

Scholengemeenschap mag leerkracht niet overplaatsen naar andere school wegens relatie met collega

Situatie

De scholengemeenschap KSAS voert het beleid dat familieleden niet binnen dezelfde school mogen werken. Als personeelsleden in de loop van hun dienstverband een duurzame affectieve relatie krijgen, moet één van hen naar een andere school zodra er een gelijkwaardige functie vrijkomt.

Vanwege dit beleid is recent een collega van de indiener van de klacht overgeplaatst naar een andere school binnen de scholengemeenschap. Een dertigtal collega-leerkrachten, waaronder de indiener van de klacht, hebben gevraagd aan het schoolbestuur om die beslissing te herbekijken. Het schoolbestuur ging daar niet op in.

Beoordeling door de Geschillenkamer

De Geschillenkamer moest in deze zaak beoordelen of er sprake is van een directe discriminatie op grond van burgerlijke staat. Het beschermde kenmerk "burgerlijke staat" heeft in het Gelijkkansendecreet een ruimere betekenis dan de formele status ongehuwd, gehuwd, gescheiden of verweduwd zijn. Zo valt ook het vormen van een duurzame affectieve relatie onder dit beschermd kenmerk.

De scholengemeenschap KSAS ziet dit beleid slechts als een richtlijn die tijdig en transparant is gecommuniceerd aan het personeel. Ook heeft zij steeds de betrokken leerkrachten ondersteund en hun werkzekerheid gerespecteerd.

De Geschillenkamer leidt uit het mailverkeer tussen de leerkrachten en het schoolbestuur af dat het wel degelijk gaat om een regel die strikt moet worden nageleefd. Bovendien kunnen personeelsleden een verzoek tot overplaatsing van een werkgever ook als dwingend ervaren. Het feit dat personeelsleden op de hoogte zijn van dit beleid betekent niet dat ze hierdoor geen minder gunstige behandeling kunnen ervaren. De Geschillenkamer erkent dat de scholengemeenschap KSAS maatregelen heeft genomen die laten zien dat ze betrokken is en in goed vertrouwen handelt. Deze maatregelen nemen echter niet weg dat een leerkracht in een andere school moest gaan werken omwille van zijn duurzame affectieve relatie met een collega.

De scholengemeenschap KSAS heeft het beleid in het leven geroepen omdat er in het verleden sociale conflicten zijn ontstaan tussen familieleden onderling en tussen familieleden en het schoolbestuur die niet opgelost geraakten. De Geschillenkamer erkent dat het vermijden van sociale conflicten binnen een school een legitiem doel is.

De Geschillenkamer stelt vast dat het beleid van de scholengemeenschap erg verregaand is omdat zij een ingrijpende maatregel neemt voordat er enig conflict is ontstaan (preventief karakter) en omdat zij geen uitzonderingen voorziet (absoluut karakter). Zo'n maatregel zou enkel als passend en noodzakelijk kunnen worden beschouwd wanneer er zwaarwichtige redenen zijn, die bovendien duidelijk bewezen zijn. De scholengemeenschap toont echter niet aan dat wanneer twee personeelsleden werkzaam op dezelfde school een affectieve duurzame relatie ontwikkelen, dit automatisch een verhoogd risico op sociale conflicten met zich meebrengt. Bovendien toont de scholengemeenschap niet aan dat eventuele conflicten die uit zo'n relatie zouden ontstaan, zo ernstig zouden zijn dat de bestaande corrigerende maatregelen niet zouden volstaan.

Zo blijkt dat de betrokken leerkrachten al meer dan vier jaar een duurzame affectieve relatie hebben en dat dit op geen enkel moment tot sociale conflicten heeft geleid. In tegendeel: uit een mail van leerkrachten aan het schoolbestuur blijkt net dat de toepassing van het beleid tot interne spanningen heeft geleid.

De Geschillenkamer besluit dan ook dat er niet voldoende is aangetoond dat het beleid passend en noodzakelijk is om sociale conflicten te vermijden. Het direct onderscheid op grond van burgerlijke staat is niet gerechtvaardigd.

Oordeel

Om die redenen oordeelt de Geschillenkamer dat er sprake is van een directe discriminatie op grond van burgerlijke staat overeenkomstig het [Gelijkekansendecreet](#).

Aanbevelingen

Om deze discriminatie te beëindigen, beveelt de Geschillenkamer de scholengemeenschap KSAS aan:

- als structurele maatregel, het beleid te beëindigen dat als in de loop van de aanstelling een duurzame affectieve relatie tussen personeelsleden ontstaat, één van die betrokken personeelsleden een gelijkwaardige aanstelling dient aan te nemen in een andere school van de scholengemeenschap.
- als individuele maatregel, de betrokken leerkracht de mogelijkheid te bieden een aanstelling op te nemen in de school waar hij voor zijn overplaatsing vanwege dit beleid werkte.

De Geschillenkamer is een onafhankelijk orgaan van het Vlaams Mensenrechteninstituut. Ze buigt zich over discriminatieklachten en oordeelt of er sprake is van discriminatie. Deze samenvatting bindt de Geschillenkamer niet. Het oordeel is te vinden op vlaamsmensenrechteninstituut.be/geschillenkamer/oordelen.

Perscontact: Sarah Schoentjes 0497 05 62 82 | Dorien Geeroms 02 553 29 35

E-mail: geschillenkamer@vmri.be