag dat ze uitvoerbaar is.²⁵⁹

2° Inhouding van salaris

Indien echter een preventieve schorsing in het belang van de dienst met inhouding van het salaris wordt opgelegd, voorafgaand aan de tuchtsanctie van de schriftelijke berisping, dan gaat de

²⁵² Art. V.63. tweede lid Codex Hoger Onderwijs.

²⁵³ Art. V.63. derde lid Codex Hoger Onderwijs; art. V.104. eerste lid Codex Hoger Onderwijs.

²⁵⁴ Art. 127 Grondwet; Arbitragehof 18 januari 1996, nr. 7/96; Arbitragehof 11 december 2000, nr. 184/2002; Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

²⁵⁵ Ontwerp van decreet betreffende het onderwijs XX, amendement nr. 21, stuk 526 (2009-2010); <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2009-2010/g526-2.pdf>.

²⁵⁶ Art. 30, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁵⁷ Art. 30, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁵⁸ Art. 31, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁵⁹ Art. 31, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

tuchtsanctie eveneens in op de dag dat ze uitvoerbaar is. De preventieve schorsing vervalt daardoor en het ingehouden salaris moet aan het personeelslid worden terugbetaald.²⁶⁰

In geval de tuchtsanctie van de schorsing voor bepaalde tijd met inhouding van het salaris, de terugzetting in graad of het ontslag wordt opgelegd, heeft de tuchtsanctie uitwerking ten vroegste met ingang op de dag waarop de preventieve schorsing in het belang van de dienst is ingegaan. Het bedrag van het salaris dat tijdens de preventieve schorsing is ingehouden, moet in mindering worden gebracht op het bedrag van het salarisverlies verbonden aan de tuchtsanctie. Indien het bedrag van het ingehouden salaris groter is dan het bedrag van het salarisverlies verbonden aan de tuchtsanctie, dan moet het verschil aan het personeelslid worden terugbetaald.²⁶¹

7.3.5 Preventieve schorsing bij ontslag in het basis- en secundair onderwijs

Een personeelslid kan wegens een ernstige tekortkoming, die het voortduren van de waarnemende aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, worden ontslagen.²⁶² De raad van bestuur moet vanaf het moment waarop het ontslag wegens dringende redenen gegeven wordt, het personeelslid van het onderwijs met onmiddellijke ingang preventief schorsen bij hoogdringendheid.²⁶³ Voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum moet de afgevaardigd bestuurder dit doen²⁶⁴ en voor personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs is dit een taak van de inrichtende macht.²⁶⁵ Tegen dit ontslag kan beroep worden aangetekend.²⁶⁶

Die preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld tot het ogenblik dat de beroepsprocedure is beëindigd. Die periode kan echter nooit langer zijn dan de oorspronkelijke waarnemende aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft. Als er geen beroep wordt aangetekend door het personeelslid, beslaat de preventieve schorsing de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld, tot het ogenblik dat de termijn om beroep aan te tekenen verstreken is.²⁶⁷

7.4 Tuchtfeiten

Wanneer kunnen feiten worden gekwalificeerd als zijnde 'tuchtfeiten'? Zowel voor het basis- en secundair onderwijs, als voor de hogescholen en universiteiten ontbreekt er een uitputtende omschrijving van het begrip 'tuchtfeiten'. De gedragingen die aanleiding kunnen geven tot een

²⁶⁰ Art. 31, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁶¹ Art. 31, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁶² Art. 52bis, eerste en tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 42 §6, eerste en tweede lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁶³ Art. 52bis, vierde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²⁶⁴ Art. 52bis vierde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²⁶⁵ Art. 42 §6 vierde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

²⁶⁶ Art. 52bis, vierde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 42 §6, vierde lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁶⁷ Art. 52bis, vierde lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 42, § 6, vierde lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

tuchtstraf moeten niet voorafgaandelijk strafbaar worden gesteld door een bepaling.²⁶⁸ In tegenstelling tot in het strafrecht, waar het legaliteitsbeginsel strikt geldt, is dit niet het geval voor het tuchtrecht. Het adagium *nullum crimen sine lege*, dat bepaalt dat enkel gedragingen die strafbaar zijn gesteld door de wet kunnen worden gesanctioneerd, geldt niet in tuchtzaken. De beroepsplichten zijn immers te uiteenlopend en het is derhalve niet mogelijk om een concrete lijst met alle beroepsplichten en alle mogelijke tekortkomingen op te maken.²⁶⁹ In de decreten voor het basis- en secundair onderwijs wordt enkel gesteld: "*in geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de personeelsleden één van de volgende sancties oplopen*".²⁷⁰ De tuchtverheid heeft bijgevolg een discretionaire bevoegdheid om te oordelen of het gedrag van het personeelslid als een tekortkoming aan zijn plichten moet worden beschouwd.²⁷¹ Deze beleidsvrijheid strekt zich verder uit tot het bewezen achten van de feiten en de juiste strafmaat.²⁷² Hierbij moet rekening worden gehouden met de fundamentele rechten en vrijheden van het personeelslid.²⁷³ Dit kan leiden tot verschillende conclusies die elk wettelijk kunnen zijn.²⁷⁴ De Raad van State heeft enkel een marginale toetsingsbevoegdheid.²⁷⁵

Ook voor de academische personeelsleden van de Universiteit Hasselt is bepaald dat leden van het academisch personeel kunnen worden gestraft met een tuchtsanctie indien zij hun ambtsplichten verzuimen of afbreuk doen aan de waardigheid van hun ambt.²⁷⁶ De gronden die kunnen leiden tot een tuchtsanctie worden door de raad van Bestuur bepaald.²⁷⁷ Voor deze personeelsleden is echter wel een lijst met handelingen opgenomen in het tuchtreglement die kunnen leiden tot een tuchtsanctie. Deze lijst is echter wel niet limitatief. Zo kunnen onder meer volgende handelingen leiden tot een tuchtsanctie: een als misdrijf omschreven feit in de uitoefening van een academische of bestuurlijke opdracht, een opzettelijke of zware fout of ernstige tekortkomingen in de uitoefening van een academische of bestuurlijke opdracht die ernstige schade kan berokkenen aan de instelling of aan een lid van de universitaire gemeenschap, handelingen waarvoor de betrokkene de goede naam of belangen van de universiteit en van zijn personeelsleden op een onrechtmatige wijze schaadt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen, het uitoefenen van activiteiten die de raad van bestuur of het bestuurscollege onverenigbaar heeft verklaard met de academische opdracht, wetenschappelijke fraude, een strafrechtelijke of burgerrechtelijke veroordeling die het vertrouwen in of de goede naam van de instelling ernstig in opspraak kan brengen, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag zoals bepaald in de interne regeling betreffende de bescherming van personeelsleden en studenten tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, het met

²⁶⁸ RvS 29 juni 2001, nr. 97.252, Belmans.

²⁶⁹ A. COOLSAET en I. OPDEBEEK, *Algemene beginselen van ambtenarentuchtrecht*, Brugge, Die Keure, 2011, 44-47.

²⁷⁰ Art. 61, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64, eerste lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁷¹ RvS 5 december 1994, nr. 50.576, Van Rijswijck; RvS 18 mei 2009, nr. 193.393, Vandenbrande; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits; RvS 22 februari 2010, nr. 201.131, Van Kemzeke.

²⁷² RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits. RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

²⁷³ I. OPDEBEEK, *Algemene beginselen van ambtenarentuchtrecht*, Brugge, Die Keure, 2011, 139.

²⁷⁴ RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits.

²⁷⁵ RvS 5 december 1994, nr. 50.576, Van Rijswijck; RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits; RvS 22 februari 2010, nr. 201.131, Van Kemzeke.

²⁷⁶ Art. 1, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁷⁷ Art. 1, § 3 Universiteitenbesluit; art. 93, eerste lid Statuut Universiteit Hasselt.

opzet niet naleven van de voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu, waardoor ernstige schade kan berokkend worden aan de instelling of aan een lid van de universitaire gemeenschap.²⁷⁸

7.4.1 *Schuldig gedrag*

Vooraleer kan worden besloten tot de kwalificatie van een tuchtfeit moet worden nagegaan of er in hoofde van het personeelslid sprake is van een tekortkoming aan zijn plichten of schuldig gedrag.²⁷⁹ Enkel een schuldige gedraging kan aan de grondslag liggen van een tuchtstraf.²⁸⁰ De schuld vormt dan ook een wezenlijk bestanddeel om een feit als tuchtfeit te beschouwen. Zonder schuld kan er geen tuchtstraf worden opgelegd.²⁸¹ Het is evenwel niet nodig dat de strafbare gedraging uitdrukkelijk als tuchtvergrijp wordt aangemerkt om een tuchtstraf te kunnen verantwoorden. Voor de regelmatigheid van de tuchtstraf is het met andere woorden niet nodig dat de gedraging strafbaar wordt gesteld door de wet.²⁸² Verder is er geen bijzonder opzet of een intentie om te schaden vereist opdat een gedraging als tuchtfout kan worden aanzien. Een loutere tekortkoming aan de beroepslichten is voldoende om als tuchtfout te worden beschouwd.²⁸³ Er moet met name wel effectief sprake zijn van een beroepsfout. Om een feit als tuchtfeit te kunnen aanzien moet althans worden nagegaan of dit feit aan de grondslag ligt van de verstoring van de goede werking van de dienst en of het personeelslid schuldig is.²⁸⁴ De kleinste fout kan volstaan om een tuchtrechtelijke bestraffing te verantwoorden. De onbenulligheid van een feit kan immers als laakbaar worden aanschouwd, zoals ook onvoorzichtigheid of een gebrek aan voorzorg kan leiden tot laakbaar gedrag.²⁸⁵

7.4.2 *Plichtenleer*

Hoewel een omstandige omschrijving van wat tuchtfeiten precies zijn ontbreekt, is er in de decreten van het basis- en secundair onderwijs wel een algemene beschrijving terug te vinden van de plichten die gelden voor het onderwijzend personeel. Allereerst moeten zij het belang behartigen van het onderwijs en van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn alsook het belang van de leerlingen, de cursisten en de consultanten.²⁸⁶ Ook moeten ze de taken die hun worden opgedragen nauwgezet vervullen.²⁸⁷ Ze moeten hierbij de verplichtingen welke hun door of krachtens de wet of het decreet zijn opgelegd in acht nemen.²⁸⁸ Verder moeten ze zich op een correcte wijze gedragen en vermijden dat het vertrouwen van het publiek kan worden geschaad of afbreuk kan worden gedaan aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs.²⁸⁹ Daarenboven moeten ze hun neutraliteit in acht nemen en mogen ze hun gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële

²⁷⁸ Art. 1, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

²⁷⁹ R. VERSTEGEN, "Evaluatie en tucht: eigen waarborgen" (noot onder RvS 23 april 2009, nr. 192.577, J.N.), *TORB* 2009-10, 157.

²⁸⁰ RvS 14 juli 2008, nr. 185.384, Lenaerts.

²⁸¹ RvS 24 november 2008, nr. 188.151, X.

²⁸² RvS 5 december 1994, nr. 50.576, Van Rijswijck; RvS 29 juni 2001, nr. 97.252, Belmans.

²⁸³ RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens; RvS 13 oktober 2014, nr. nr. 228.740, Heusdens.

²⁸⁴ RvS 24 oktober 2008, nr. 187.333, Franssens.

²⁸⁵ RvS 29 juni 2001, nr. 97.252, Belmans; RvS 26 juni 2008, nr. 184.856, Van Poelvoorde.

²⁸⁶ Art. 6 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 9 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁸⁷ Art. 7 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 10 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁸⁸ Art. 7 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 10 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁸⁹ Art. 8 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 11 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

doeleinden.²⁹⁰ Personeelsleden van het onderwijs mogen hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid.²⁹¹ Tenslotte moeten ze eveneens hun ambtsgeheim bewaren.²⁹²

7.4.3 Bewezen feiten

De feiten die aan de grondslag liggen van de tuchtsanctie moeten bewezen zijn.²⁹³ Zoals eerder aangehaald is het niet aan de Raad van State om te oordelen of de ten laste gelegde feiten bewezen zijn, dit behoort tot de beleidsvrijheid van de tuchtverheid.²⁹⁴ De Raad mag enkel nagaan of de tuchtverheid op basis van de gegevens redelijkerwijze tot het bewezen achten van de feiten kan besluiten.²⁹⁵ De Raad van State kan uit de formele motivering van de beslissing nagaan of de tuchtverheid tot die beslissing is gekomen op grond van een omstandige redenering gesteund op het tuchtdossier.²⁹⁶

De tuchtverheid moet ook over voldoende gegevens beschikken om de ten laste gelegde feiten voor bewezen te houden.²⁹⁷ Zo zal het laattijdig toekomen op de dienst kunnen worden bewezen met een print waarop het in- en uitpakken van de betrokkene is geregistreerd. Deze registraties werden nooit betwist door de betrokkene, terwijl de mogelijkheid om dit te doen wel werd geboden. De tijdstippen worden duidelijk weergegeven op deze print, waaruit kan worden afgeleid hoe vaak de betrokkene laattijdig is toegekomen op de dienst.²⁹⁸

Het bewijs van de feiten moet echter steunen op rechtmatig verkregen gegevens.²⁹⁹ Zo kan de tuchtverheid op basis van de bekentenissen van de betrokkene tijdens de verschillende verhoren en op basis van de stukken waaruit het tuchtdossier effectief was samengesteld de ten laste gelegde feiten als bewezen beschouwen.³⁰⁰

7.4.4 Feiten uit het privéleven

Voor het onderwijzend personeel geldt dat feiten uit het privéleven die een weerslag hebben op de relatie tussen de leerling of consultant en het personeelslid, het schoolleven of op de werking van de centra aanleiding kunnen geven tot een maatregel.³⁰¹ Ook voor hogescholen geldt dat de feiten uit het privéleven die een weerslag hebben op de relatie tussen de student en het personeelslid of op de werking van de hogeschool kunnen leiden tot tuchtmaatregelen.³⁰² In dergelijk geval is het toch

²⁹⁰ Art. 9 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 12 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁹¹ Art. 10 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 13 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁹² Art. 11 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 14 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

²⁹³ RvS 18 mei 2009, nr. 193.393, Vandenbrande.

²⁹⁴ RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

²⁹⁵ RvS 15 maart 2012, nr. 218.487, Blondelle.

²⁹⁶ RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

²⁹⁷ RvS 15 maart 2012, nr. 218.487, Blondelle.

²⁹⁸ RvS 15 maart 2012, nr. 218.487, Blondelle.

²⁹⁹ RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.

³⁰⁰ RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.

³⁰¹ Art. 12octies Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 17 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

³⁰² Art. V.94., § 2 Codex Hoger onderwijs.

mogelijk voor de tuchtoverheid om het personeelslid voor feiten te sanctioneren met een tuchtsanctie in zoverre deze feiten een weerslag hebben op het schoolgebeuren en de waardigheid van de functie van de leerkracht in het gedrag brengen.³⁰³ Dit is het geval wanneer de feiten een inbreuk uitmaken op de plichten die gelden voor het onderwijzend personeel.³⁰⁴

Wel kan worden opgemerkt dat het recht op privéleven verder uitdrukkelijk wordt beschermd door artikel 22 van de grondwet, artikel 8 EVRM, artikel 17 van het decreet gesubsidieerd onderwijs, artikel 12octies van het decreet gemeenschapsonderwijs en artikel V.94. van de Codex Hoger Onderwijs.³⁰⁵ Artikel 8 EVRM stelt dat eenieder recht heeft op eerbiediging van zijn privé-, familie en gezinsleven. Een tuchtmaatregel kan het recht op privéleven van het onderwijzend personeel schenden.³⁰⁶ Het recht op privéleven is geen absoluut recht en de overheid kan in bepaalde omstandigheden op een geoorloofde manier inmenging in een grondrecht zoals het recht op privéleven zonder dat dit een schending vormt. De voorwaarden zijn opgesomd in artikel 8 EVRM.³⁰⁷

A. Voorbeeldfunctie

Indien een personeelslid bekleed is met een voorbeeldfunctie kan het zijn dat een strenger verwachtingspatroon wordt opgelegd dat ook betrekking kan hebben op activiteiten buiten de functie. Het vertrouwen van het publiek en de overheid mag immers niet worden geschaad.³⁰⁸ Een leerkracht heeft een voorbeeldfunctie want hij of zij helpt de jongeren mee vormen. De plichten die voor personeelsleden gelden kunnen aldus gedragsregels uitmaken die zich uitstrekken tot het privéleven.³⁰⁹

B. Binnen het schooldomein

Wanneer feiten plaatsvinden op een door de school georganiseerd bal binnen de schoollokalen kan dit niet worden aanzien als een feit uit zijn privéleven. Gedragingen die niet stroken met wat normaliter van een leerkracht mag worden verwacht doen duidelijk afbreuk aan de eer en waardigheid van de functie als leerkracht en schenden het vertrouwen van het publiek en de school. Het is bijgevolg ook onvermijdelijk dat zulke feiten een invloed hebben op het schoolgebeuren aangezien leerlingen, leerkracht en ander onderwijzend personeel aanwezig zijn op een door de school georganiseerd bal. Het recht op privéleven kan binnen het schoolgebeuren zoals een bal dan

³⁰³ RvS 6 december 2010, nr. 209.520, De Boeck; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; KvB 25 mei 2011, nr. GVO/2011/4 van; KvB 5 mei 2014, nr. GVO/2014/6; KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.

³⁰⁴ RvS 6 december 2010, nr. 209.520, De Boeck; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; KvB 25 mei 2011, nr. GVO/2011/4; KvB 5 mei 2014, nr. GVO/2014/6; KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.

³⁰⁵ Art. 8 Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend te Rome, BS 19 augustus 1955 (hierna EVRM); art. 22 Grondwet; art. 12octies Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 17 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.94., § 2 Codex Hoger Onderwijs.

³⁰⁶ RvS 6 december 2010, nr. 209.520, De Boeck; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers; KvB 25 mei 2011, nr. GVO/2011/4; KvB 5 mei 2014, nr. GVO/2014/6; KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.

³⁰⁷ Art. 8 EVRM.

³⁰⁸ RvS 6 december 2010, nr. 209.520, De Boeck; RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers.

³⁰⁹ RvS 14 juli 2008, nr. 185.384, Lenaerts; RvS 3 mei 2010, nr. 203.577, Laisnez.

ook beperkter zijn.³¹⁰ Het criterium van terughoudend wordt gebruikt in kader van relaties tussen leerkrachten en leerlingen om zulke situaties te beoordelen. Er wordt verwacht dat leerkrachten een zekere terughoudendheid aan de dag leggen als het gaat om hun relatie met leerlingen.³¹¹

C. Buiten het schooldomein

Een telefoongesprek tussen de directeur van een school en een leerkracht buiten de schooluren met een privételefoon behoort tot het privéleven.³¹² Ook het publiek maken van foto's waarop de leerkracht voorkomt in provocerende houdingen en kledij³¹³ als suggestief, ongepast en grensoverschrijdend taalgebruik tijdens MSN-gesprekken met minderjarige leerlingen betreffen feiten die zich hebben voorgedaan in het privéleven.³¹⁴

D. Besluit

Er moet worden nagegaan of de gepleegde privéfeiten in redelijkheid en in concreto het vertrouwen van het publiek en de onderwijsgebruiker in de leraar beschamen. Indien deze feiten gepleegd zijn buiten het schoolleven dan komt de waardigheid van het ambt slechts in het gedrang wanneer zij invloed hebben op het schoolgebeuren.³¹⁵ Zelfs wanneer de feiten nog niet bewezen zijn kan de waardigheid van het ambt zijn geschaad. Het is mogelijk dat een personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd voor die feiten en hij bekentenissen heeft afgelegd die in die mate schokkend zijn voor de schoolgemeenschap dat het totaal ondenkbaar geworden is dat de betrokkene nog ooit zijn plaats in die schoolgemeenschap zou kunnen opnemen. De weerslag van deze feiten kan zo drastisch zijn dat het vertrouwen van het publiek onherstelbaar geschaad is.³¹⁶

7.4.5 Gezondheidstoestand

Het behoort tot de beoordelingsvrijheid van de tuchtverheid om te bepalen of een ziekte al dan niet uitsluit dat men schuldig wordt bevonden aan de ten laste gelegde feiten en welke straf moet worden opgelegd.³¹⁷ De Raad van State kan enkel nagaan in dit proces of de tuchtverheid de regelgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur heeft geëerbiedigd.³¹⁸

³¹⁰ RvS 20 april 1999, nr. 79.833, Van De Werf.

³¹¹ B. STEEN, "'Verliefd op de meester'. Ja ... maar ...!!!", *AJT* 1998-1999, 1038-1040.

³¹² RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

³¹³ KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.

³¹⁴ KvB 25 mei 2011, nr. GVO/2011/4.

³¹⁵ Art. 9 en 11 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9; Artikel 9 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; B. STEEN, "'Verliefd op de meester'. Ja ... maar ...!!!", *AJT* 1998-1999, 1038-1040.

³¹⁶ KvB 23 juni 2010, GVO/2010/8.

³¹⁷ A. COOLSAET, "Weerslag van de gezondheidstoestand van het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op de tuchtprocedure en de tuchtrechtelijke bestraffing" (noot onder RvS 29 mei 2008, nr. 183.532), *T.Gem.* 2009, 44-47.

³¹⁸ A. COOLSAET, "Weerslag van de gezondheidstoestand van het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op de tuchtprocedure en de tuchtrechtelijke bestraffing" (noot onder RvS 29 mei 2008, nr. 183.532), *T.Gem.* 2009, 44-47.

Bij de beoordeling van de ten laste gelegde feiten en de ernst ervan moet de tuchtoverheid verplicht rekening houden met de gezondheidstoestand van het betrokken personeelslid op het ogenblik van de feiten.³¹⁹ De feiten moeten in de concrete context worden gesitueerd en beoordeeld.³²⁰ Zo kan het gedrag van de betrokkene tijdens zijn ziekteperiode in rekening worden genomen. Deze gedragingen kunnen zijn dat de betrokkene tijdens zijn ziekteperiode toch nog degelijk een functie als rekenplichtige bleef uitoefenen, dat de betrokkene het steeds verzuimde om in zijn vervanging te voorzien ondanks de aanmaningen om dit te doen tijdens zijn veelvuldige afwezigheden wegens ziekte en dat hij talloze uitvluchten zoekt en alleen communiceert bij wijze van nota's. Verder kan in rekening worden gebracht dat door het niet betalen, niet innen, niet klasseren, niet opvolgen als ontvanger, de gemeentelijke financiën compleet ontwricht werden.³²¹

A. Rechten van verdediging

De gezondheidstoestand van het personeelslid kan een invloed hebben op de rechten van verdediging. Zo is het mogelijk dat een personeelslid, behoorlijke oproepen om te worden gehoord, wel aanwezig op een verhoor wilt zijn maar niet aanwezig kan zijn omwille van gezondheidsredenen.

De Raad van State heeft in verband hiermee geoordeeld dat indien de doktersattesten, tot wettiging van de afwezigheid wegens ziekte, niet vermelden dat de betrokkene binnen moet blijven, hij wel gevolg moet geven aan de oproepingen van de tuchtoverheid en op zijn minst een advocaat moet aanwijzen om hem te vertegenwoordigen. Ook al is een personeelslid niet in staat om zijn beroep uit te oefenen en heeft hij een doktersattest, hij zal toch persoonlijk of via een raadsman moeten verschijnen op het verhoor, indien er geen bewijs is overgelegd dat vermeldt dat hij hiertoe niet in staat is.³²²

Verder heeft de Raad gesteld dat indien de behoorlijk oproepen betrokkene meermaals niet komt opdagen en zijn raadsman evenmin, de tuchtprocedure niet blijvend kan worden uitgesteld. Indien de oproeping uitdrukkelijk vermeldt dat een raadsman kan worden afgevaardigd of eventueel de verdedigingsmiddelen schriftelijk kunnen worden meegedeeld en de betrokkene geeft hier geen gevolg aan, dan is er geen sprake van een schending van de rechten van verdediging door de hoorzitting niet opnieuw te hebben uitgesteld.³²³

B. Verzachtende omstandigheid

De gezondheidstoestand kan een verschoningsgrond of een verzachtende omstandigheid zijn. In geval van verzachtende omstandigheden is verwijtbaarheid en bestraffing mogelijk maar moet er mogelijk een lichtere straf worden opgelegd. Een verzachtende omstandigheid heeft aldus slechts

³¹⁹ RvS 11 juni 1997, nr. 66.741, Remy; RvS 14 oktober 1997, nr. 68.843, Van Espen; RvS 3 november 1997, nr. 69.328, Huybrechts; RvS 27 december 2000, nr. 91.917, Benoit.

³²⁰ RvS 29 mei 2008, nr. 183.532, Vande Moortele.

³²¹ RvS 29 mei 2008, nr. 183.532, Vande Moortele.

³²² RvS 11 juni 1997, nr. 66.743, Beaupain.

³²³ RvS 4 juli 2003, nr. 121.317, Van De Velde.

invloed op de strafmaat.³²⁴ Zo kan worden gesteld dat de situatie waarbij een personeelslid een bepaald alcoholpercentage in zijn bloed heeft moet worden beoordeeld rekening houdend met het feit dat hij lijdt aan suikerziekte. Deze ziekte heeft mogelijk de gevolgen van zijn alcoholmisbruik verergerd en moet dan ook als verzachtende omstandigheid in rekening worden gebracht.³²⁵

C. Verschoningsgrond

Wanneer er sprake is van een verschoningsgrond zijn de feiten effectief tuchtfeiten, maar door de gezondheidstoestand van het personeelslid zijn ze tuchtrechtelijk niet toerekenbaar en is er geen schuld. Het is mogelijk dat een tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op het ogenblik van de feiten verkeerde in een ernstige staat van geestesstoornis of zwakzinnigheid die hem ongeschikt maakte tot het controleren van zijn daden. In dergelijk geval kunnen de tuchtrechtelijke feiten althans geheel of gedeeltelijk worden verschoond door de gezondheidstoestand.³²⁶ De feiten kunnen eventueel niet verwijtbaar zijn aan de betrokkene³²⁷ en een tuchtrechtelijke bestraffing is bijgevolg uitgesloten.³²⁸

Een ernstige staat van gestoord gedrag kan evenwel niet gelijkgesteld worden met een ernstige staat van geestesstoornis waardoor iemand zijn daden niet meer kan controleren. Het is mogelijk dat het personeelslid ten tijde van de feiten verward was, maar hiermee is niet bewezen dat hij in die mate niet meer in staat was zichzelf te beheersen en dat hij ontoerekeningsvatbaar was.³²⁹ Het is mogelijk dat de pathologische toestand van de betrokkene een invloed uitoefent op de toerekenbaarheid van een bepaalde daad, maar dit betekent nog niet dat de ontoerekenbaarheid totaal is. Een verminderde toerekenbaarheid is in dergelijk geval eveneens mogelijk.³³⁰

De Raad van state heeft echter geoordeeld dat alcoholisme geen verschoningsgrond is. Ook het gebruik van alcohol op de werkplaats vormt geen verschoningsgrond en bijgevolg kunnen deze tuchtfeiten tuchtrechtelijk worden bestraf.³³¹

D. Verantwoordelijkheid van het personeelslid

Wanneer met ernst kan worden vastgesteld dat het personeelslid zelf verantwoordelijk is voor zijn medisch probleem of voor het niet-verhelpen ervan kan de tuchtverheid weliswaar een tuchtstraf opleggen.³³² Een medische behandeling voortijdig stopzetten terwijl er een afspraak was dat de betrokkene zich zou laten helpen door een specialist voor het probleem, ligt volledig in zijn eigen

³²⁴ A. COOLSAET, "Weerslag van de gezondheidstoestand van het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op de tuchtprocedure en de tuchtrechtelijke bestraffing" (noot onder RvS 29 mei 2008, nr. 183.532), *T.Gem.* 2009, 44-47.

³²⁵ RvS 10 juni 1998, nr. 74.182, Otten.

³²⁶ RvS 3 november 1997, nr. 69.328, Huybrechts.

³²⁷ RvS 29 mei 2008, nr. 183.532, Vande Moortele.

³²⁸ A. COOLSAET, "Weerslag van de gezondheidstoestand van het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op de tuchtprocedure en de tuchtrechtelijke bestraffing" (noot onder RvS 29 mei 2008, nr. 183.532), *T.Gem.* 2009, 44-47.

³²⁹ RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens.

³³⁰ RvS 28 juni 1994, nr. 488.296, Geboes.

³³¹ RvS 29 november 1996, nr. 63.382, Paulus.

³³² RvS 4 oktober 1999, nr. 82.643, Verhamme; RvS 27 juni 2005, nr. 146.729, Everaert.

schoenen. De verantwoordelijkheid voor het niet verhelpen van het medisch probleem ligt dan ook bij het personeelslid zelf.³³³

E. Medische toestand ter kennis brengen en bewijzen

De tuchtrechtelijk vervolgte persoon moet zijn medische toestand aan de tuchtoverheid ter kennis brengen. Indien de overheid op het moment van het administratief onderzoek geen weet heeft van deze medische situatie, kan haar niet worden verweten hier geen rekening mee te hebben gehouden.³³⁴ In geval de tuchtoverheid daadwerkelijk op de hoogte was van de toestand van de betrokkene, moet uit de beslissing duidelijk blijken dat rekening werd gehouden met de medische rapporten die werden voorgelegd.³³⁵ De medische attesten moeten voldoende duidelijk en precies de gezondheidstoestand van de betrokkene staven. Het is echter niet voldoende dat het bestaan van de gezondheidstoestand niet wordt uitgesloten, de medische attesten moeten de verschoningsgrond of verzachtende omstandigheid aantonen.³³⁶ De medische attesten moeten eveneens aantonen dat de gezondheidsproblemen reeds aanwezig waren ten tijde van de ten laste gelegde feiten. Enkel dan kan zijn gezondheidstoestand een verschoningsgrond of verzachtende omstandigheid opleveren.³³⁷ De gezondheidstoestand waarin de betrokkene verkeerde voor of na de feiten is evenwel niet relevant en hier dient bijgevolg geen rekening mee te worden gehouden.³³⁸ Het is derhalve aan het personeelslid om het bewijs te leveren van zijn gezondheidstoestand.

7.5 Tuchtstraffen

Personeelsleden van het onderwijs die tuchtvergrijpen plegen moeten worden gesanctioneerd. De tuchtstraffen die kunnen worden opgelegd ten aanzien van de personeelsleden zijn terug te vinden in een lijst in de decreten. Het beginsel *nulla poena sine lege* is van toepassing inzake tuchtaangelegenheden. Het is derhalve niet mogelijk om andere sancties op te leggen dan degene die zijn voorgeschreven in de statuten.³³⁹ Het gaat immers om een limitatieve lijst.³⁴⁰ De tuchtregeling die geldt voor het onderwijzend personeel voorziet in specifieke tuchtsancties eigen aan het statuut. Hierdoor wijkt deze tuchtregeling af van andere tuchtregelingen.³⁴¹ De mogelijke tuchtsancties voor de personeelsleden van het basis-en secundair onderwijs, in geval van tekortkoming aan hun plichten, zijn: de blaam, de afhouding van wedde, de schorsing bij tuchtmaatregel, de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, de terugkeer tot tijdelijke aanstelling, terugzetting in rang, uitstel van vaste benoeming, het ontslag en de afzetting.³⁴² Voor benoemde personeelsleden van de hogescholen kunnen volgende tuchtsancties worden opgelegd mits een

³³³ RvS 27 juni 2005, nr. 146.729, Everaert.

³³⁴ RvS 22 mei 2001, nr. 95.697, Vanwijnsberghe.

³³⁵ RvS 16 mei 2008, nr. 182.981, Vanparys.

³³⁶ A. COOLSAET, "Weerslag van de gezondheidstoestand van het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op de tuchtprocedure en de tuchtrechtelijke bestraffing" (noot onder RvS 29 mei 2008, nr. 183.532), *T.Gem.* 2009, 44-47.

³³⁷ RvS 20 december 2004, nr. 138.685, Van Bogaert.

³³⁸ RvS 28 juni 2007, nr. 172.836, Lauwers.

³³⁹ RvS 29 januari 2014, nr. 226.260, Dom.

³⁴⁰ Art. 61 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

³⁴¹ I. OPDEBEEK, *Algemene beginselen van ambtenarentucht*, Brugge, Die Keure, 2011, 209.

³⁴² Art. 61 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

tekortkoming aan hun plichten: de blaam, de afhouding van salaris, de schorsing bij tuchtmaatregel, de terugkeer tot tijdelijke aanstelling, de terugzetting in ambt, het ontslag en de afzetting.³⁴³ De tuchtstraffen die het universiteitsbestuur kan uitspreken ten aanzien van het academisch personeel zijn: de schriftelijke berisping, een gehele of gedeeltelijke schorsing van het dienstverband, de terugzetting in graad en het ontslag.³⁴⁴ De tuchtsancties die kunnen worden opgelegd aan de academische personeelsleden van de Universiteit Hasselt komen overeen met degenen die voorzien zijn in het besluit van 1 december 1998, namelijk de schriftelijke berisping, de gehele of gedeeltelijke schorsing van het dienstverband voor bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris, de terugzetting in graad en het ontslag.³⁴⁵

In het deel over de verkapte tuchtstraffen is reeds aangehaald dat sommige maatregelen zowel tucht- als ordemaatregelen kunnen uitmaken. Het voorbeeld dat werd gebruikt om dat te verduidelijken, namelijk de overplaatsing, geldt niet in het gemeenschapsonderwijs. Er is nergens in de limitatieve lijst voorzien in een overplaatsing bij tuchtmaatregel.³⁴⁶ Dit in tegenstelling tot het federale overheidsperoneel die wel kunnen worden overgeplaatst bij tuchtmaatregel.³⁴⁷ Onderwijzend personeel kan echter wel worden overgeplaatst in het belang van de dienst.³⁴⁸

7.5.1 Blaam

Morele sancties brengen geen direct materieel nadeel teweeg. Ze vormen eerder een waarschuwing voor hun gedrag.³⁴⁹ Zo zal een blaam kunnen worden opgelegd als tuchtsanctie.³⁵⁰

7.5.2 Afhouding van salaris

De afhouding van salaris wordt eveneens voorzien als mogelijke tuchtstraf. Deze sanctie voor onderwijspersoneelsleden mag niet meer dan één vijfde van het laatste bruto-activiteit salaris of wachtgeld bedragen.³⁵¹ Ook kan deze sanctie niet langer worden toegepast dan zes maanden en is bijgevolg dus een maximumtermijn vastgesteld.³⁵² Voor onderwijspersoneelsleden van de hogescholen geldt echter een maximumtermijn van twaalf maanden.³⁵³

³⁴³ Art. V.94 Codex Hoger Onderwijs.

³⁴⁴ Art. 1 Besluit VI. Reg. van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, BS 13 februari 1999.

³⁴⁵ Art. 2, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

³⁴⁶ Art. 61 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

³⁴⁷ Art. 77, § 1, 4^o Koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijksperoneel, BS 8 oktober 1937.

³⁴⁸ RvS 14 mei 2008, nr. 182.909, Van Den Steen; I. OPDEBEEK, "Tuchtrecht van het onderwijspersoneel" in D. CUYPERS, I. OPDEBEEK, S. PAUWELS en R. VERSTEGEN, *Evaluatie en tucht in onderwijs(personeels)- aangelegenheden*, Brugge, Die Keure, 2010, 66.

³⁴⁹ I. OPDEBEEK, "Tuchtrecht van het onderwijspersoneel" in D. CUYPERS, I. OPDEBEEK, S. PAUWELS en R. VERSTEGEN, *Evaluatie en tucht in onderwijs(personeels)- aangelegenheden*, Brugge, Die Keure, 2010, 66.

³⁵⁰ Art. 61 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.94., §1, 1^o Codex Hoger Onderwijs.

³⁵¹ Art. 63 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.95. Codex Hoger Onderwijs.

³⁵² Art. 63 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

³⁵³ art. V.95. Codex Hoger Onderwijs.

Deze maatregel mag echter niet tot gevolg hebben dat het salaris van het personeelslid wordt verminderd tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.³⁵⁴

7.5.3 Schorsing met loonsverlies

A. Basis- en secundair onderwijs

De schorsing met loonverlies wordt als tuchtmaatregel uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Dit is een beperking op de duur van de maatregel. Bij de toepassing van dergelijke sanctie wordt het personeelslid uit zijn ambt verwijderd maar blijft hij wel in de administratieve stand waarin hij zich bevond op de dag voor de schorsing. Deze sanctie voorziet in een tweede beperking, namelijk wat betreft de wedde of het wachtgeld dat kan worden ingehouden. Deze sanctie heeft tot gevolg dat de laatste bruto-activiteitswedde of -wachtgeld wordt gehalveerd.³⁵⁵

B. Hoger onderwijs

Een schorsing voor personeelsleden van de Universiteit Hasselt kan worden uitgesproken voor ten minste één maand en ten hoogste één jaar.³⁵⁶ Tijdens de schorsing bevindt het betrokken personeelslid zich in de administratieve toestand van non-activiteit en heeft het personeelslid geen recht op bevordering of op een verhoging in salaris of weddeschaal.³⁵⁷ Het tweede lid van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers is van toepassing op de gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris.³⁵⁸

7.5.4 Terbeschikkingstelling

De terbeschikkingstelling is beperkt in tijd. Bij wijze van deze tuchtmaatregel wordt het personeelslid uit zijn ambt verwijderd en krijgt hij een wachtgeld ten bedrage van de helft van de bruto-activiteitswedde of -wachtgeld.³⁵⁹ Deze maatregel duurt langer dan de schorsing, namelijk minimum één jaar en maximum twee jaar.³⁶⁰ De toekenning van een wachtgeld mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid wordt verminderd tot een bedrag lager dan het bedrag van de

³⁵⁴ Art. 66 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 4 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.97. Codex Hoger Onderwijs.

³⁵⁵ Art. 64 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 2 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.96. Codex Hoger Onderwijs.

³⁵⁶ Art. 2, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

³⁵⁷ Art. 2, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

³⁵⁸ Art. 2, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

³⁵⁹ Art. 65 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 3 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

³⁶⁰ Art. 65 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 3 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.³⁶¹

7.5.5 Terugkeer tot tijdelijke aanstelling

De terugkeer tot tijdelijke aanstelling is een vorm van degradatie voor benoemde personeelsleden van de hogescholen of voor vast benoemde personeelsleden van het gemeenschaps- of gesubsidieerd onderwijs in een wervingsambt.³⁶² Het personeelslid blijft, indien deze tuchtsanctie wordt uitgesproken, in de betrekking die het als vast benoemd personeelslid bekleedde de dag voorafgaand aan de tuchtspraak.³⁶³ Na verloop van twee volledige schooljaren, volgend op de uitspraak, komt het personeelslid opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming.³⁶⁴

7.5.6 Terugzetting in rang

De terugzetting in rang is mogelijk voor personeelsleden van de hogescholen of voor vast benoemde personeelsleden in een selectie- of bevorderingsambt.³⁶⁵ De tuchtsanctie heeft tot gevolg dat een lagere salarisschaal wordt toegekend, die verbonden is aan het ambt dat hem bij tuchtmaatregel is toegewezen.³⁶⁶

In het tuchtreglement voor de personeelsleden van de Universiteit Hasselt wordt gesproken van een terugzetting in graad. Het academisch personeelslid wordt geplaatst in de eerst lagere graad waaraan een lagere salarisschaal is verboden. Deze sanctie gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de beslissing.³⁶⁷

7.5.7 Uitstel van vaste benoeming

Personeelsleden die tijdelijk zijn aangesteld voor doorlopende duur kunnen een uitstel van vaste benoeming als sanctie oplopen in geval van tekortkoming aan hun plichten.³⁶⁸ Het personeelslid blijft aangesteld voor doorlopende duur en blijft ook het recht op zulke aanstelling behouden. De betrokkene komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.³⁶⁹

³⁶¹ Art. 66 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; ; art. 65, § 4 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

³⁶² Art. 61, § 1, 5° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.94., § 1, 5° Codex Hoger Onderwijs.

³⁶³ Art. 67, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 5 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.98. Codex Hoger Onderwijs.

³⁶⁴ Art. 67, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 5 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.98. Codex Hoger Onderwijs.

³⁶⁵ Art. 61, § 1, 5° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.94., § 1, 5° Codex Hoger Onderwijs.

³⁶⁶ Art. 67, § 2 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 6 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. V.99. Codex Hoger Onderwijs.

³⁶⁷ Art. 2, vijfde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

³⁶⁸ Art. 61, § 1, 5° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 64, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

³⁶⁹ Art. 67, § 4 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 65, § 7 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

7.5.8 Ontslag en afzetting

A. Basis-en secundair onderwijs

Sinds het decreet XIX wordt er in de tuchtregeling voortaan een verschil gemaakt tussen het ontslag en de afzetting. Voordien bestond de afdanking in plaats van de afzetting, wat voor gevolg had dat het betrokken personeelslid met zijn ontslag ook zijn recht op een overheidspensioen verloor. De overheid heeft sinds het onderwijsdecreet XIX de keuze tussen het ontslag en de afzetting. In geval van ontslag verliest het personeelslid zijn recht op een overheidspensioen niet, in tegenstelling tot bij de afzetting waarbij het personeelslid ook zijn recht op een overheidspensioen verliest. Voortaan zal er dus de mogelijkheid zijn voor de inrichtende macht om een onderscheid te maken in de zwaarte van de tuchtmaatregel waarbij een definitief einde wordt gesteld aan de opdracht van een personeelslid.³⁷⁰

B. Hoger onderwijs

In geval van ontslag bij wijze van tuchtsanctie zal het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toekennen waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om de voordelen van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Het personeelslid wordt tijdens deze opzeggingsperiode geacht als tijdelijk te zijn aangesteld. Het universiteitsbestuur kan het betrokken personeelslid dan ook met een andere opdracht belasten. Het personeelslid krijgt in dergelijk geval het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het was benoemd. Van de opzeggingstermijn kan het personeelslid geheel of gedeeltelijk afstand doen.³⁷¹

7.6 Straftoemeting

7.6.1 Beoordelingsvrijheid van de tuchtoverheid

De tuchtoverheid beschikt over een bijzonder ruime appreciatiebevoegdheid bij het bepalen van de strafmaat. De Raad van State zal slechts een marginale toetsingsbevoegdheid kunnen uitoefenen.³⁷² Dit betekent dat de beslissing enkel onrechtmatig kan worden bevonden indien de tuchtsanctie kennelijk buiten verhouding staat tot de feiten waarvoor ze werd opgelegd. Dit wil zeggen dat geen enkele redelijk oordelende overheid deze sanctie voor die feiten zou opleggen.³⁷³

Om een goede beoordeling te kunnen vormen moet de tuchtoverheid niet enkel rekening houden met de regeling die is voorzien in de decreten en besluiten maar ook met concrete feiten en

³⁷⁰ Art. VIII.6, eerste lid, 2° decreet van 8 mei 2009 betreffende het onderwijs XIX, BS 28 augustus 2009; http://www.g-o.be/sites/portaal_nieuw/Documents/kennisgevingODXIX-def.pdf.

³⁷¹ Art. 2, zesde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

³⁷² RvS 5 december 1994, nr. 50.576, Van Rijswijck; RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits; RvS 22 februari 2010, nr. 201.131, Van Kemzeke.

³⁷³ RvS 5 december 1994, nr. 50.576, Van Rijswijck; RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits; RvS 22 februari 2010, nr. 201.131, Van Kemzeke.

omstandigheden.³⁷⁴ De tuchtoverheid mag de ernst van de feiten in beschouwing nemen. De feiten moeten immers de tuchtmaatregel kunnen verantwoorden.³⁷⁵ Ook mag rekening worden gehouden met de dienst waaraan het personeelslid is verbonden, de functie die hij in die dienst uitoefent, de weerslag van de feiten op de werking van de dienst en het aanzien van de dienst op het publiek.³⁷⁶ Er kan verder rekening worden gehouden met de graad van verstoring van de goede werking van de dienst³⁷⁷ alsook met het repetitief karakter van de feiten.³⁷⁸ Indien een tweede tuchtprocedure wordt opgestart kan de overheid er rekening mee houden dat de feiten herhaaldelijk gepleegd zijn.³⁷⁹ Dit volstaat wel niet als bewijs dat de feiten eveneens met opzet zijn gepleegd.³⁸⁰

Bij de afweging van de strafmaat dient eveneens rekening te worden gehouden met het blanco tuchtverleden van de betrokkene dat een verzachtende omstandigheid kan uitmaken. Uit de formele motivering moet blijken dat hier rekening mee werd gehouden. Een zware straf is nog steeds mogelijk in geval van een blanco tuchtverleden, maar de formele motivering zal dan moeten aantonen dat de straf evenredig is.³⁸¹

Het feit dat andere lichtere straffen mogelijk zijn wijst niet automatisch op een onredelijke tuchtstraf.³⁸² Ook het feit dat de gevolgen van de sanctie een ernstig nadeel met zich meebrengen wijst niet automatisch op de onredelijkheid van de straf.³⁸³ Indien de tuchtoverheid ook lichtere straffen kan opleggen moet enkel worden nagegaan of geen andere, zorgvuldig handelende tuchtoverheid in dezelfde omstandigheden die straf zou opleggen voor feiten van die aard en die ernst.³⁸⁴ Het is eigen aan de uitoefening van discretionaire bevoegdheid dat uiteenlopende beslissingen denkbaar zijn die, hoe verschillend ook, nochtans elk perfect wettig kunnen zijn.³⁸⁵

7.6.2 *Non bis in idem*

De tuchtoverheid moet bij het bepalen van de strafmaat rekening houden met het *non bis in idem* beginsel. Er mogen met andere woorden geen twee straffen worden opgelegd voor eenzelfde feit.³⁸⁶ Het is bij de beoordeling hiervan belangrijk om na te gaan of het wel degelijk om dezelfde feiten gaat. Ook moet worden geconstateerd of er sprake is van maatregelen van dezelfde aard of maatregelen van verschillende aard.

³⁷⁴ RvS 18 mei 2009, nr. 193.393, Vandenbrande.

³⁷⁵ Art. 19, §1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, §1 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

³⁷⁶ RvS 9 juli 2007, nr. 173.322, Geldof; RvS 23 maart 2009, nr. 191.723, Strick.

³⁷⁷ RvS 28 juni 2007, nr. 172.852, Vanrintel.

³⁷⁸ RvS 28 juni 2004, nr. 133.173, Eyskens; RvS 23 maart 2009, nr. 191.723, Strick; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits.

³⁷⁹ RvS 8 mei 1998, nr. 73.572, Benoit.

³⁸⁰ RvS 29 juni 2009, nr. 194.761, Delanghe.

³⁸¹ A. COOLSAET, "Het evenredigheidsbeginsel in tuchtzaken" (noot onder RvS 3 mei 2004, nr. 130.964.), *T.Gem.*, 2004, 302-303.

³⁸² RvS 29 juni 2009, nr. 194.761, Delanghe; RvS 19 oktober 2009, nr. 197.014, Devos; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits; RvS 20 april 2010, nr. 203.099, Vanelven.

³⁸³ RvS 5 januari 2009, nr. 189.262, Smeulders; RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.

³⁸⁴ RvS 20 april 2010, nr. 203.099, Vanelven.

³⁸⁵ RvS 21 december 2006, nr. 166.235, De Maeyer; RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits; RvS 20 april 2010, nr. 203.098, Dengis; RvS 20 april 2010, nr. 203.099, Vanelven.

³⁸⁶ RvS 23 juni 2005, nr. 146.478, Van Nuffel; RvS 4 november 2008, nr. 187.683, Heremans; RvS 9 maart 2009, nr. 191.165, Van Der Steen; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 16 januari 2013, nr. 222.084, Vande Vyvere; RvS 27 januari 2014, nr. 226.212, Snellinx; RvS 13 maart 2014, nr. 226.758, X.; RvS 23 april 2014, nr. 227.160, Deville.

A. Dezelfde feiten

Opdat men geen tweemaal voor bepaalde feiten bestraft mag worden, is het vereist dat het gaat om dezelfde feiten.³⁸⁷ Verschillende feiten kunnen immers verschillende tuchtsancties verantwoorden. Zo kunnen feiten die zich op een ander tijdstip hebben voorgedaan, worden bestraft met verschillende tuchtsancties zonder dat het *non bis in idem*-beginsel wordt geschonden.³⁸⁸ Een tweede tuchtprocedure starten voor nieuwe feiten die geen verband hebben met elkaar is mogelijk.³⁸⁹ Indien er tijdens een eerste tuchtprocedure nieuwe feiten opduiken, dan is het denkbaar dat er een tweede tuchtprocedure wordt gestart voor deze nieuwe feiten.³⁹⁰ Dit kan zelfs als die feiten gedeeltelijk van dezelfde aard zijn als de feiten waarvoor reeds een tuchtstraf is opgelegd of waarvoor reeds een tuchtprocedure lopende is.³⁹¹ Wel is er maar één tuchtprocedure en één tuchtstraf mogelijk wanneer meerdere feiten die verband hebben met elkaar ten laste van het personeelslid worden gelegd.³⁹² Bij het uitspreken van de tuchtsanctie mag rekening worden gehouden met eerder gepleegde tuchtinbreuken. Een repetitief karakter van de inbreuken kan immers duiden op een voortdurende laakbare houding van het personeelslid. Dit is niet om het personeelslid opnieuw voor diezelfde feiten te bestraffen en vormt dan ook geen inbreuk op het beginsel *non bis in idem*.³⁹³

B. Maatregelen van dezelfde aard

Het algemeen rechtsbeginsel *non bis in idem* veronderstelt dat eenzelfde feit niet meermaals mag worden gesanctioneerd met maatregelen van dezelfde aard. Bijgevolg verzet het rechtsbeginsel zich er tegen dat eenzelfde feit tweemaal tuchtrechtelijk wordt bestraft.³⁹⁴ Een tweede tuchtprocedure opstarten wegens een feit waar reeds een tuchtsanctie voor is opgelegd is aldus in strijd met het *non bis in idem*-beginsel aangezien het dan gaat om twee maatregelen van dezelfde aard.³⁹⁵

In het besluit betreffende het gemeenschapsonderwijs en het besluit betreffende het gesubsidieerd onderwijs wordt gesteld: *"Wanneer meerdere feiten die verband hebben met elkaar ten laste van het personeelslid worden gelegd, kan dit slechts aanleiding geven tot één tuchtprocedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf"* en *"wanneer in de loop van de tuchtprocedure een nieuw feit ten laste wordt gelegd dat geen verband heeft met de lopende tuchtprocedure kan dit tot een nieuwe*

³⁸⁷ RvS 8 mei 1996, nr. 59.551, Govaerts; RvS 5 januari 2009, nr. 189.263, Willems.

³⁸⁸ RvS 8 mei 1996, nr. 59.551, Govaerts; RvS 5 januari 2009, nr. 189.263, Willems.

³⁸⁹ Art. 19, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 1 Besluit gesubsidieerd onderwijs; I. OPDEBEEK, *Algemene beginselen van ambtenarentucht*, Brugge, Die Keure, 2011, 209.

³⁹⁰ RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.

³⁹¹ RvS 16 mei 2007, nr. 171.298, Zariouh; RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.

³⁹² Art. 19, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 1 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

³⁹³ RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits.

³⁹⁴ RvS 25 oktober 1995, nr. 56.025, Van Nuffel; RvS 28 juni 2004, nr. 133.173, Eyskens; RvS 26 september 2005, nr. 149.347, Troch; RvS 10 oktober 2005, nr. 149.922, De Grave; RvS 5 december 2005, nr. 152.207, Vermeulen; RvS 14 januari 2008, nr. 178.524, Bonami; RvS 4 november 2008, nr. 187.683, Heremans; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 16 januari 2013, nr. 222.084, Vande Vyvere; RvS 27 januari 2014, nr. 226.212, Snellinx.

³⁹⁵ RvS 4 november 2008, nr. 187.683, Heremans; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 16 januari 2013, nr. 222.084, Vande Vyvere.

procedure aanleiding geven".³⁹⁶ Hieruit volgt dat wat betreft personeelsleden van het onderwijs, in tegenstelling tot andere personeelsleden, het moet gaan om feiten die in verband staan met elkaar.

C. Maatregelen van verschillende aard

Het adagium *non bis in idem* verhindert nochtans niet dat voor eenzelfde feit maatregelen van verschillende aard worden opgelegd.³⁹⁷ In het arrest Segers heeft de Raad van State geoordeeld: *"Het beginsel 'non bis in idem' houdt in dat eenzelfde feit geen tweemaal mag worden bestraft met straffen van dezelfde aard. Eenzelfde feit mag aldus geen tweemaal tuchtrechtelijk worden bestraft. Het beginsel belet evenwel niet dat voor dezelfde feiten maatregelen of sancties van verschillende aard worden opgelegd."*³⁹⁸

a) Combinatie met een ordemaatregel

Uit voorgaande volgt dat een combinatie van een tuchtstraf met een ordemaatregel mogelijk is.³⁹⁹ Deze maatregelen verschillen immers van aard en streven een ander doel na. Zoals voorheen reeds vermeld hebben ordemaatregelen tot doel de goede werking van de dienst te herstellen. Tuchtmaatregelen hebben hetzelfde oogmerk maar streven bijkomend een bestraffing van het personeelslid na voor schuldig gedrag.⁴⁰⁰

Zo werd in de zaak *Van Den Steen*⁴⁰¹ van 2008 een overplaatsing bevolen met als oogmerk de verstoorde werking van de dienst te herstellen. De bedoeling van de overplaatsing was niet om schuldig gedrag te bestraffen en maakte aldus slechts een ordemaatregel uit. Nadien werd echter een tuchtprocedure gestart voor dezelfde feiten die eveneens tot de overplaatsing heeft geleid en werd een tuchtstraf bevolen. Het oogmerk van deze tuchtstraf is effectief om schuldig gedrag te bestraffen. Een reeds opgelegde ordemaatregel belette hier echter niet dat later voor dezelfde feiten nog een tuchtstraf werd opgelegd.⁴⁰²

Ook geldt voor het onderwijs dat een personeelslid dat tuchtrechtelijk wordt vervolgd preventief kan worden geschorst bij ordemaatregel wanneer zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van het onderwijs of van de dienst. Aan de preventieve schorsing bij wijze van ordemaatregel komt van rechtswege een einde indien er een tuchtrechtelijke uitspraak volgt over dezelfde feiten. Hieruit volgt

³⁹⁶ Art. 19, al. 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, al. 4 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

³⁹⁷ RvS 25 oktober 1995, nr. 56.025, Van Nuffel; RvS 18 juni 1996, nr. 60.239, Barbier; RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens; RvS 16 december 2003, nr. 126.448, Soons; RvS 28 juni 2004, nr. 133.173, Eyskens; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 20 mei 2014, nr. 227.484, Segers.

³⁹⁸ RvS 20 mei 2014, nr. 227.484, Segers.

³⁹⁹ RvS 25 oktober 1995, nr. 56.025, Van Nuffel; RvS 18 juni 1996, nr. 60.239, Barbier; RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens; RvS 16 december 2003, nr. 126.448, Soons; RvS 28 juni 2004, nr. 133.173, Eyskens; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 20 mei 2014, nr. 227.484, Segers.

⁴⁰⁰ RvS 26 januari 2004, nr. 127.414, Van Opstal; RvS 25 juli 2006, nr. 161.446, Maes; RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer; RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera; RvS 20 mei 2014, nr. 227.484, Segers.

⁴⁰¹ RvS 14 mei 2008, nr. 182.909, Van Den Steen.

⁴⁰² RvS 14 mei 2008, nr. 182.909, Van Den Steen.

eveneens dat ordemaatregelen en tuchtmaatregelen met betrekking tot dezelfde feiten kunnen worden gecombineerd.⁴⁰³

b) Combinatie met een strafsanctie

Het is mogelijk dat eenzelfde gedraging zowel een tuchtvergrijp als een strafrechtelijk misdrijf uitmaakt. De strafvordering en de tuchtvordering kunnen dan afzonderlijk in werking worden gesteld aangezien het twee verschillende vorderingen zijn wat betreft hun grondslag, draagwijdte en nagestreefde doel.⁴⁰⁴ Een strafrechtelijke veroordeling belet niet dat er eveneens een tuchtsanctie wordt opgelegd, gezien het in dergelijk geval gaat om een maatregel van andere aard. De tuchtmaatregel straft het personeelslid immers, met het oog op het herstel van de orde binnen de dienst.⁴⁰⁵ De strafvordering daarentegen wordt uitgeoefend in het belang en ten bate van de maatschappij in haar geheel.⁴⁰⁶

7.7 Bevoegde overheid

7.7.1 Gemeenschapsonderwijs

De raad van bestuur is bevoegd om de tuchtstraffen uit te spreken in het gemeenschapsonderwijs.⁴⁰⁷ Voor de leden van de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum worden deze uitgesproken door de afgevaardigd minister.⁴⁰⁸

7.7.2 Gesubsidieerd onderwijs

De tuchtmacht voor de gesubsidieerde onderwijsinstellingen wordt uitgeoefend door de te benoemen bevoegde overheid.⁴⁰⁹ In het gesubsidieerd onderwijs moet er een onderscheid worden gemaakt tussen het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gesubsidieerd vrij onderwijs om te bepalen wie de te benoemen bevoegde overheid is.

A. Gesubsidieerd officieel onderwijs

Het onderwijs dat ingericht wordt door de gemeenten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest heeft als bevoegde tuchtmacht het schepencollege. Dit college is bevoegd om de blaam, de afhouding van wedde en de schorsing bij tuchtmaatregel voor maximum één maand op te leggen. In het provinciaal onderwijs wordt deze bevoegdheid toegewezen aan de bestendige deputatie.⁴¹⁰ Het college van

⁴⁰³ Art. 17 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 4 Besluit gesubsidieerd onderwijs; art. V.102. Codex Hoger onderwijs.

⁴⁰⁴ RvS 8 september 2003, nr. 122.540, Olbrechts.

⁴⁰⁵ RvS 22 november 2004, nr. 137.409, Rijnders; RvS 11 januari 2010, nr. 199.408, Rijnders; RvS 20 mei 2014, nr. 227.484, Segers.

⁴⁰⁶ Arbitragehof 7 december 1999, nr. 129/99.

⁴⁰⁷ Art. 62, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

⁴⁰⁸ Art. 62, § 2 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs.

⁴⁰⁹ Art. 68, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁴¹⁰ Art. 68, § 2 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

burgemeester en schepenen is voor het gesubsidieerd officieel onderwijs ingericht door de gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest eveneens bevoegd voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een tijdelijke aanstelling, een affectatie en een loopbaanonderbreking, voor zover die de duur van maximaal twaalf maanden niet overschrijdt.⁴¹¹ Het college van burgemeester en schepenen is bevoegd voor de aanstelling, vaste benoeming, ontslag en afzetting van personeelsleden evenals voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een affectatie en een loopbaanonderbreking in het gesubsidieerd officieel onderwijs, ingericht door de gemeenten gelegen in het Vlaams Gewest.⁴¹²

B. Gesubsidieerd vrij onderwijs

Om de bevoegde tuchtmacht te bepalen voor het gesubsidieerd vrij onderwijs moet worden gekeken naar de statuten.⁴¹³

7.7.3 Hogescholen

Voor tuchtaangelegenheden in hogeschoolinstellingen is het hogeschoolbestuur bevoegd om sancties op te leggen.⁴¹⁴

7.7.4 Universiteiten

Het bestuurscollege is bevoegd om een schriftelijke berisping op te leggen op gemotiveerd voorstel van de tuchtcommissie.⁴¹⁵ De raad van bestuur is echter bevoegd om een gehele of gedeeltelijke schorsing, terugzetting in graad of het ontslag op te leggen op gemotiveerd voorstel van de tuchtcommissie.⁴¹⁶

7.8 Beginselen van behoorlijk bestuur en de samenstelling van de tuchtoverheid

7.8.1 Hoorplicht

De tuchtbeslissing kan enkel worden genomen door leden van de tuchtoverheid die het personeelslid in zijn verdediging hebben gehoord en dus aan het tuchtverhoor hebben deelgenomen. Het recht van verdediging houdt in dat het personeelslid het recht heeft om gehoord te worden. Het personeelslid moet zich kunnen verweren ten aanzien van wie als tuchtoverheid zal optreden. Indien leden van het beslissend orgaan die het verhoor niet, of niet volledig hebben bijgewoond en bijgevolg

⁴¹¹ Art. 4, § 5, tweede lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁴¹² Art. 4, § 5, eerste lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁴¹³ Art. 13 Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, *BS* 1 juli 1921; I. OPDEBEEK, "Tuchtrecht van het onderwijspersoneel" in S. LUST, D. CUYPERS, I. OPDEBEEK, S. PAUWELS en R. VERSTEGEN, *Evaluatie en tucht in onderwijs(personeels)- aangelegenheden*, Brugge, Die Keure, 2010, 80.

⁴¹⁴ Art. V.94 Codex Hoger Onderwijs.

⁴¹⁵ Art. 3 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴¹⁶ Art. 4 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

het verweer van de betrokkene niet of niet op alle punten hebben kunnen aanhoren, toch meewerken aan de tuchtbeslissing dan zouden de rechten van verdediging worden miskend.⁴¹⁷

7.8.2 Onpartijdigheidsbeginsel

De schijn van partijdigheid is voldoende om de schending van het onpartijdigheidsbeginsel in te roepen. Dit volgt uit het adagium "*justice should not only be done, but also be seen to be done*".⁴¹⁸ Het is met andere woorden voldoende dat door een bepaald gedrag van de bevoegde tuchtoverheid een gewettigde twijfel is ontstaan over de geschiktheid om de zaak van het personeelslid op een onpartijdige wijze te behandelen.⁴¹⁹

Hier kan worden opgemerkt dat: "*het door de administratieve overheid in acht te nemen onpartijdigheidsbeginsel en het daarin begrepen beginsel dat schijn van partijdigheid moet worden voorkomen, moet verenigbaar blijven met de eigen aard, meer bepaald de eigen structuur van het bestuur, des te meer ingeval de samenstelling en werking van de betrokken organen bij wet zijn geregeld.*"⁴²⁰ De tuchtoverheid kan bij het nemen van bepaalde beslissingen in dezelfde samenstelling dit doen zonder dat het onpartijdigheidsbeginsel wordt geschonden.⁴²¹

Het kan ook voorkomen dat in een opeenvolging van tuchtprocedures tegen eenzelfde personeelslid, telkens ook eenzelfde tuchtraad optreedt. Dit is volgens de kamer van beroep dan ook geen grond om van een schijn van partijdigheid te spreken.⁴²² Ook is er geen sprake van een objectieve schijn van partijdigheid indien het bestuur een deskundige consulteert in de tuchtprocedure.⁴²³

Indien het personeelslid van oordeel is dat de onpartijdigheid in het gedrang is, dan moeten concrete elementen worden aangetoond die dit bewijzen.⁴²⁴

7.9 Tuchtprocedure

7.9.1 Tuchtprocedure in het basis- en secundair onderwijs

A. Opstarten van de tuchtprocedure

De feiten moeten ter kennis worden gebracht aan de bevoegde tuchtoverheid. Deze feiten moeten de toepassing van een tuchtmaatregel kunnen verantwoorden. Van zodra dit is gebeurd gaat deze tuchtoverheid over tot de nodige vaststellingen en verhoren.⁴²⁵

⁴¹⁷ KvB 14 maart 2012, nr. GVO/2012/6; KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.

⁴¹⁸ RvS 24 april 2003, nr. 118.575, Wollaert; RvS 28 april 2003, nr. 118.726, Michel.

⁴¹⁹ RvS 24 april 2003, nr. 118.575, Wollaert; RvS 28 april 2003, nr. 118.726, Michel.

⁴²⁰ RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

⁴²¹ RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.

⁴²² KvB 28 september 2011, nr. GVO/2011/11.

⁴²³ RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera.

⁴²⁴ KvB 26 februari 2014, nr. GVO/2014/5.

⁴²⁵ Art. 19, § 1, eerste lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 1, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

Het is dus deze tuchtverheid die handelt in de tuchtprocedure. Wel is het mogelijk dat een bestuur, als het klachten ontvangt en alvorens op te treden en de klacht ernstig te nemen, beslist aanvullend onderzoek naar de vermeende feiten te doen. Voor dit aanvullend onderzoek kan de eigen administratie worden ingeschakeld.⁴²⁶

a) Samenloop

Er kan slechts één tuchtprocedure worden opgestart en één tuchtstraf worden uitgesproken in de omstandigheid dat er meerdere feiten die verband hebben met elkaar ten laste van het personeelslid worden gelegd.⁴²⁷

b) Termijn

Na verloop van een termijn van zes maanden na de vaststelling of de kennisname van de strafbare feiten kan er geen tuchtrechtelijke vervolging meer worden ingesteld.⁴²⁸

De Raad van State heeft er reeds op gewezen dat deze termijn aanvangt van zodra de tuchtrechtelijk strafbare misdraging door de tuchtverheid wordt vastgesteld of ervan in kennis wordt gesteld.⁴²⁹ De Raad heeft verder verduidelijkt: "*Feiten die kunnen wijzen op een tekortkoming van een personeelslid aan zijn beroepslichten, kunnen door de tuchtverheid in beginsel slechts nuttig in een tuchtprocedure tegen dat personeelslid worden aangewend, zodra zij redelijkerwijze over voldoende bewijskrachtige gegevens met betrekking tot die feiten beschikt. Pas dan kunnen die feiten geacht worden ter kennis te zijn van de tuchtverheid of door de tuchtverheid te zijn vastgesteld, zodat de verjaringstermijn bedoeld in het tuchtbesluit kan ingaan.*"⁴³⁰ Geruchten, speculaties of onzekere gegevens zullen niet voldoende zijn opdat de tuchtprocedure wordt aangevat.⁴³¹

c) Strafrechtelijke vervolging

Een uitzondering op deze termijn wordt gemaakt in geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten. Deze termijn begint in dergelijk geval pas te lopen de dag dat de tuchtverheid door de gerechtelijke overheid ervan in kennis wordt gesteld dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet voortgezet wordt.⁴³² De tuchtverheid kan in dergelijk geval de tuchtrechtelijke vervolging uitstellen tot na de afloop van de strafrechtelijke procedure. Dit is echter geen verplichting.⁴³³ De tuchtverheid mag indien mogelijk zonder te wachten op de uitkomst van de strafrechtelijke procedure ook zelf een standpunt innemen omtrent het bestaan van de feiten en de schuld van het tuchtrechtelijk vervolgte personeelslid.⁴³⁴ Er rust in

⁴²⁶ RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera.

⁴²⁷ Art. 19, § 1, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 1, vierde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴²⁸ Art. 19, § 5, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 5, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴²⁹ RvS 27 november 2014, nr. 229.368.

⁴³⁰ RvS 3 november 2010, nr. 208.649, Desaeyer.

⁴³¹ RvS 3 november 2010, nr. 208.649, Desaeyer.

⁴³² Art. 19, § 4, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 5, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴³³ RvS 20 februari 2009, nr. 190.728, Darville.

⁴³⁴ RvS 8 september 2003, nr. 122.540, Olbrechts; RvS 6 november 2006, nr. 164.341, Roofthoof.

dergelijk geval geen verplichting op de tuchtoverheid om het strafdossier bij de beoordeling te betrekken als zij van oordeel is dat ze voldoende grondslag heeft door eigen onderzoek om de sanctie op te leggen.⁴³⁵ Deze mogelijkheid is voorzien voor de tuchtoverheid in geval de uitkomst van de strafrechtelijke procedure nodig is om de juistheid van de feiten vast te stellen.⁴³⁶

Wanneer een strafonderzoek loopt behoudt de tuchtprocedure echter wel haar autonomie. De tuchtoverheid dient nog altijd te onderzoeken hoe zij de periode van onzekerheid voor het personeelslid zo kort mogelijk kan houden.⁴³⁷ De Raad van State heeft gesteld dat "*de tuchtoverheid die, wanneer deze het opportuun acht, gebruik maakt van de mogelijkheid om pas een tuchtrechtelijke vervolging in te stellen na afloop van de strafrechtelijke procedure, dient te letten op het beginsel van de redelijke termijn*".⁴³⁸ De tuchtrechtelijke vervolging mag volgens de Raad enkel worden uitgesteld wanneer zij op grond van de onderzoeksmiddelen waarover zij beschikt geen beoordeling kan geven van de feiten die het personeelslid ten laste worden gelegd. Dit is ter voorkoming dat een personeelslid te lang in onzekerheid zou worden gelaten aangaande zijn lot.⁴³⁹

B. Instellen tuchtonderzoek

Indien de tuchtoverheid een tuchtonderzoek instelt, deelt zij dit onmiddellijk per aangetekende brief aan het personeelslid mee, evenals de reden die daartoe aanleiding geeft. Op de datum van verzending van de aangetekende brief start de tuchtrechtelijke vervolging.⁴⁴⁰

a) Termijn

Er wordt geen specifieke termijn vooropgesteld in de decreten. Een termijn van drie maanden voor een tuchtonderzoek wordt echter als een aanbeveling beschouwd. Dit wil weliswaar niet zeggen dat een tuchtonderzoek over een termijn van vier maanden de redelijke termijn overschrijdt. Alle concrete gegevens van de zaak moeten immers in acht worden genomen om de redelijke termijn te beoordelen.⁴⁴¹ Zo kan er rekening worden gehouden met de omvang, speciaal de moeilijkheidsgraad en het delicate karakter van het onderzoek om te bepalen dat een schijnbaar lange onderzoekstermijn van bijna tien maanden wel lang maar niet onaanvaardbaar lang is.⁴⁴²

b) Hoorplicht

⁴³⁵ RvS 8 september 2003, nr. 122.540, Olbrechts; RvS 6 november 2006, nr. 164.341, Roofthoof.

⁴³⁶ RvS 20 februari 2009, nr. 190.728, Darville.

⁴³⁷ KvB 18 januari 2012, nr. GVO/2012/1.

⁴³⁸ RvS 20 februari 2009, nr. 190.728, Darville.

⁴³⁹ RvS 20 februari 2009, nr. 190.728, Darville.

⁴⁴⁰ Art. 19, § 1, vierde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 1, zesde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁴¹ KvB 26 februari 2014, nr. GVO/2014/5.

⁴⁴² KvB 31 januari 2013, nr. GOO/2013/161.

Het betrokken personeelslid moet in zijn middelen van verdediging worden gehoord.⁴⁴³ De rechten van verdediging zijn echter een essentieel onderdeel van de tuchtprocedure en de hoorplicht staat hierin centraal.⁴⁴⁴

1° Raadsman

Tijdens het verhoor mag het personeelslid zich echter laten bijstaan door een raadsman.⁴⁴⁵ Een raadsman kan zijn: een advocaat, een personeelslid van de onderwijsinstelling of van de centra voor leerlingenbegeleiding of, wat de werknemer betreft, een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie en wat de werkgever betreft, een vertegenwoordiger van het gemeenschapsonderwijs of van een representatieve vereniging van inrichtende machten in geval van een gesubsidieerde onderwijsinstelling.⁴⁴⁶

2° Verstek

Indien het personeelslid niet verschijnt terwijl hij behoorlijk is opgeroepen, beslist de tuchtoverheid bij verstek.⁴⁴⁷ Indien de betrokkene echter wettig gehinderd werd dan kan er verzet worden aangetekend binnen de tien werkdagen nadat de beslissing hem met een ter post aangetekende brief werd betekend.⁴⁴⁸ Het dossier wordt dan heropend en de tuchtoverheid beslist na een nieuwe behoorlijke oproep, ongeacht de aanwezigheid van het personeelslid.⁴⁴⁹

3° Tijdstip en inhoud

Dit verhoor moet plaatsvinden vooraleer de tuchtoverheid een tuchtmaatregel kan opleggen en het moet zich uitstrekken over alle ten laste gelegde feiten.⁴⁵⁰ De hoorplicht houdt echter niet in dat tijdens een hoorzitting tussen het personeelslid en de tuchtoverheid een daadwerkelijke dialoog tot stand komt, en dat de tuchtoverheid aan het personeelslid vragen zou moeten stellen.⁴⁵¹

4° Oproeping

De oproeping van het personeelslid om voor de tuchtoverheid te verschijnen moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief en dient op straffe van nietigheid melding te maken van de ten laste gelegde feiten, het voorstel van tuchtsanctie, de plaats, dag en uur van het verhoor, het recht

⁴⁴³ Art. 19, § 2, eerste en tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 2, eerste en tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁴⁴ KvB 12 september 2012, nr. GVO/2012/17.

⁴⁴⁵ Art. 19, § 2, eerste en tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 2, eerste en tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁴⁶ Art. 1, 9° Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 1, 2° Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁴⁷ Art. 19, § 6, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 6, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁴⁸ Art. 19, § 6, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 6, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁴⁹ Art. 19, § 6, vierde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 6, vierde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁵⁰ Art. 19, § 2, eerste en tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 2, eerste en tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁵¹ RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

van de betrokkene zich te laten bijstaan door een raadsman en de plaats waar en de termijn waarbinnen het tuchtdossier kan worden ingezien.⁴⁵²

§1 Vormvoorwaarden

Deze voorwaarden zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid. Het betreffen strenge vormvoorwaarden waaruit volgt dat de nietigheid wordt vastgesteld van een oproepingsbrief die niet voldoet aan deze voorwaarden.

§2 Feiten

De ten laste gelegde feiten zullen voldoende precies omschreven moeten zijn om een verdediging mogelijk te maken. Indien de ten laste gelegde feiten niet met de vereiste nauwkeurigheid omschreven zijn, wordt de oproeping aldus vernietigd, ongeacht of het personeelslid achteraf toch voldoende kennis van zaken had om zich te kunnen verdedigen.⁴⁵³

Ook moet de overstap van tuchtonderzoek naar tenlastelegging van tuchtfeiten in alle duidelijkheid gebeuren. De tuchtverheid moet in de oproepingsbrief zelf duidelijk aangeven waarvoor het personeelslid zich moet verantwoorden, opdat de rechten van verdediging worden gewaarborgd. Uitzonderlijk kan volgens de kamer van beroep worden aanvaard dat de feiten kenbaar gemaakt worden door verwijzing naar sommige stukken in het dossier. Wel moet deze verwijzing dan precies geformuleerd zijn, moeten de stukken meegedeeld zijn en moeten die stukken ook toelaten om met zekerheid uit te maken over welke feiten het gaat en waar en wanneer die zich hebben voorgedaan. De beslissing mag aldus niet steunen op essentiële stukken die niet zijn opgenomen in het tuchtdossier. Indien de beslissing wel op zulke stukken zou steunen schendt dat de rechten van verdediging van het personeelslid. Er is dan immers geen mogelijkheid geweest voor het personeelslid om zich te verdedigen tegen deze essentiële stukken.⁴⁵⁴

§3 Beroep

Deze regeling is niet van toepassing op de procedure in beroep. De op straffe van nietigheid voorgeschreven vermeldingen op de oproeping, zoals aangehaald, hebben immers enkel betrekking op de initiële oproeping door het schoolbestuur. Er is ook geen enkele regel dat voorschrijft dat een oproepingsbrief moet worden opgesteld in diezelfde vormen door de beroepsinstantie.⁴⁵⁵

5° Samenstelling en raadpleging tuchtdossier

⁴⁵² Art. 19, § 5 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 5 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁵³ RvS 16 februari 2004, nr. 128.185; KvB 26 augustus 2014, nr. GVO/2014/11.

⁴⁵⁴ KvB 18 december 2013, nr. GVO/2013/11.

⁴⁵⁵ RvS 21 december 2010, nr. 209.904, Van Rousselt.

Het tuchtdossier wordt samengesteld door de tuchtoverheid en mag door het personeelslid en zijn raadsman op verzoek worden geraadpleegd vooraleer het verhoor plaats heeft.⁴⁵⁶ Na ontvangst van de oproepingsbrief beschikken zij over een termijn van tenminste tien werkdagen.⁴⁵⁷ Het personeelslid kan eveneens kosteloos een kopie van het dossier bekomen.⁴⁵⁸

6° Proces-verbaal

Er wordt ter zitting een proces-verbaal opgemaakt van het verhoor, dat getrouw de verklaringen van de gehoorde weergeeft, er wordt voorlezing van gedaan en de betrokkene wordt verzocht het te ondertekenen.⁴⁵⁹

7° Redelijke termijn

Indien het personeelslid wordt opgeroepen voor een hoorzitting moet een redelijke termijn worden verleend opdat het personeelslid zijn hoorzitting kan voorbereiden, beroep kan doen op een raadsman en zijn verdediging kan voorbereiden met eventueel zijn raadsman. De decreetgever maakt immers melding van de rechten van verdediging, waartoe ook het beginsel van de redelijk termijn behoort. Om de redelijkheid van de termijn te beoordelen moet rekening worden gehouden met de concrete gegevens van de zaak.⁴⁶⁰ In de rechtspositiedecreten is echter uitdrukkelijk in een termijn voorzien om het tuchtdossier in te zien.⁴⁶¹ Deze termijn geldt ook voor de hoorzitting.⁴⁶²

c) Getuigenverhoor

Getuigen kunnen ambtshalve worden gehoord ter zitting door de tuchtoverheid. Op verzoek van het personeelslid is de overheid verplicht om getuigen te horen.⁴⁶³ Het verhoor vindt dan plaats in aanwezigheid van het betrokken personeelslid.⁴⁶⁴

De plicht om getuigen te horen op verzoek mag echter de grenzen van de redelijkheid niet te buiten gaan. De kamer van beroep heeft geoordeeld dat indien een bijzonder uitgebreid getuigenverhoor is georganiseerd, op verzoek van het betrokken personeelslid, en de tuchtoverheid daarbij begrip heeft getoond voor onduidelijkheden en uitstel van de zijde van het personeelslid, en ten slotte na maanden, bij het tweede tuchtverhoor, opnieuw geconfronteerd wordt met een vraag om getuigen op te roepen, dat deze vraag de redelijkheid van het recht te buiten gaat. Dit is immers een ultieme, niet gemotiveerde en niet geconcretiseerde vraag.⁴⁶⁵

⁴⁵⁶ Art. 19, § 3, eerste en tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 3, eerste en tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁵⁷ Art. 19, § 3, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 3, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁵⁸ Art. 19, § 3, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 3, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁵⁹ Art. 19, § 6, eerste lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 6, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁶⁰ RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

⁴⁶¹ Art. 19, § 3, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 3, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁶² RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.

⁴⁶³ Art. 19, § 7, eerste lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 7, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁶⁴ Art. 19, § 7, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 7, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁶⁵ KvB 19 oktober 2011, nr. GVO/2011/13.

C. Beslissing

a) Termijn

De tuchtoverheid neemt uiterlijk een beslissing binnen de zes weken na het opmaken van het proces-verbaal van verhoor of van niet-verschijnen. Zij wordt geacht af te zien van de uitoefening van haar tuchtrechtelijke bevoegdheid na het verstrijken van deze termijn.⁴⁶⁶

Voor het nemen van een beslissing geldt aldus een vervaltermijn waaraan een zwaarwichtig gevolg wordt gekoppeld bij het verstrijken ervan. Het gevolg is echter dat het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid niet meer kan gestraft worden.⁴⁶⁷

b) Motivering

De beslissing om een tuchtstraf op te leggen wordt met redenen omkleed.⁴⁶⁸ De motiveringsplicht die deze bepaling voorziet, biedt een hogere graad van bescherming dan de wet formele motivering van bestuurshandelingen, waardoor de bescherming van deze bepaling zal gelden.

Indien het personeelslid de wettigheid van de motieven wilt aanvechten of wilt aantonen dat de in aanmerking genomen gegevens niet correct zijn, moeten er concrete aanwijzingen worden verschaft. Het is echter niet voldoende om de onwettigheid van de motieven van de beslissing van de tuchtoverheid aan te tonen door het louter ontkennen, tegenspreken of in vraag stellen van de feitelijke elementen waarop de beoordeling door de tuchtoverheid berust.⁴⁶⁹

c) Betekening

De beslissing om een tuchtstraf op te leggen van de tuchtoverheid moet zonder verwijl aan het personeelslid worden betekend bij ter post aangetekende brief.⁴⁷⁰ Het moet hier gaan om de volledige beslissing. Eveneens moeten de beroepsmogelijkheden worden vermeld in deze brief, zo niet begint de beroepstermijn niet te lopen.⁴⁷¹ De termijn om beroep in te dienen bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep heeft een schorsende werking.⁴⁷²

7.9.2 Tuchtprocedure in het hoger onderwijs

A. Procedure

⁴⁶⁶ Art. 19, § 8, eerste lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 8, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁶⁷ Kvb 25 september 2014, nr. GO / 2014 / 08.

⁴⁶⁸ Art. 19, § 8, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 8, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁶⁹ RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera.

⁴⁷⁰ Art. 19, § 9, eerste lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 9, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁷¹ Art. 19, § 9, tweede en derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 8, § 9, tweede en derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁴⁷² Art. 73, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 72, 1° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

a) Opstarten van de tuchtprocedure

De rector kan een tuchtprocedure instellen na informatie te hebben ingewonnen in de faculteit waarvan het betrokken personeelslid deel uitmaakt.⁴⁷³ De procedure wordt ingesteld door de rector door aan het betrokken personeelslid bij aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs kennis te geven van de hem ten laste gelegde tekortkoming.⁴⁷⁴ De tuchtprocedure is geheim.⁴⁷⁵

b) Termijnen

Een beslissing houdende berisping of schorsing kan enkel worden genomen ten aanzien van tekortkomingen die niet meer dan één jaar, voorafgaand aan de verzending van de kennisgeving aan het personeelslid van de ten laste gelegde tekortkomingen, hebben plaatsgevonden.⁴⁷⁶ Voor een beslissing houdende terugzetting in graad of ontslag mogen de tekortkomingen niet meer dan vijf jaar voorafgaand aan de verzending van de kennisgeving hebben plaatsgevonden.⁴⁷⁷ Het gaat hier om verjaringstermijnen.

c) Strafrechtelijke vervolging

Indien in verband met een tekortkoming eveneens een strafrechtelijke vervolging is ingesteld, kan de tuchtcommissie de termijnen schorsen tot over die vervolging definitief uitspraak gedaan is. De schorsing eindigt in dergelijk geval op de dag van de definitieve uitspraak over de strafrechtelijke vervolging.⁴⁷⁸ Het besluit tot schorsing van de termijnen wordt gemotiveerd en wordt zonder verwijl schriftelijk meegedeeld aan het personeelslid en aan de rector.⁴⁷⁹

d) Verloop van de tuchtprocedure

De rector kan beslissen om een tuchtprocedure op te starten op grond van de hem verleende informatie. De rector roept in dergelijk geval de tuchtcommissie samen en bezorgt het dossier aan de leden en een afschrift van de brief aan het betrokken personeelslid.⁴⁸⁰ Minstens vier van de zes leden moeten aanwezig zijn opdat de tuchtcommissie geldig kan samenkomen.⁴⁸¹

1° Raadsman

Het personeelslid mag zich bij de tuchtcommissie en bij de beroepscommissie laten bijstaan door maximum twee raadgevers naar keuze.⁴⁸²

⁴⁷³ Art. 9, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁷⁴ Art. 9, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁷⁵ Art. 27 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁷⁶ Art. 19 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁷⁷ Art. 20 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁷⁸ Art. 37, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁷⁹ Art. 37, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁰ Art. 10 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸¹ Art. 11 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸² Art. 24, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

2° Bezwaren

Bezwaren mogen steeds aan de tuchtcommissie en aan de beroepscommissie worden meegedeeld. Dit mag zowel mondeling als schriftelijk.⁴⁸³

3° Hooplicht

Het personeelslid moet de gelegenheid krijgen om te worden gehoord.⁴⁸⁴ Het personeelslid moet tenminste zeven kalenderdagen voorafgaand schriftelijk bij aangetekende of tegen ontvangstbewijs afgeleverde brief worden opgeroepen.⁴⁸⁵ Deze oproeping moet de dag, plaats en uur van de hoorzitting bevatten en eveneens de plaats en de beschikbare periodes voor de inzage van het dossier vermelden.⁴⁸⁶ Tijdens deze periode van zeven kalenderdagen heeft het personeelslid inzage van het volledige dossier.⁴⁸⁷ Ook het recht op bijstand door ten hoogste twee raadgevers en het recht om getuigen te doen oproepen moeten in de oproeping vermeld staan. Bij de oproeping wordt een lijst gevoegd met de getuigen die reeds op initiatief van de tuchtcommissie zijn opgeroepen.⁴⁸⁸

Deze verplichtingen gelden niet ten aanzien van de behandeling door het bestuurscollege en door de raad van bestuur.⁴⁸⁹

§1 Niet-verschijning

Indien het personeelslid wordt opgeroepen om te worden gehoord en niet verschijnt voor de tuchtcommissie of schriftelijk afstand heeft gedaan van zijn hoorrecht, kan de tuchtcommissie een tuchtsanctie voorstellen aan het bestuurscollege of aan de raad van bestuur.⁴⁹⁰

§2 Proces-verbaal

Van het verhoor wordt een proces-verbaal gemaakt, dat ter zitting aan het personeelslid ter ondertekening wordt voorgelegd. Het personeelslid kan een voorbehoud formuleren bij de ondertekening. In geval van weigering van het personeelslid om te ondertekenen, wordt zijn gemotiveerde weigering genotuleerd in het proces-verbaal dat door de voorzitter en de secretaris ondertekend wordt.⁴⁹¹ Indien het personeelslid niet verschijnt wordt een proces-verbaal van afstand of van niet-verschijnen opgemaakt. Het proces-verbaal bevat de opsomming van alle door de wet of

⁴⁸³ Art. 24, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁴ Art. 14 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁵ Art. 22, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁶ Art. 22, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁷ Art. 24, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁸ Art. 22, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁸⁹ Art. 22, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁰ Art. 25 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹¹ Art. 22, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

het onderhavige tuchtreglement vereiste procedurehandelingen en vermeldt bij iedere handeling of ze verricht is.⁴⁹²

4° Onderzoek

De tuchtcommissie moet onderzoek verrichten.⁴⁹³ Alle onderzoek verrichtingen die de tuchtcommissie dienstig acht kunnen worden gedaan.⁴⁹⁴ Enkel de stukken waarvan de betrokkene inzage heeft kunnen hebben, mogen in acht worden genomen tijdens de procedure.⁴⁹⁵

5° Getuigenverhoor

Andere personen dan het personeelslid kunnen worden gehoord. De tuchtcommissie moet het personeelslid ten minste zeven kalenderdagen voorafgaand schriftelijk uitnodigen en de gelegenheid aan het personeelslid geven om aanwezig te zijn bij het verhoor van die personen. Het personeelslid moet de gelegenheid krijgen om elke voor de zaak dienstige vraag te stellen of opmerkingen te maken.⁴⁹⁶ Gedurende de periode van zeven kalenderdagen heeft het personeelslid inzage van het volledige dossier.⁴⁹⁷

6° Inzage dossier

De voorzitter van de tuchtcommissie moet het personeelslid uitnodigen via een aangetekende of tegen ontvangstbewijs afgeleverde brief om inzage te nemen van het dossier en eventueel een verweerschrift te bezorgen. De brief vermeldt de plaats waar en de periodes wanneer het dossier ter inzage beschikbaar is.⁴⁹⁸

7° Verweerschrift

Het verweerschrift moet binnen de vijftien kalenderdagen na een eerste kennisname van het dossier worden bezorgd.⁴⁹⁹ Indien de tuchtcommissie het verweerschrift niet binnen deze termijn heeft ontvangen gaat zij voort met de tuchtprocedure.⁵⁰⁰

e) Gesloten deuren en geheimhouding

⁴⁹² Art. 25 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹³ Art. 14 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁴ Art. 23, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁵ Art. 23, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁶ Art. 23, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁷ Art. 24, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁸ Art. 12 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁴⁹⁹ Art. 12 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰⁰ Art. 13 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

De vergaderingen van de tuchtcommissie vinden plaats achter gesloten deuren en de leden van de tuchtcommissie zijn door geheimhouding gebonden. De beslissing van de tuchtcommissie geldt als collegiaal. De interne standpunten en het resultaat van de stemming worden niet meegedeeld.⁵⁰¹

f) Uitspraak

1° Advies van de tuchtcommissie

Na het personeelslid te hebben gehoord en de nodige onderzoek verrichtingen te hebben gedaan doet de tuchtcommissie uitspraak bij wijze van gemotiveerd advies.⁵⁰² De tuchtcommissie kan bij meerderheid en op gemotiveerde wijze beslissen geen tuchtsanctie op te leggen. In dergelijk geval wordt de procedure definitief stopgezet. Ook kan de tuchtcommissie bij meerderheid en op gemotiveerde wijze beslissen tot het voorstellen van een concrete tuchtsanctie aan het bevoegde universiteitsbestuur. Er wordt dan een gemotiveerd advies geformuleerd. Enkel in dit geval kan het bestuurscollege of de raad van bestuur overgaan tot het opleggen van de voorgestelde tuchtsanctie.⁵⁰³

Het personeelslid moet door de tuchtcommissie worden ingelicht via aangetekende of tegen ontvangstbewijs afgeleverde brief over het advies. In geval van stopzetting van de tuchtprocedure, kan het personeelslid niet verder worden vervolgd voor de hem aanvankelijk ten laste gelegde feiten.⁵⁰⁴

2° Beraadslaging en beslissing

Leden die deel hebben uitgemaakt van de tuchtcommissie mogen niet deelnemen aan de beraadslaging en beslissing van het bestuurscollege of de raad van bestuur.⁵⁰⁵ Het bestuurscollege en de raad van bestuur kunnen de voorgestelde tuchtsanctie bevestigen. In dergelijk geval wordt de motivering van de tuchtcommissie overgenomen. Ook kunnen ze de voorgestelde tuchtsanctie terugzenden naar de tuchtcommissie met het oog op herformulering van de voorgestelde tuchtsanctie of een vermindering van de tuchtsanctie, rekening houdend met de overwegingen van het betrokken bestuursorgaan.⁵⁰⁶

Indien het bestuurscollege of de raad van bestuur het voorstel voor een tuchtsanctie terugzendt naar de tuchtcommissie, kan het bestuurscollege of de raad van bestuur na ontvangst van het nieuwe, eventueel ongewijzigde voorstel van de tuchtcommissie, het voorstel enkel nog afwijzen of bevestigen. In geval van afwijzing wordt er geen tuchtsanctie opgelegd. In geval van bevestiging wordt de motivering van de tuchtcommissie overgenomen.⁵⁰⁷

⁵⁰¹ Art. 16 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰² Art. 14 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰³ Art. 15 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰⁴ Art. 17 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰⁵ Art. 18, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰⁶ Art. 18, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰⁷ Art. 18, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

3° Termijn

Een beslissing betreffende de toepassing van een tuchtsanctie of de bevinding dat er gronden zijn voor de toepassing van een tuchtsanctie moet door de tuchtcommissie worden genomen binnen de zestig kalenderdagen na de verzending van de kennisgeving aan het personeelslid van de ten laste gelegde tekortkomingen of binnen de zestig kalenderdagen na de beslissing tot terugzending van het bestuurscollege of van de raad van bestuur.⁵⁰⁸ Het bestuurscollege of de raad van bestuur beschikken over een termijn van honderdtachtig kalenderdagen, vanaf de beslissing van de rector om een tuchtprocedure in te stellen, om een beslissing hieromtrent te nemen.⁵⁰⁹ Deze termijnen gelden niet in geval van behandeling na intern beroep.⁵¹⁰

4° Inzage

Alle adviezen en beslissingen in tuchtzaken worden bewaard in het archief van het rectoraat met inbegrip van alle stukken van de procedures die tot die beslissingen hebben geleid.⁵¹¹ Inzage van de beslissing en stukken is enkel mogelijk voor de rector, de vicerectoren, de faculteitsdecanen en de leden van het bestuurscollege en van de raad van bestuur.⁵¹²

Academische personeelsleden tegen wie tuchtprocedures hangende zijn en de eventuele raadgevers kunnen inzage krijgen van alle adviezen en beslissingen in tuchtzaken, waarbij alle persoonsnamen en benamingen van onderdelen van de universiteit worden weggelaten en vervangen door groepen van drie letters zonder enig verband met die namen of benamingen.⁵¹³

7.10 Bevoegde overheid in beroep

7.10.1 Basis- en secundair onderwijs

A. Kamers van beroep

Er worden kamers van beroep ingesteld die bevoegd zijn voor de personeelsleden van het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs waarop dit decreet van toepassing is.⁵¹⁴ Voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs is er voorzien in een kamer van beroep voor het gesubsidieerd officieel onderwijs en een kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.⁵¹⁵

a) Laatste aanlag

⁵⁰⁸ Art. 21, eerste lid, 1° Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁰⁹ Art. 21, eerste lid, 2° Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵¹⁰ Art. 21, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵¹¹ Art. 28, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵¹² Art. 28, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵¹³ Art. 28, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵¹⁴ Art. 71, eerste lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 69, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵¹⁵ Art. 69, § 1, eerste lid, 1° en 2° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

De kamers van beroep doen in laatste aanleg uitspraak over het beroep dat een personeelslid heeft ingesteld tegen de tuchtstraf die de tuchtverheid heeft uitgesproken.⁵¹⁶ Dit betekent dat een beslissing van de tuchtmacht kan worden hervormd of vernietigd door de kamer van beroep.⁵¹⁷

b) Bevoegdheid

De bevoegdheid van de kamers strekt zich uit tot het bevestigen of vernietigen van de tuchtstraf, of tot het uitspreken van een lichtere tuchtstraf.⁵¹⁸ De door de tuchtverheid uitgesproken sanctie kan echter niet worden verzwaaard door de kamers.⁵¹⁹ In alle aangelegenheden waarvoor door of krachtens dit decreet bevoegdheid werd verleend doen de kamers van beroep eveneens uitspraak.⁵²⁰

c) Samenstelling

De kamer van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon.⁵²¹ Ook moet er een pariteit zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties.⁵²²

B. Devolutieve werking

Het beroep heeft een devolutief karakter. Dit betekent dat de zaak in haar geheel door de kamer van beroep opnieuw wordt onderzocht en dat de gebreken in de procedure die de beslissende overheid zelf heeft begaan, kunnen worden rechtgezet of hersteld in deze procedure. Uitzondering hierop betreft de regels met betrekking tot de verjaring, de voorschriften die op straffe van niet-ontvankelijkheid zijn voorgeschreven of die van rechtswege de nietigheid meebrengen, zoals bijvoorbeeld het niet in acht nemen van vervaltermijnen.⁵²³

Zo kan ook een schending van de rechten van de verdediging door het niet horen van het personeelslid worden rechtgezet doordat de kamer, op grond van de devolutieve werking van het beroep, de betrokkene hoort en daarna een nieuwe beslissing neemt.⁵²⁴

C. Uitoefening van het mandaat

⁵¹⁶ Art. 71, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 69, § 2 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵¹⁷ R. VERSTEGEN, "De rol van de rechter in de uitbouw van het onderwijsrecht. Een overzicht", *TORB* 2006-07, 110.

⁵¹⁸ Art. 71, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 69, § 2 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵¹⁹ Art. 33septies, § 4 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 4 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵²⁰ Art. 71, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 69, § 2 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²¹ Art. 72, eerste lid, 1° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 70, eerste lid, 1° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²² Art. 72, eerste lid, 2° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 70, eerste lid, 2° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²³ RvS 13 oktober 2014, nr. 228.740, Heusdens; RvS 9 februari 2012, nr. 217.841; KvB 14 januari 2015, nr. GVO/2015/1; KvB 10 september 2014, nr. GOO/2014/176.

⁵²⁴ KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.

De kamer van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen.⁵²⁵ De voorzitter moet stemgerechtigd zijn, waarbij de stem van de voorzitter doorslaggevend is na een tweede stemronde bij staking van stemmen.⁵²⁶ De voorzitter wordt door de Vlaamse regering aangesteld.⁵²⁷

Bij stemming moet er steeds pariteit zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behalve in geval van een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide geledingen afwezig bleven.⁵²⁸

7.10.2 Hoger onderwijs

A. College van decanen

Het college van decanen treedt op als beroepscommissie in tuchtaangelegenheden. De rector en de vicerector-voorzitter van de tuchtcommissie maken geen deel uit van deze beroepscommissie. Het college van decanen wordt voorgezeten door de vicerector die niet betrokken was bij het tuchtonderzoek, of door de decaan met de hoogste dienstanciënniteit als ZAP-lid indien de vicerector onbeschikbaar is.⁵²⁹

7.11 Beroepsprocedure

7.11.1 Basis- en secundair onderwijs

A. Rechten van verdediging

De rechten van verdediging moeten worden gewaarborgd tijdens de beroepsprocedure.⁵³⁰

B. Beroep instellen

a) Termijn

De termijn om beroep in te stellen bedraagt twintig kalenderdagen. Dit beroep heeft bovendien schorsende werking, waardoor de tuchtmaatregel wordt opgeschort.⁵³¹ Deze termijn begint te lopen op de dag volgend op de schriftelijke mededeling van de sanctie door de tuchtoverheid.⁵³²

⁵²⁵ Art. 72, eerste lid, 3° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 70, eerste lid, 3° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²⁶ Art. 72, eerste lid, 4° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 70, eerste lid, 4° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²⁷ Art. 72, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 70, tweede lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²⁸ Art. 72, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 70, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵²⁹ Art. 33, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵³⁰ Art. 72, eerste lid, 5° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵³¹ Art. 73, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 72, eerste lid, 1° en 2° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs; art. 33septies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 1 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵³² Art. 33septies, § 1, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs;

Na het verstrijken van de termijn van 20 kalenderdagen of nadat de kamer van beroep een definitieve beslissing heeft genomen, wordt de tuchtmaatregel definitief.⁵³³

b) Indienen beroepschrift

Het beroep moet worden ingesteld bij de kamer van beroep met een aangetekende brief.⁵³⁴ Op hetzelfde ogenblik wanneer het beroepsschrift wordt ingediend, stuurt het personeelslid met een aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs een kopie daarvan naar zijn tuchtoverheid. De naam en het adres van de tuchtoverheid moeten in het beroep vermeld zijn.⁵³⁵

c) Motiveringsplicht

Op straffe van niet-ontvankelijkheid dient het beroep te zijn gemotiveerd.⁵³⁶ In dit geval gaat het niet om de motiveringsplicht die volgt uit de wet formele motivering van bestuurshandelingen. Deze wet is immers enkel van toepassing op bestuurshandelingen van administratieve overheden.⁵³⁷

d) Tuchtdossier

Bij de ontvangst van het beroepschrift vraagt de secretaris onmiddellijk het tuchtdossier op bij de tuchtoverheid.⁵³⁸

C. Verloop van de zitting

a) Oproeping partijen

De partijen worden opgeroepen voor de zitting van de bevoegde kamer van beroep met een aangetekende brief.⁵³⁹ De oproeping van de partijen moet op een behoorlijke wijze plaatsvinden.⁵⁴⁰

1° Verstek

Indien het personeelslid behoorlijk werd opgeroepen en toch niet verschijnt of niet wordt vertegenwoordigd, wordt de beslissing van de kamer van beroep genomen bij verstek. In geval het gaat om een gewettigde verhindering, dan kan het personeelslid binnen tien werkdagen nadat de beslissing hem met een aangetekende brief werd betekend, tegen de uitspraak verzet aantekenen.

⁵³³ Art. 33septies, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 2 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵³⁴ Art. 33septies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 1 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵³⁵ Art. 33septies, § 1, vierde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 1, derde en vierde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵³⁶ Art. 33septies, § 1, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 1, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵³⁷ Art. 1 en 2 Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *BS* 12 september 1991.

⁵³⁸ Art. 33septies, § 3 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 13, § 3 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵³⁹ Art. 33novies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴⁰ Art. 33novies, § 5 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 5 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

De kamer van beroep wordt in dergelijk geval opnieuw bijeengeroepen en beslist definitief en onherroepelijk, ongeacht of het personeelslid aanwezig is.⁵⁴¹

b) Termijn

De zitting van de bevoegde kamer van beroep vindt plaats binnen zestig werkdagen na de ontvangst van het beroepsschrift. Wanneer het einde van die termijn tussen 15 juli en 15 augustus valt, dan wordt de termijn verlengd tot 31 augustus.⁵⁴²

c) Raadsman

De partijen kunnen zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman.⁵⁴³

d) Toelichtende memorie

Een toelichtende memorie kan worden ingediend tot uiterlijk twintig werkdagen nadat het beroepsschrift is ingediend.⁵⁴⁴ Deze wordt aangetekend of tegen ontvangstbewijs verstuurd naar de bevoegde kamer van beroep en naar de tegenpartij.⁵⁴⁵ Een toelichtende memorie, bezorgd na de vermelde termijn, wordt uit de debatten geweerd.⁵⁴⁶ De indiening van de memorie kan gebeuren door het personeelslid of zijn raadsman en mag aanvullende middelen bevatten.⁵⁴⁷

Hier kan worden benadrukt dat het vaste rechtspraak is van de kamer van beroep dat de zaterdag bij de berekening van de hier toepasselijke termijn als een werkdag moet worden meegeteld. Deze visie is in overeenstemming met de rechtspraak van de Raad van State.⁵⁴⁸ De Raad stelt: *"Het begrip 'werkdagen' moet, bij ontstentenis van een uitdrukkelijke bepaling in de andere zin, worden begrepen in zijn gebruikelijke betekenis en het omvat aldus als 'dag waarop gewerkt wordt' alle dagen van de week, behalve de zon- en feestdagen. Een zaterdag is bijgevolg een werkdag, ook al is hij geen dag van arbeid voor iedereen en ook al zijn de onderwijsactiviteiten in het secundair onderwijs dan opgeschort."*⁵⁴⁹

e) Verweerschrift

⁵⁴¹ Art. 33novies, § 5 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 5 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴² Art. 33novies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴³ Art. 33novies, § 1, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴⁴ Art. 33novies, § 1, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴⁵ Art. 33novies, § 1, vijfde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, vijfde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴⁶ Art. 33novies, § 1, zesde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, zesde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴⁷ Art. 33novies, § 1, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁴⁸ KvB 10 december 2014, nr. GVO/2014/18.

⁵⁴⁹ RvS 26 juni 2012, nr. 219.952, Jordaens.

Een verweerschrift kan worden ingediend tot uiterlijk twintig werkdagen na de ontvangst van de toelichtende memorie van het personeelslid of tot uiterlijk twintig werkdagen na het verstrijken van de termijn ingeval het personeelslid geen toelichtende memorie heeft ingediend.⁵⁵⁰ Deze wordt aangetekend of tegen ontvangstbewijs verstuurd door de tuchtverheid of haar raadsman naar de bevoegde kamer van beroep en naar de tegenpartij.⁵⁵¹ Een verweerschrift, bezorgd na de vermelde termijn, wordt uit de debatten geweerd.⁵⁵²

f) Getuigen horen

Een aanvullend onderzoek kan worden bevolen door de kamer van beroep en getuigen kunnen worden gehoord.⁵⁵³ Verhoor van getuigen is ambtshalve mogelijk of op verzoek van het personeelslid of van zijn raadsman.⁵⁵⁴ Het verhoor heeft dan plaats in aanwezigheid van het personeelslid.⁵⁵⁵ Wel kan de opgeroepen getuige zich ertegen verzetten dat hij in het openbaar wordt gehoord.⁵⁵⁶

g) Strafrechtelijke vervolging

Indien het betrokken personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd voor dezelfde feiten en de tuchtverheid de behandeling van de tuchtvordering niet heeft opgeschort tijdens de strafrechtelijke procedure, kan de kamer van beroep de behandeling van het beroep alsnog opschorten tot na de kennisgeving dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet voortgezet wordt.⁵⁵⁷

D. Openbaarheid van de zitting

Tenzij de openbaarheid gevaar oplevert voor de openbare orde of de goede zeden zijn de zittingen van de kamer van beroep openbaar.⁵⁵⁸ De zitting vindt echter plaats achter gesloten deuren op verzoek van het personeelslid of zijn raadsman.⁵⁵⁹

E. Beslissing

⁵⁵⁰ Art. 33novies, § 1, vierde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, vierde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵¹ Art. 33novies, § 1, derde en vijfde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, derde en vijfde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵² Art. 33novies, § 1, zesde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 1, zesde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵³ Art. 33novies, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 2 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵⁴ Art. 33novies, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 2 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵⁵ Art. 33novies, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 2 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵⁶ Art. 33novies, § 2, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 2, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵⁷ Art. 33novies, § 4 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 4 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵⁸ Art. 33novies, § 3 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 3 Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁵⁹ Art. 33novies, § 3, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 16, § 3, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

De secretaris deelt de beslissing mee aan de tuchtoverheid en aan het personeelslid.⁵⁶⁰ Deze beslissing is bindend voor beide partijen en moet worden meegedeeld met een aangetekende brief.⁵⁶¹ De uitslag van de stemming moet in de beslissing vermeld worden.⁵⁶²

a) Termijn

De beslissing moet binnen een termijn van twintig werkdagen na de vergadering waarin de beslissing werd genomen worden meegedeeld.⁵⁶³

De tuchtmaatregelen die een financiële implicatie hebben voor het personeelslid moeten door de tuchtoverheid binnen een termijn van orde van twintig kalenderdagen ter kennis van de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, of zijn afgevaardigde worden gebracht. Deze termijn begint te lopen de dag na het verstrijken van de beroepstermijn van twintig kalenderdagen of de dag nadat de tuchtoverheid kennis heeft genomen van de beslissing van de kamer van beroep.⁵⁶⁴

b) Motiveringsplicht

De beslissing moet met redenen omkleed zijn.⁵⁶⁵ Ook zal dat de motiveringsplicht die deze bepaling voorziet een hogere graad van bescherming bieden dan de wet formele motivering van bestuurshandelingen, waardoor deze bepaling van toepassing zal zijn.

F. Wraking

De lijst van de effectieve en plaatsvervangende voorzitters en leden van de bevoegde kamer van beroep wordt meegedeeld aan de partijen zodra de zaak aanhangig is gemaakt.⁵⁶⁶ Binnen tien werkdagen na de ontvangst van die lijst is het mogelijk voor de partijen om de wraking te vragen van de voorzitter en een of meer leden van de kamer, tenzij de reden tot wraking later is ontstaan.⁵⁶⁷ De redenen tot wraking, bepaald in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek kunnen worden ingeroepen door de partijen. Behalve om die redenen tot wraking, kunnen beide partijen eveneens één lid ongemotiveerd wraken.⁵⁶⁸ Als een voorzitter of een lid van de kamers van beroep ervan op de hoogte is dat er een reden tot wraking tegen hem bestaat, moet hij zich van de zaak onthouden.⁵⁶⁹

⁵⁶⁰ Art. 33decies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 17, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶¹ Art. 33decies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 17, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶² Art. 33decies, § 1, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 17, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶³ Art. 33decies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 17, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶⁴ Art. 33decies, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs.

⁵⁶⁵ Art. 33decies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 17, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶⁶ Art. 33octies, § 1 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 14, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶⁷ Art. 33octies, § 1, tweede lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 14, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶⁸ Art. 33otcies, § 1, derde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 15, eerste lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁶⁹ Art. 33octies, § 1 vierde lid Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 15, tweede lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

In geval van wraking van zowel de voorzitter als beide plaatsvervangende voorzitters, wijst de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, een andere plaatsvervangende voorzitter aan om in de zaak te zetelen.⁵⁷⁰

7.11.2 Hoger onderwijs

A. Beroep instellen

Het personeelslid waartegen een tuchtsanctie wordt uitgesproken kan beroep indienen. Het instellen van intern beroep schort de uitvoering van de bestreden beslissing op, behalve in geval van een preventieve schorsing of van een andere voorlopige maatregel van inwendige orde.⁵⁷¹

a) Termijn

Het betrokken personeelslid kan bij middel van een gemotiveerd verzoekschrift beroep instellen binnen tien kalenderdagen nadat hem schriftelijk kennis is gegeven van de tuchtsanctie. Dit verzoekschrift moet gericht zijn aan de voorzitter van de raad van bestuur ten behoeve van de interne beroepscommissie.⁵⁷²

B. Verloop van de procedure

a) Ontvankelijkheid

De beroepscommissie gaat na of het beroep ontvankelijk is. Indien het beroep ontvankelijk is, gaat de beroepscommissie na of de beslissing genomen is met inachtneming van het tuchtreglement. Ook moet de beroepscommissie nagaan of de beslissing kennelijk redelijk is ten aanzien van de feiten, of de beoordeling van de feiten correct gebeurd is, of de motivering van de genomen beslissing aanvaardbaar is en of er geen andere gebreken kunnen worden vastgesteld tijdens de behandeling van het dossier. De beslissing van de beroepscommissie hieromtrent moet worden gemotiveerd.⁵⁷³

b) Feiten

Enkel de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd mogen in aanmerking worden genomen in beroep.⁵⁷⁴

c) Tuchtdossier

⁵⁷⁰ Art. 33octies, § 2 Besluit gemeenschapsonderwijs; art. 14, derde lid Besluit gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁷¹ Art. 33, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷² Art. 33, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷³ Art. 34, vijfde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷⁴ Art. 34, zesde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

De voorzitter van de beroepscommissie verzoekt de instantie die de tuchtsanctie in eerste aanleg heeft uitgesproken om het dossier van de zaak te bezorgen.⁵⁷⁵ Het personeelslid moeten worden uitgenodigd om binnen de vijftien kalenderdagen inzage te nemen van het dossier en zijn bezwaren toe te lichten in een aanvullende notitie.⁵⁷⁶ Deze uitnodiging moet gebeuren via een aangetekende of tegen ontvangstbewijs afgeleverde brief. De brief moet de plaats waar het dossier ter inzage is en de beschikbare periodes vermelden.⁵⁷⁷ Indien de voorzitter de aanvullende notitie van het personeelslid niet binnen de bepaalde termijn heeft ontvangen, kan de procedure worden verdergezet.⁵⁷⁸

d) Hoorplicht

Het personeelslid moet de gelegenheid krijgen te worden gehoord.⁵⁷⁹

1° Oproeping

Het personeelslid moet tenminste zeven kalenderdagen voorafgaand schriftelijk bij aangetekende of tegen ontvangstbewijs afgeleverde brief worden opgeroepen.⁵⁸⁰ Deze oproeping moet de dag, plaats en uur van de hoorzitting bevatten en eveneens de plaats en de beschikbare periodes voor de inzage van het dossier vermelden.⁵⁸¹ Ook het recht op bijstand door ten hoogste twee raadgevers en het recht om getuigen te doen oproepen moeten in de oproeping vermeld staan. Bij de oproeping wordt een lijst gevoegd met de getuigen die reeds op initiatief van de tuchtcommissie zijn opgeroepen.⁵⁸²

2° Proces-verbaal

Van het verhoor wordt een proces-verbaal gemaakt, dat ter zitting aan het personeelslid ter ondertekening wordt voorgelegd. Het personeelslid kan een voorbehoud formuleren bij de ondertekening. In geval van weigering van het personeelslid om te ondertekenen, wordt zijn gemotiveerde weigering genotuleerd in het proces-verbaal dat door de voorzitter en de secretaris ondertekend wordt.⁵⁸³

C. Beslissing

De Beroepscommissie doet schriftelijk uitspraak over het intern beroep na de beraadslaging.⁵⁸⁴ Het beroep kan worden afgewezen door de beroepscommissie of de tuchtcommissie kan opnieuw worden samengeroepen teneinde de gemotiveerde overwegingen van de beroepscommissie te

⁵⁷⁵ Art. 34, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷⁶ Art. 34, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷⁷ Art. 12 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷⁸ Art. 34, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁷⁹ Art. 34, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸⁰ Art. 22, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸¹ Art. 22, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸² Art. 22, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸³ Art. 22, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸⁴ Art. 34, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

beantwoorden.⁵⁸⁵ De beslissing van de beroepscommissie moet door de voorzitter worden bezorgd aan het betrokken personeelslid, aan de voorzitter van de raad van bestuur en aan de voorzitter van de tuchtcommissie.⁵⁸⁶

Indien wordt beslist tot terugzending naar de tuchtcommissie, dan volgt een volledig nieuw tuchtonderzoek zoals voorzien in het tuchtreglement van de Universiteit Hasselt. In het nieuw advies aan het bestuurscollege of aan de raad van bestuur moet de tuchtcommissie gemotiveerd antwoord geven op de overwegingen van de beroepscommissie.⁵⁸⁷ Tegen de nieuwe beslissing van het bestuurscollege of van de raad van bestuur na intern beroep is echter geen tweede intern beroep meer mogelijk.⁵⁸⁸

D. Verval

Een tuchtsanctie waartegen hoger beroep is ingesteld vervalt van rechtswege indien het bestuurscollege of de raad van bestuur zich daarover niet heeft uitgesproken binnen een termijn van negentig kalenderdagen na ontvangst van het verzoekschrift van het personeelslid tot instellen van beroep.⁵⁸⁹

7.12 Doorhaling van de tuchtstraf

7.12.1 Basis- en secundair onderwijs

De doorhaling van de tuchtstraf heeft, behoudens de uitvoering van de tuchtstraf, tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden. De doorgehaalde tuchtstraf wordt verwijderd uit het personeelsdossier. Uitgezonderd bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt kan wel rekening worden gehouden met de doorgehaalde straf.⁵⁹⁰ Een doorgehaalde tuchtstraf mag echter ook in rekening worden genomen voor de straftoemeting. Wel mag de vroegere tuchtstraf geen invloed hebben op de gegrondverklaring van de ten laste gelegde tekortkomingen.⁵⁹¹

A. Termijn

De termijn waarna de doorhaling zal gebeuren is voorzien op één jaar voor de blaam, drie jaar voor de afhouding van de wedde, vijf jaar voor de tuchtschorsing en zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.⁵⁹² Deze termijn loopt vanaf de datum van de

⁵⁸⁵ Art. 34, zevende lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸⁶ Art. 34, achtste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸⁷ Art. 34, negende lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸⁸ Art. 34, tiende lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁸⁹ Art. 35 Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁹⁰ Art. 70, § 2 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 73, § 2 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁹¹ KVB 5 februari 2014, nr. GOO/2014/ 173.

⁵⁹² Art. 70, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 73, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

tuchtspraak.⁵⁹³ Er moet echter wel rekening worden gehouden met de schorsende werking van het beroep.⁵⁹⁴ Na deze termijnen zal de doorhaling van rechtswege gebeuren.⁵⁹⁵

B. Uitzonderingen

Deze regeling in verband met de doorhaling van de tuchtstraf geldt niet voor het ontslag of de afzetting.⁵⁹⁶

7.12.2 Hoger onderwijs

Doorhaling van tuchtsancties is mogelijk.⁵⁹⁷ De doorhaling van een tuchtsanctie heeft tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtsanctie op geen enkele wijze meer rekening mag worden gehouden. Op de uitvoering van de sanctie heeft de doorhaling echter geen invloed.⁵⁹⁸

A. Termijn

De schrapping van de tuchtsanctie gebeurt van rechtswege. De duur van de termijn wordt vastgesteld op drie jaar voor de berisping, op vijf jaar voor de schorsing en op zeven jaar voor de terugzetting in graad.⁵⁹⁹ De duur van de termijn kan, op vraag van de betrokkene en na advies van de decaan van de faculteit waarvan het personeelslid deel uitmaakt, worden verkort door de rector tot één jaar voor de berisping, drie jaar voor de schorsing en vijf jaar voor de terugzetting in graad.⁶⁰⁰ De termijnen beginnen te lopen vanaf de datum van de eindbeslissing in de tuchtprocedure.⁶⁰¹

B. Uitzondering

De doorhaling van tuchtsancties is niet mogelijk in geval van ontslag.⁶⁰²

⁵⁹³ Art. 70, § 1, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 73, § 1, tweede lid Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁹⁴ Art. 73, tweede lid Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 72, eerste lid, 2° Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁹⁵ Art. 70, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 73, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁹⁶ Art. 70, § 1 Rechtspositiedecreet gemeenschapsonderwijs; art. 73, § 1 Rechtspositiedecreet gesubsidieerd onderwijs.

⁵⁹⁷ Art. 29, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁹⁸ Art. 29, tweede lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁵⁹⁹ Art. 29, derde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁶⁰⁰ Art. 29, vierde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁶⁰¹ Art. 29, vijfde lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

⁶⁰² Art. 29, eerste lid Tuchtreglement Universiteit Hasselt.

BESLUIT

Orde- en tuchtmaatregelen beogen allebei de goede werking van de dienst te verzekeren. Het is dan ook soms moeilijk om beide maatregelen uit elkaar te houden. Het doel is eensluidend, maar het motief verschilt echter wel. Daar ordemaatregelen louter de goede werking van de dienst beogen, worden tuchtmaatregelen opgelegd om te bestraffen. Tuchtmaatregelen beogen bestraffing en willen schade toebrengen. Ordemaatregelen kunnen eveneens nadeel berokkenen, maar dit wordt dan niet aanzien als een strafintentie. Een ander verschil betreft de codificatie. Enkel tuchtstraffen die voorzien zijn in de regelgeving kunnen worden opgelegd. Dit vloeit voort uit het *nulla poena sine lege* beginsel. Voor ordemaatregelen geldt dit beginsel niet.

Voor personeelsleden van de verschillende onderwijsinstellingen zijn deze orde- en tuchtregelingen vastgelegd door het Parlement van de Vlaamse Gemeenschap in de rechtspositiedecreten van 1991 en de Codex Hoger Onderwijs. De volheid van bevoegdheid die de gemeenschappen hebben ten aanzien van onderwijsaangelegenheden vloeit voort uit artikel 127 van de Grondwet. De rechtspositie van de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs is contractueel, daar de rechtspositie van de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gemeenschapsonderwijs statutair is. De mogelijkheid om personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs onder een contractuele rechtspositie te plaatsen volgt uit de grondwettelijk verankerde vrijheid van onderwijs. Dit bracht heel wat discussies teweeg. De vraag werd gesteld of het rechtspositiedecreet de artikelen 10, 11 en 24, § 4, van de Grondwet niet schendt, doordat de decreetgever personeelsleden in het gesubsidieerd vrij onderwijs onder een contractuele rechtspositie heeft geplaatst. Het voormalige Arbitragehof heeft in zijn arrest nr. 66/99 van 17 juni 1999 in elk geval geoordeeld dat er geen sprake is van een schending.

De vragen omtrent de toepasselijkheid van de arbeidsovereenkomstenwet zijn, gezien het arrest van het Arbitragehof van 8 mei 2002, weliswaar opgelost voor de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij basis- en secundair onderwijs, maar onduidelijkheid blijft bestaan voor het hoger onderwijs. Het is immers onduidelijk of de arbeidswetgeving een aanvullende rol kan spelen in het hoger onderwijs of niet. Door de niet-toepasselijkheid van de arbeidswetgeving ontstaan er echter ook lacunes in de wetgeving, met name ook voor wat betreft de ontslagregeling.

Het begrip 'administratieve overheid' heeft een lange weg afgelegd in de rechtspraak. Uiteindelijk is de knoop doorgehakt en wordt aangenomen dat vrije onderwijsinstellingen, opgericht op privé-initiatief geen administratieve overheden zijn in de zin van artikel 14 RvS-wet. Dit is het geval voor zover zij beslissingen nemen inzake personeelsaangelegenheden zoals tuchtbeslissingen. Een uitzondering kan worden gemaakt voor het examencontentieux, waarbij deze onderwijsinstellingen toch worden beschouwd als administratieve overheden.

Rond het verschil omtrent de jurisdictionele rechtsbescherming valt ook nog te discussiëren. Uit de contractuele aard van de arbeidsverhouding tussen het personeelslid en het schoolbestuur van vrije onderwijsinstellingen vloeit voort dat er een beslissing wordt genomen door de tuchtoverheid over de uitvoering van de overeenkomst. Dit betreft geschillen aangaande burgerlijke rechten, waarvoor

de gewone rechter bevoegd is en niet de Raad van State. Het Arbitragehof heeft alvast meermaals bevestigd dat de rechtsbescherming geboden door de Raad van State en de arbeidsgerechten weliswaar verschillend is, maar evenwaardig. Van discriminatie is volgens het Hof geen sprake, zoals gesteld in een arrest van 30 oktober 2001, voor zover het verschil in behandeling dat voortvloeit uit de toepassing van die procedures geen onevenredige beperking van de rechten van de daarbij betrokken personen met zich zou brengen. De meest uiteenlopende bevoegdheid waarover commotie blijft bestaan is echter de vernietigingsbevoegdheid in het kader van een onrechtmatig ontslag van de Raad van State. De rechtsgevolgen voor het personeelslid zijn erg verschillend naar gelang de Raad van State of de arbeidsgerechten bevoegd zijn. Daar de Raad het onrechtmatig ontslag kan vernietigen *ex tunc*, waardoor de ontslagbeslissing wordt geacht nooit te hebben bestaan en re-integratie mogelijk is, kunnen de arbeidsgerechten slechts een schadevergoeding bevelen. Dit verschil blijft bestaan en blijft een pijnpunt met betrekking tot de rechtsbescherming.

Om ervoor te zorgen dat de overheid op correcte en behoorlijke wijze handelt zijn de beginselen van behoorlijk bestuur van belang. Ze bieden bescherming tegen de willekeur van de overheid en stimuleren tot het nemen van zorgvuldige en kwalitatieve beslissingen. Deze beginselen zijn enkel van toepassing op de instellingen van het gesubsidieerd officieel onderwijs en de instellingen van het gemeenschapsonderwijs. De gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen vallen echter niet onder het toepassingsgebied van deze beginselen. Toch zullen de rechten van verdediging, de hoorplicht en motiveringsplicht in acht moeten worden genomen door de tuchtverheid van de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen. Ze zijn immers opgenomen in de decreten, de besluiten en de Codex Hoger Onderwijs. Door deze bepalingen van toepassing te verklaren in de arbeidsovereenkomst van de personeelsleden wordt de toepassing ervan gewaarborgd. De rechtspraak vormt een belangrijke bron bij de invulling van de beginselen van behoorlijk bestuur.

De orde- en tuchtregelingen zoals ze vandaag bestaan zijn vervat in de rechtspositiedecreten, de besluiten en de Codex Hoger Onderwijs. De rechtspraak en rechtsleer vormen een belangrijke bron bij de invulling en verduidelijking van de bepalingen. De tuchtregels die voorzien zijn in het basis- en secundair onderwijs voor de verschillende onderwijsnetten gelijken zeer sterk op elkaar. Zowel de mogelijke tuchtstraffen als de uitoefening van de tuchtmacht zijn evenwel gelijk. Toch vloeien er verschillen voort uit de verschillende rechtspositie. De onderwijsinstellingen van het hoger onderwijs hebben autonomie voor het opstellen van een orde- en tuchtregeling. Het is moeilijk te stellen dat de orde- en tuchtregeling zoals ze nu bestaat voor personeelsleden van de verschillende onderwijsinstellingen perfect werkt. Er bestonden in 1991 al onduidelijkheden en er bestaan er nu nog steeds. Vooral de vraag naar gelijkheid tussen de verschillende rechtsposities blijft opkomen.

BIBLIOGRAFIE

1. Wetgeving

Internationaalrechtelijke normen

- Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, *BS* 19 augustus 1955.

Belgische normen

- Gecoördineerde Grondwet van 17 februari 1994, *BS* 17 februari 1994.
- Grondwetswijziging 6 januari 2014, *BS* 32 januari 2014.
- Burgerlijke Wetboek van 21 maart 1804, *BS* 3 september 1807.
- Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, *BS* 1 juli 1921.
- Gecoördineerde wetten op de Raad van State van 12 januari 1973, *BS* 21 maart 1973.
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.
- Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *BS* 12 september 1991.
- Wet van 20 januari 2014 houdende hervorming van de bevoegdheid, de procedureregeling en de organisatie van de Raad van State, *BS* 3 februari 2014.
- Bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980, *BS* 15 augustus 1980.
- Decreet 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, *BS* 25 mei 1991.
- Decreet 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 25 mei 1991.
- Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *BS* 4 juli 1991.

- Decreet VI. Parl. 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, *BS* 31 augustus 1994.
- Decreet 8 mei 2009 betreffende het onderwijs XIX, *BS* 28 augustus 2009.
- Koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, *BS* 8 oktober 1937.
- Koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 9 januari 2001.
- Besluit VI. Reg. 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, *BS* 27 juli 1991.
- Besluit VI. Reg. 22 mei 1991 omtrent de evaluatie, maatregelen van orde en tucht in het gemeenschapsonderwijs, *BS* 11 april 1992.
- Besluit VI. Reg. van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *BS* 13 februari 1999.
- Besluit VI. Reg. 11 oktober 2013 tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs, *BS* 27 februari 2014.

Parlementaire stukken

- Ontwerp van decreet betreffende het onderwijs XX, amendement nr. 21, stuk 526 (2009-2010).

2. Rechtspraak

Grondwettelijk Hof

- Arbitragehof 14 juli 1992, nr. 57/92.
- Arbitragehof 23 december 1992, nr. 80/92.
- Arbitragehof 2 maart 1995, nr. 21/95.

- Arbitragehof 18 januari 1996, nr. 7/96.
- Arbitragehof 17 juni 1999, nr. 66/99.
- Arbitragehof 15 juli 1999, nr. 85/99.
- Arbitragehof 7 december 1999, nr. 129/99.
- Arbitragehof 19 januari 2000, nr. 2/2000.
- Arbitragehof 11 december 2000, nr. 184/2002.
- Arbitragehof 7 juni 2001, nr. 78/2001.
- Arbitragehof 30 oktober 2001, nr. 133/2001.
- Arbitragehof 28 maart 2002, nr. 68/2002.
- Arbitragehof 8 mei 2002, nr. 87/2002.
- Arbitragehof 9 april 2003, nr. 41/2003.
- Arbitragehof 20 oktober 2005, nr. 154/2005.

Hof van Cassatie

- Cass. 20 juni 1988, *Arr.Cass.*, 1987-88, 1368.
- Cass. 4 oktober 1993, *Arr.Cass.* 1993, 798.
- Cass. 14 februari 1997, *Arr.Cass.* 1997, 221.
- Cass. 18 december 1997, *Arr.Cass.* 1997, 1400.
- Cass. 10 september 1999, *Arr.Cass.* 1999, 1083.
- Cass. 6 september 2002, *Arr.Cass.* 2002, 1747.

Raad van State

- RvS 28 juni 1994, nr. 488.296, Geboes.
- RvS 5 december 1994, nr. 50.576, Van Rijswijck.
- RvS 25 oktober 1995, nr. 56.025, Van Nuffel.
- RvS 30 april 1996, nr. 59.443, Gimvindus.
- RvS 8 mei 1996, nr. 59.551, Govaerts.
- RvS 18 juni 1996, nr. 60.239, Barbier.
- RvS 19 juli 1996, nr. 61.071, Gauthier.
- RvS 2 oktober 1996, nr. 62.190, Parmentier.
- RvS 29 november 1996, nr. 63.382, Paulus.
- RvS 30 april 1997, nr. 66.119, Van Der Cammen.
- RvS 11 juni 1997, nr. 66.741, Remy.
- RvS 11 juni 1997, nr. 66.743, Beaupain.
- RvS 14 oktober 1997, nr. 68.843, Van Espen.
- RvS 3 november 1997, nr. 69.328, Huybrechts.
- RvS 8 mei 1998, nr. 73.572, Benoit.
- RvS 10 juni 1998, nr. 74.182, Otten.
- RvS 18 december 1998, nr. 77.732, Geldof.
- RvS 20 april 1999, nr. 79.833, Van De Werf.
- RvS 4 oktober 1999, nr. 82.643, Verhamme.

- RvS 21 februari 2000, nr. 85.426, Baetens.
- RvS 27 december 2000, nr. 91.917, Benoit.
- RvS 6 februari 2001, nr. 93.104, Missorten.
- RvS 13 februari 2001, nr. 93.289, Deschutter.
- RvS 13 maart 2001, nr. 93.944, Bollengier.
- RvS 22 mei 2001, nr. 95.697, Vanwijnsberghe.
- RvS 12 juni 2001, nr. 96.313, Sue.
- RvS 29 juni 2001, nr. 97.252, Belmans.
- RvS 26 februari 2002, nr. 104.005, Peere.
- RvS 29 april 2002, nr. 106.170, Lapage.
- RvS 7 mei 2002, nr. 106.414, Hertens.
- RvS 7 mei 2002, nr. 106.415, Mottart.
- RvS 13 mei 2002, nr. 106.511, Vandenbrande.
- RvS 5 november 2002, nr. 112.283, Van Waterschoot.
- RvS 24 april 2003, nr. 118.575, Wollaert.
- RvS 28 april 2003, nr. 118.726, Michel.
- RvS 1 juli 2003, nr. 121.118, Mertens.
- RvS 4 juli 2003, nr. 121.316, Leysen.
- RvS 4 juli 2003, nr. 121.317, Van De Velde.
- RvS 8 september 2003, nr. 122.540, Olbrechts.
- RvS 24 november 2003, nr. 125.614, Deman.
- RvS 16 december 2003, nr. 126.448, Soons.
- RvS 26 januari 2004, nr. 127.414, Van Opstal.
- RvS 16 februari 2004, nr. 128.185, De Vries.
- RvS 29 maart 2004, nr. 129.804, Wittemans.
- RvS 27 mei 2004, nr. 131,816, Van Zeebroeck.
- RvS 28 juni 2004, nr. 133.173, Eyskens.
- RvS 22 november 2004, nr. 137.409, Rijnders.
- RvS 20 december 2004, nr. 138.685, Van Bogaert.
- RvS 17 januari 2005, nr. 139.382, Deschauer.
- RvS 20 januari 2005, nr. 139.570, Geboes.
- RvS 29 april 2005, nr. 143.947, Meganck.
- RvS 6 juni 2005, nr. 145.433, Ceelen.
- RvS 23 juni 2005, nr. 146.478, Van Nuffel.
- RvS 27 juni 2005, nr. 146.729, Everaert.
- RvS 26 september 2005, nr. 149.347, Troch.
- RvS 10 oktober 2005, nr. 149.922, De Grave.
- RvS 5 december 2005, nr. 152.207, Vermeulen.
- RvS 25 juli 2006, nr. 161.446, Maes.
- RvS 6 november 2006, nr. 164.341, Roofthoof.
- RvS 13 november 2006, nr. 164.651, Pattyn.
- RvS 21 december 2006, nr. 166.235, De Maeyer.
- RvS 14 december 2006, nr. 165.929, De Vlam.

- RvS 16 mei 2007, nr. 171.298, Zariouh.
- RvS 7 juni 2007, nr. 171.959, Hatert.
- RvS 11 juni 2007, nr. 172.072, De Boeck.
- RvS 28 juni 2007, nr. 172.836, Lauwers.
- RvS 28 juni 2007, nr. 172.852, Vanrintel.
- RvS 9 juli 2007, nr. 173.322, Geldof.
- RvS 21 november 2007, nr. 176.944, Van Canegem.
- RvS 14 januari 2008, nr. 178.524, Bonami.
- RvS 8 mei 2008, nr. 182.751, Vanden Hole.
- RvS 14 mei 2008, nr. 182.909, Van Den Steen.
- RvS 16 mei 2008, nr. 182.981, Vanparys.
- RvS 26 mei 2008, nr. 183.351, Peeters.
- RvS 26 mei 2008, nr. 183.352, Baert.
- RvS 29 mei 2008, nr. 183.532, Vande Moortele.
- RvS 23 juni 2008, nr. 184.413, Vandamme.
- RvS 26 juni 2008, nr. 184.856, Van Poelvoorde.
- RvS 8 juli 2008, nr. 185.210, Van Der Heyden.
- RvS 10 juli 2008, nr. 185.314, Thevissen.
- RvS 14 juli 2008, nr. 185.384, Lenaerts.
- RvS 22 september 2008, nr. 186.389, Steppe.
- RvS 23 september 2008, nr. 186.427, Roosendans.
- RvS 24 oktober 2008, nr. 187.333, Franssens.
- RvS 4 november 2008, nr. 187.683, Heremans.
- RvS 24 november 2008, nr. 188.151, X.
- RvS 1 december 2008, nr. 188.391, Van Herck.
- RvS 5 januari 2009, nr. 189.262, Smeulders.
- RvS 5 januari 2009, nr. 189.263, Willems.
- RvS 6 januari 2009, nr. 189.314, Servaes.
- RvS 21 januari 2009, nr. 189.696, Cole.
- RvS 5 februari 2009, nr. 190.236, Sergant.
- RvS 12 februari 2009, nr. 190.377, Aanifi.
- RvS 12 januari 2009, nr. 189.380, X.
- RvS 19 februari 2009, nr. 190.637, De Meyer.
- RvS 20 februari 2009, nr. 190.728, Darville.
- RvS 2 maart 2009, nr. 191.005, Cleemput.
- RvS 9 maart 2009, nr. 191.165, Van Der Steen.
- RvS 23 maart 2009, nr. 191.723, Strick.
- RvS 14 mei 2009, nr. 193.298, Bierebeeck.
- RvS 18 mei 2009, nr. 193.393, Vandenbrande.
- RvS 9 juni 2009, nr. 194.015, Maselyne.
- RvS 29 juni 2009, nr. 194.761, Delanghe.
- RvS 17 juli 2009, nr. 195.366, Vandermeulen.
- RvS 19 oktober 2009, nr. 197.014, Devos.

- RvS 13 november 2009, nr. 197.777, Possemiers.
- RvS 13 november 2009, nr. 197.778, Possemiers.
- RvS 26 november 2009, nr. 198.244, Engel.
- RvS 15 december 2009, nr. 198.899, Petré.
- RvS 11 januari 2010, nr. 199.408, Rijnders.
- RvS 28 januari 2010, nr. 200.241, Van Renterghem.
- RvS 4 februari 2010, nr. 200.443, Smits.
- RvS 11 februari 2010, nr. 200.751, Lesuco.
- RvS 22 februari 2010, nr. 201.131, Van Kemzeke.
- RvS 20 april 2010, nr. 203.098, Dengis.
- RvS 20 april 2010, nr. 203.099, Vanelven.
- RvS 3 mei 2010, nr. 203.577, Laisnez.
- RvS 3 november 2010, nr. 208.649, Desaeyer.
- RvS 6 december 2010, nr. 209.520, De Boeck.
- RvS 21 december 2010, nr. 209.905, Reekmans.
- RvS 21 december 2010, nr. 209.904, Van Rousselt.
- RvS 15 maart 2011, nr. 212.048, Dellaert.
- RvS 15 juni 2011, nr. 213.844, De Meerleer.
- RvS 16 november 2011, nr. 216.283, Vandevoorde.
- RvS 23 december 2011, nr. 217.027, Van Der Auwera.
- RvS 15 maart 2012, nr. 218.487, Blondelle.
- RvS 25 april 2012, nr. 219.045, Tison.
- RvS 26 juni 2012, nr. 219.952, Jordaens.
- RvS 18 september 2012, nr. 220.634, Wittemans.
- RvS 9 februari 2012, nr. 217.841, X.
- RvS 13 februari 2012, nr. 217.910, Cuyvers.
- RvS 17 april 2012, nr. 218.916, Wijnants.
- RvS 6 december 2012, nr. 221.642, KULeuven.
- RvS 16 januari 2013, nr. 222.084, Vande Vyvere.
- RvS 30 januari 2013, nr. 222.304, Vonckx.
- RvS 27 januari 2014, nr. 226.212, Snellinx.
- RvS 29 januari 2014, nr. 226.260, Dom.
- RvS 13 maart 2014, nr. 226.758, X.
- RvS 15 april 2014, nr. 227.125, X.
- RvS 23 april 2014, nr. 227.160, Deville.
- RvS 8 mei 2014, nr. 227.308, Roets.
- RvS 20 mei 2014, nr. 227.484, Segers.
- RvS 10 juni 2014, nr. 227.656, Daemen.
- RvS 13 oktober 2014, nr. nr. 228.740, Heusdens.
- RvS 27 november 2014, nr. 229.368, X.

- Arbh. Antwerpen 25 oktober 1999, *RW* 1999-2000.
- Arbh. Antwerpen 13 december 2004, *TORB* 2005/06, 467-478.
- Arbh. Brussel 18 januari 2005, *TORB* 2004-05.
- Arbh. Gent 12 januari 2011, nr. 2009/AG/351, *TORB* 2013/14, 96-99.

Kamer van beroep gesubsidieerd officieel onderwijs

- KvB 31 januari 2013, nr. GOO/2013/161.
- KvB 5 februari 2014, nr. GOO/2014/173.
- KvB 10 september 2014, nr. GOO/2014/176.

Kamer van beroep gesubsidieerd vrij onderwijs

- KvB 23 juni 2010, nr. GVO/2010/8.
- KvB 25 mei 2011, nr. GVO/2011/4.
- KvB 28 september 2011, nr. GVO/2011/11.
- KvB 19 oktober 2011, nr. GVO/2011/13.
- KvB 18 januari 2012, nr. GVO/2012/1.
- KvB 14 maart 2012, nr. GVO/2012/6.
- KvB 12 september 2012, nr. GVO/2012/17.
- KvB 18 december 2013, nr. GVO/2013/11.
- KvB 26 februari 2014, nr. GVO/2014/5.
- KvB 5 mei 2014, nr. GVO/2014/6.
- KvB 19 juni 2014, nr. GVO/2014/9.
- KvB 26 augustus 2014, nr. GVO/2014 /11.
- KvB 10 december 2014, nr. GVO/2014/18.
- KvB 14 januari 2015, nr. GVO/2015/1.

3. Rechtsleer

Boeken

- COOLSAET, A. en OPDEBEEK, I., *Algemene beginselen van ambtenarentuchtrecht*, Brugge, Die Keure, 2011, 674 p.
- COOLSAET, A. en OPDEBEEK, I., *Formele motivering van bestuurshandelingen*, Brugge, Die Keure, 2013, 500 p.
- DE VOS, M. en PLETS, I., *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 209 p.

- LUST, S., "Volle rechtsmacht, substitutie, injunctie en herstel" in LUST, S., SCHOLLEN, P. en VERBIST, S., *Actualia rechtsbescherming tegen de overheid*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 1-45.
- LUST, S., *Rechtsbescherming tegen de (administratieve) overheid. Een inleiding*, Brugge, Die Keure, 2014, 196 p.
- MAST, A., DUJARDIN, J., VAN DAMME, M. en VANDE LANOTTE, J., *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Mechelen, Kluwer, 2006, 1172 p.
- MERCKAERT, M., "Art. 144 van de Grondwet en het toekennen van schadevergoeding tot herstel door de Raad van State" in ALEN, A., DALLE, B., MUYLLE, K., PAS, W., VAN NIEUWENHOVE, J. en VERRIJDT, W. (eds.), *Het federale België na de Zesde Staatshervorming*, Brugge, Die Keure, 2014, 233-254.
- OPDEBEEK, I. en VAN DAMME, M., *Beginnelsen van behoorlijk bestuur*, Brugge, Die Keure, 2006, 491 p.
- OPDEBEEK, I., "Tuchtrecht van het onderwijspersoneel" in CUYPERS, D., OPDEBEEK, I., PAUWELS, S. en VERSTEGEN, R., *Evaluatie en tucht in onderwijs(personeels)- aangelegenheden*, Brugge, Die Keure, 2010, 49-108.
- RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 874 p.
- RIGAUX, M., RAUWS, W., BEULENS, J., BUYSSENS, H. en CLAEYS, T. , *Actualia van het ontslagrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 857 p.
- VERSTEGEN, R., *Het statuut van het personeel in het vrij onderwijs*, Antwerpen, Kluwer, 1980, 90 p.
- VERSTEGEN, R., VENY, L. en RAUWS, W., *Actuele vraagstukken van onderwijsrecht*, Deurne, Kluwer, 1997, 134 p.

Tijdschriften

- CHARLIER, F., "Arbitrage bij evaluatie- en tuchtgeschillen in het hoger onderwijs: een valabel alternatief?", *TORB* 2013/14, 333-338.
- COOLSAET, A., "Het evenredigheidsbeginsel in tuchtzaken" (noot onder RvS 3 mei 2004, nr. 130.964.), *T.Gem.* 2004, 302-303.

- COOLSAET, A., "Weerslag van de gezondheidstoestand van het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid op de tuchtprocedure en de tuchtrechtelijke bestraffing" (noot onder RvS 29 mei 2008, nr. 183.532), *T.Gem.* 2009, 44-48.
- COOLSAET, A. en OPDEBEEK, I., "Algemene beginselen inzake de doorhaling van tuchtstraffen opgelegd aan overheidspersoneel", *TBP* 2009, 143-147.
- COOLSAET, A. en OPDEBEEK, I., "Tuchtmaatregelen, ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en verkapte tuchtstraffen: hoe door de bomen het bos ontwaren", *T. Gem.* 2010, 155-166.
- CUYPERS, D. en OVERBEEKE, A., "Vastheid van betrekking in het vrij gesubsidieerd onderwijs", *RW* 1999-2000, 1363-1369.
- CUYPERS, D., "Ontslagmacht en Decreet Rechtspositie" (noot onder Arbh. Brussel 18 januari 2005), *TORB* 2004-05, 253-258.
- CUYPERS, D., "Docentenevaluaties: nieuw personeelsbeleid en nieuw recht" (noot onder Arbh. Antwerpen 13 december 2004), *TORB* 2005-06, 467-478.
- CUYPERS, D. en PAUWELS, S., "Evaluatie en ontslag van onderwijspersoneel, een casus op de valreep..." (noot onder Arbh. Gent 13 november 2009), *TORB* 2010-11, 257-267.
- CUYPERS, D., "De zaak R.J.: een probleem voor de school. Over tuchtstraffen en fundamentele rechtsbeginselen", *TORB* 2011-12, 102-107.
- DE GROOF, J., "Nihil novi sub sole" (noot onder Arbh. Brussel 7 juli 2004, nr. 42.815), *TORB* 2004-05, 236-241.
- DE GROOF, J., "Het onderwijs is vrij (art. 24, § 1 al. 1 G.W.). Zienwijzen van het Arbitragehof en van de Raad van State omtrent de onderwijsvrijheid", *TORB* 2006-07, 124-167.
- DE SMET, J.B., "De rechtspositieregeling van het personeel van de gesubsidieerde vrije hogescholen. Het immobilisme van de decreetgever is (al lang) geen optie meer", *TORB* 2014, 28-36.
- DE SUTTER, T., "De Raad van State en het behoud van het belang bij een beroep tegen een (verdoken) tuchtmaatregel" (noot onder RvS 14 december 2006), *RW* 2008-09, 24-28.
- DUJARDIN, J., "De Ontslag- en tuchtregeling en de preventieve schorsing voor het gesubsidieerd personeel van de provinciale en de gemeentelijke onderwijsinstellingen en de centra voor leerlingen begeleiding", *TORB* 2010-11, 384-399.

- JANVIER, R. "Een volwaardige tuchtregeling voor contractanten in overheidsdienst", *TSR* 2008, 231-329.
- JANVIER, R., "Over overheden, contractanten en ambtenaren: geen vrijblijvende "ménage à trois""; http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Documents/MDL%20d409.pdf.
- LOOS, B., "In de relatie tot hun personeel zijn vrije gesubsidieerde hogeronderwijsinstellingen geen bestuursinstantie" (noot onder RvS 6 december 2012, nr. 221.641), *TORB* 2012-13, 86-92.
- LUST, S., "Rechtsherstel door de Raad van State", *j.f.*, 1999-2000, nr 3, 445-460, <https://www.law.kuleuven.be/jura/art/36n3/lust.htm>.
- LUST, S. en STEEN, B., "Welles nietes over vrije onderwijsinstellingen, administratieve overheden en rechtsbescherming", *TORB* 2002/03, 315-353.
- MAES, G. "Bescherming van eigenheid en privéleven van leerkrachten in het vrij onderwijs", *TORB* 2006-07, 188-212.
- ORNELIS, F., "Tweemaal Cassatie over de bevoegdheid van de Raad van State voor het vrij onderwijs" (noot onder Cass. 6 september 2002), *TORB* 2002-2003, 90-93.
- PAS, W., "De rechtspraak van het Arbitragehof over de bevoegdheden van de gemeenschappen inzake onderwijs", *TORB* 2006/07, 238-247.
- POELMANS, P., "Een verbetering van de personeelsstatuten in het onderwijs. Een afbakening van grenzen en mogelijkheden", *TORB* 2009-10, 166-171.
- RAUWS, W., "Vrije universiteiten: vastheid van de dienstbetrekking en het recht op een bijkomende civielrechtelijke vergoeding" (noot onder Cass. 6 oktober 1997), *RW* 1998-99, 779-783.
- STEEN, B., "'Verliefd op de meester'. Ja ... maar ...!!!", *AJT* 1998-1999, 1035-1041.
- TIMBERMONT, E., noot onder arbrb. Antwerpen 20 maart 2012, *TORB* 2012/13, 276-282.
- VANDENDRIESSCHE, F., "De invulling van het begrip administratieve overheid na de arresten Gimvindus en BATC van het Hof van Cassatie", *RW* 2000-01, 497-506.
- VERBIEST, D., "Jurisdictionele rechtsbescherming: monistische droom en dualistische realiteit", *TBP* 2009, 278-303.

- VERSTEGEN, R., "De arbeidsverhoudingen in het vrij gesubsidieerd onderwijs zijn (nog altijd) contractueel van aard", *RW* 1998-99, 65-78.
- VERSTEGEN, R., "Voor het handhaven van een contractuele grondslag voor de arbeidsverhoudingen in het vrij gesubsidieerd onderwijs bestaat een grondwettelijke verantwoording" (noot onder Arbitragehof 17 juni 1999), *RW* 1999-2000, 531-537.
- VERSTEGEN, R., "Waarborgen voor de vastheid van betrekking in het vrij onderwijs. De decretale regeling doorgelicht", *TORB* 2001-02, 405-452.
- VERSTEGEN, R., "Wanneer treden privaatrechtelijke (onderwijs)instellingen op als administratieve overheid?", *RW* 2002-03, 801-814.
- VERSTEGEN, R., "Orde, geen tucht. De terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst" (noot onder RvS 27 januari 2000, nr. 84.891), *TORB* 2003-04, 266-268.
- VERSTEGEN, R., "Oud en nieuw over de bevoegde rechter. Het (vrij) onderwijs als proeftuin voor juristen", *RW* 2004-05, 1561-1584.
- VERSTEGEN, R., "De rol van de rechter in de uitbouw van het onderwijsrecht. Een overzicht", *TORB* 2006-07, 105-123.
- VERSTEGEN, R., "Evaluatie en tucht: eigen waarborgen" (noot onder RvS 23 april 2009, nr. 192.577, J.N.), *TORB* 2009-2010, 156-159.
- VERSTEGEN, R., "Collectief overleg in het onderwijs", *TORB* 2011/12, 117-151.
- VERSTEGEN, R. en VERBEECK, B., "Onderwijsinspectie, onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg in een bestuurlijke hervorming. Een evenwichtsoefening tussen autonomie en integratie", *TORB* 2011/12, 23-35.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Rechtspositieregeling leerkracht: orde en tucht

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2015**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Willems, Romina

Datum: **13/05/2015**