

Rolnummer 6533
Arrest nr. 124/2017 van 19 oktober 2017

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, in samenhang gelezen met de artikelen 60, 62 en 64 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, gesteld door de Rechtbank van eerste aanleg Limburg, afdeling Tongeren.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters E. De Groot en J. Spreutels, en de rechters A. Alen, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet en R. Leysen, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter E. De Groot,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij vonnis van 25 oktober 2016 in zake de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel » tegen de Vlaamse Gemeenschap, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 8 november 2016, heeft de Rechtbank van eerste aanleg Limburg, afdeling Tongeren, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schenden art. 28 § 2 van de Schoolpactwet in samenhang met art. 60, 62 en 64 van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden, de artt. 10, 11 en 24 § 1 van het Grondwet, aldus geïnterpreteerd dat zij uitsluiten dat de inrichtende machten van het vrij gesubsidieerd onderwijs de arbeidsovereenkomst met hun personeelsleden kunnen beëindigen buiten de regeling van voormelde artikelen om, door toepassing van de regelen van het arbeidsrecht, door toepassing van art. 1142, 1184 en 1780 [van het Burgerlijk Wetboek] ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. P. Cafmeyer, advocaat bij de balie Limburg, en Mr. J. Bosquet, advocaat bij de balie te Antwerpen;

- de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door de Vlaamse Regering in de persoon van de viceminister-president en Vlaams minister van Onderwijs, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. S. Butenaerts, advocaat bij de balie te Brussel;

- de Franse Gemeenschapsregering, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M. Karolinski, advocaat bij de balie te Brussel.

Memories van antwoord zijn ingediend door :

- de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel »;

- de Vlaamse Gemeenschap.

Bij beschikking van 21 juni 2017 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 12 juli 2017 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 12 juli 2017 in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil

In 1993 treedt V.G. in dienst van de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel », die als onderwijsinstelling deel uitmaakt van het gesubsidieerd vrij onderwijs. Zij wordt voor 1/24ste vast benoemd en voor 23/24ste tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur. In januari 2010 dient de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel » een strafklacht met burgerlijkepartijstelling in tegen V.G. wegens misbruik van vennootschapsgoederen. Bij schrijven van 17 september 2009 ontslaat de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel » V.G. met onmiddellijke ingang op grond van artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek.

Bij arrest van 7 december 2012 beslist het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, uitspraak doende in hoger beroep, dat het ontslag van V.G. onregelmatig is wegens miskennen van de bepalingen van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 17 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding. Het Arbeidshof kent een compenserende schadevergoeding toe voor het onrechtmatig ontslag uit de tijdelijke aanstelling voor 23/24ste.

Ingevolge de vaststelling van het onrechtmatig ontslag uit de vaste benoeming vordert V.G. bij schrijven van 27 maart 2014 de toekenning van een salaristoelage van de Vlaamse Gemeenschap, dit op grond van artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving. Op grond van diezelfde bepaling vordert de Vlaamse Gemeenschap de desbetreffende salaristoelage ten bedrage van 6.823,33 euro die werd toegekend voor V.G. terug van de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel ».

Vermits de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel » die vordering betwist, is de Vlaamse Gemeenschap overgegaan tot het invorderen van dat bedrag door middel van een dwangbevel. De vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel » heeft tegen dat dwangbevel een dagvaarding in verzet ingesteld bij de Rechtbank van eerste aanleg Limburg, afdeling Tongeren. Zij vordert de nietigverklaring, opheffing en intrekking van het dwangbevel en haar te ontslaan van alle veroordelingen, en voert daarbij onder meer de ongrondwettigheid van artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 aan. Nadat de Rechtbank van eerste aanleg heeft vastgesteld dat de voorwaarden voor de toepassing van het voormelde artikel 28, § 2 zijn vervuld, beslist zij de door de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel » opgeworpen prejudiciële vraag te stellen.

III. In rechte

- A -

A.1.1. De eisende partij voor de verwijzende rechter, zijnde de vzw « Sint-Jozefsschool Hoevenzavel », voert aan dat het in het geding zijnde artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving de vastheid van betrekking in het vrij gesubsidieerd onderwijs « betonneert » door de verdere betaling van het loon door de Vlaamse Gemeenschap te garanderen zonder dat daarvoor nog arbeidsprestaties moeten worden geleverd. Die bepaling wijkt aldus in belangrijke mate af van het klassieke arbeidsrecht, waarin de werknemer geen recht heeft op een loon indien hij niet heeft gewerkt en er geen loonwaarborg bestaat.

De in het geding zijnde maatregel, die in wezen een « onrechtstreekse re-integratieverplichting » betreft, doet afbreuk aan de vrijheid van onderwijs. Dit was ook het oordeel van de afdeling wetgeving van de Raad van State. Overeenkomstig de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof werkt de vrijheid van onderwijs door in de arbeidsovereenkomst en impliceert zij dat de inrichtende machten vrij kunnen kiezen wie zij tewerkstellen, en dus ook wie zij niet tewerkstellen en wie zij ontslaan. De in het geding zijnde bepaling maakt het *de facto* onmogelijk voor de inrichtende machten om een arbeidsrelatie te beëindigen en doet aldus afbreuk aan de onderwijsvrijheid.

A.1.2. Wat de schending van het gelijkheidsbeginsel betreft, stelt de eisende partij voor de verwijzende rechter dat de bevoegdheden van de arbeidsgerechten op onaanvaardbare wijze zouden worden uitgehold in zoverre bij het ontslag van een vastbenoemd personeelslid enkel het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (hierna : het « Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 ») van toepassing zou zijn, met uitsluiting van de gewone regels van het arbeidsrecht en van artikel 1184 van het

Burgerlijk Wetboek. De arbeidsgerechten zouden aldus niet meer bevoegd zijn om te oordelen over de rechtmatigheid van het ontslag en zouden nog slechts over een zeer marginaal toetsingsrecht beschikken.

A.2.1. De Vlaamse Regering is van oordeel dat de in het geding zijnde bepaling geen afbreuk doet aan de door artikel 24, § 1, van de Grondwet gewaarborgde vrijheid van onderwijs.

De vrijheid van onderwijs, die de vrijheid omvat om het personeel te kiezen dat wordt tewerkgesteld met het oog op de verwezenlijking van de eigen onderwijsdoelstellingen, wordt in eerste instantie gewaarborgd door andere decretale bepalingen. Die vrijheid van onderwijs is volgens de rechtspraak van het Hof bovendien niet onbegrensd. De in het geding zijnde maatregel grijpt niet in de arbeidsrelatie tussen de inrichtende macht en het personeelslid in, maar wel in de relatie tussen de werkgever en de subsidiërende overheid die de wedde betoelaagt. De inrichtende macht als werkgever behoudt aldus zijn ontslagmacht : de arbeidsovereenkomst blijft verbroken indien de inrichtende macht als werkgever dit wenst. De in het geding zijnde bepaling verbindt enkel een mogelijk financieel nadeel aan het ontslag. Die « beperking » die de in het geding zijnde bepaling aan het ontslagrecht van de inrichtende macht als werkgever aanbrengt, is derhalve niet rechtstreeks, noch onevenredig.

De in het geding zijnde bepaling is evenmin onevenredig nu zij enkel toepassing vindt in zoverre er een definitieve rechterlijke beslissing over de onwettigheid van het ontslag bestaat. Inrichtende machten die zich inschrijven in het stelsel van subsidiëring, aanvaarden daarmee de subsidiëringsvoorwaarden, waaronder de voorwaarde om definitieve rechterlijke uitspraken na te leven. Het niet naleven van dergelijke uitspraken kan geen rechtmatige uitoefening van de grondwettelijk gewaarborgde onderwijsvrijheid uitmaken, zodat de subsidiërende overheid de financiële gevolgen daarvan niet dient te dragen. De in het geding zijnde bepaling hangt aldus nauw samen met het beginsel van de betoelaging van de wedden van het onderwijzend personeel door de Vlaamse Gemeenschap, en heeft tot doel het evenwicht tussen de rechten van werkgevers en werknemers te verzekeren. De inrichtende macht als werkgever kan nog steeds beslissen om het betrokken personeelslid niet te re-integreren, maar dan vervalt wel het recht op een salaristoelage.

A.2.2. Wat de schending van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel betreft, voert de Vlaamse Regering in hoofddorde aan dat de prejudiciële vraag geenszins aangeeft tussen welke categorieën van scholen en/of personeelsleden een mogelijke discriminatie zou bestaan, zodat de vraag in dat opzicht ontoelaatbaar is.

Ondergeschikt merkt de Vlaamse Regering op dat de in het geding zijnde bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt, nu zij de gelijkheid tussen personeelsleden van het vrij onderwijs en van het officieel onderwijs net vergroot. Die bepaling strekt immers precies ertoe te bewerkstelligen dat een rechterlijke beslissing ook in het gesubsidieerd vrij onderwijs daadwerkelijk wordt uitgevoerd, zoals dit ook het geval is met vernietigingsarresten van de Raad van State in het officieel onderwijs.

A.3.1. De Franse Gemeenschapsregering voert in hoofddorde aan dat de prejudiciële vraag niet ontvankelijk is, in zoverre zij niet verduidelijkt in welk opzicht de in het geding zijnde bepalingen de aangevoerde referentienormen schenden. Wat de aangevoerde schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet betreft, wordt niet verduidelijkt welk verschil in behandeling wordt gevisieerd, noch welke categorieën van personen met elkaar moeten worden vergeleken. Wat de aangevoerde schending van artikel 24, § 1, van de Grondwet betreft, wordt nergens verduidelijkt op welke wijze afbreuk wordt gedaan aan de vrijheid van onderwijs doordat de gesubsidieerde inrichtende machten bij het ontslag van hun personeelsleden het toepasselijke statuut in acht dienen te nemen en doordat de regels van het gemeen arbeidsrecht en burgerlijk recht niet van toepassing zijn op een dergelijk ontslag. De partijen zijn bijgevolg ertoe gehouden veronderstellingen te doen inzake de mogelijke ongrondwettigheid en hebben aldus niet de mogelijkheid om de in het geding zijnde norm op een efficiënte wijze te verdedigen.

Bovendien geeft de verwijzende rechter een verkeerde lezing aan de in het geding zijnde bepalingen, in zoverre hij die bepalingen aldus interpreteert dat zij uitsluiten dat de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs de arbeidsovereenkomsten met hun personeelsleden kunnen beëindigen buiten de regeling van die bepalingen om. De in het geding zijnde bepalingen, en meer in het algemeen de regels van het statuut zoals neergelegd in het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991, zijn immers niet van toepassing op alle personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, maar enkel op de gesubsidieerde personeelsleden. Bovendien kunnen de tijdelijk aangestelde personeelsleden worden ontslagen met toepassing van de artikelen 24 en volgende van hetzelfde decreet.

A.3.2.1. In ondergeschikte orde gaat de Franse Gemeenschapsregering ervan uit dat de prejudiciële vraag een verschil in behandeling ontwaart tussen de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs, die hun personeelsleden niet kunnen ontslaan zonder inachtneming van het toepasselijke statuut, en de andere werkgevers,

die de arbeidsovereenkomst met hun werknemer kunnen beëindigen met toepassing van de relevante bepalingen van het arbeidsrecht en het burgerlijk recht. Die categorieën zijn evenwel niet vergelijkbaar, nu zij zich niet in vergelijkbare situaties bevinden wat de relatie met hun personeelsleden betreft. De inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs, die een openbare dienst uitoefenen en daartoe door de bevoegde gemeenschap worden gesubsidieerd, vergoeden hun personeel immers niet zelf maar ontvangen daartoe subsidies. Bovendien is het statuut enkel van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden. Indien de inrichtende macht personeel met eigen middelen aanwerft, wordt hun verhouding uitsluitend door het gemeen recht geregeld, zoals dat ook het geval is bij de andere werkgevers. De in het geding zijnde bepalingen doen aldus geen enkel onverantwoord verschil in behandeling ontstaan.

A.3.2.2. In de veronderstelling dat de prejudiciële vraag de in het geding zijnde bepalingen viseert in zoverre zij voorzien in een beperking van de mogelijkheid voor de inrichtende machten om hun personeel te kiezen, merkt de Franse Gemeenschapsregering op dat dit onderdeel van de vrijheid van onderwijs niet onbeperkt is en zich niet ertegen verzet dat de decreetgever voorwaarden oplegt voor de financiering en de toekenning van subsidies. Bovendien dient de vrijheid van onderwijs te worden gelezen in het licht van het geheel van de waarborgen die zijn neergelegd in artikel 24 van de Grondwet. Die bepaling voorziet in paragraaf 4 ervan in een verplichting om de personeelsleden die behoren tot de verschillende onderwijsnetten op dezelfde wijze te behandelen. Het feit dat de relaties tussen de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs en hun personeelsleden onderworpen zijn aan een statuut, vloeit voort uit de noodzaak om die personeelsleden op dezelfde wijze te behandelen als de personeelsleden van de andere netten, die aan een soortgelijk statuut zijn onderworpen.

In onderhavig geval maakt het statuut het niet onmogelijk, noch onevenredig moeilijk voor de inrichtende macht om een arbeidsovereenkomst met haar personeelslid te beëindigen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is louter onderworpen aan andere regels dan die van het arbeidsrecht en het burgerlijk recht. Het wordt bovendien niet aangetoond dat die regels van het statuut van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs steeds nadeliger zijn dan de regels van het arbeidsrecht of van het burgerlijk recht. De inrichtende macht beschikt immers over prerogatieven waarover de andere werkgevers niet beschikken, zoals de mogelijkheid om haar personeelsleden tuchtrechtelijk te vervolgen en te bestraffen. De vermeende beperking van de vrijheid van onderwijs van de inrichtende machten kan bijgevolg niet als onevenredig worden beschouwd.

A.4.1. De eisende partij voor de verwijzende rechter repliceert dat de prejudiciële vraag wel degelijk ontvankelijk is. Uit de prejudiciële vraag en de feitelijke gegevens die aan de zaak ten grondslag liggen, blijkt immers duidelijk dat de vraag een ongerechtvaardigd verschil in behandeling tussen de inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs en andere privaatrechtelijke werkgevers viseert. Voorts blijkt uit de vraag duidelijk dat de vrijheid van onderwijs zou worden geschonden door de uitsluiting van de toepassing van het arbeidsrecht en van het burgerlijk recht, waardoor de vrije personeelskeuze van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt beperkt. Tot slot is er geen sprake van een verkeerde lezing van de in het geding zijnde bepalingen door de verwijzende rechter. Het feit dat het toepassingsgebied van het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 beperkt is tot de gesubsidieerde personeelsleden en dat de tijdelijk aangestelde personeelsleden kunnen worden ontslagen met toepassing van de artikelen 24 en volgende van hetzelfde decreet, doet geen afbreuk aan de beperkingen die dat decreet oplegt voor het ontslaan van personeelsleden en aan het feit dat de toepassing van de gemeenrechtelijke regels wordt uitgesloten.

A.4.2. Wat de schending van de vrijheid van onderwijs betreft, benadrukt de eisende partij voor de verwijzende rechter dat de beperkingen die de in het geding zijnde bepalingen opleggen aan de vrijheid van personeelskeuze niet evenredig zijn met het doel om de kwaliteit en de onderlinge gelijkwaardigheid van het onderwijs te garanderen. Uit het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State blijkt dat het doel van artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959, namelijk de gelijkstelling van de afdwingbaarheid van het statuut voor de vastbenoemde personeelsleden van het officieel onderwijs en voor die van het vrij onderwijs, geenszins wordt bereikt, maar dat die bepaling daarentegen de ongelijkheid tussen de personeelsleden van de verschillende onderwijsnetten vergroot.

De doorbetalingsregel en de bijbehorende terugvorderingsregel betreffen niet enkel de relatie tussen de inrichtende macht en de subsidiërende overheid, maar hebben tevens een grote invloed op de relatie tussen de inrichtende macht en haar personeelsleden. De in het geding zijnde bepaling heeft *de facto* immers tot gevolg dat, wanneer een ontslagen personeelslid van het gesubsidieerd vrij onderwijs zijn ontslag aanvecht bij het arbeidsgerecht, de inrichtende macht de uitspraak van dat gerecht zal moeten afwachten alvorens het ontslagen personeelslid te vervangen. Anders bestaat immers het risico dat, indien het ontslag onrechtmatig wordt bevonden, zij geen subsidiëring zal ontvangen voor de vergoedingen die zij reeds aan het nieuwe personeelslid heeft uitbetaald. De financiële impact en de invloed hiervan op het personeelsbeleid zijn zo groot dat dit wel degelijk afbreuk doet aan de vrijheid van onderwijs en de vrijheid om een eigen personeelsbeleid te voeren.

Tot slot kan artikel 24, § 4, van de Grondwet geen verantwoording bieden voor de aantasting van de vrijheid van onderwijs, nu die bepaling niet verplicht tot gelijkenschakeling van de afdwingbaarheid van de statuten. De Grondwetgever heeft immers zelf de verschillende rechtspositie van het personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs en van het officieel onderwijs aangehaald als verschilpunt tussen beide onderwijsnetten.

A.4.3. Wat de schending van het gelijkheidsbeginsel betreft, stelt de eisende partij voor de verwijzende rechter dat het feit dat het gesubsidieerd vrij onderwijs een openbare functie vervult en daarvoor subsidies ontvangt, de verschillende behandeling ten aanzien van andere private werkgevers niet kan verantwoorden. Het Hof heeft reeds geoordeeld dat het bij het gesubsidieerd vrij onderwijs een functionele openbare dienst betreft, terwijl het bij het gemeenschapsonderwijs een openbare dienst in de organieke betekenis betreft. Hieruit vloeien volgens het Hof objectieve verschillen voort die een onderscheiden behandeling kunnen verantwoorden. Bovendien kunnen ook andere private werkgevers onder bepaalde voorwaarden subsidies genieten wanneer hun activiteiten bijdragen aan het algemeen belang. De subsidiëring van het vrij onderwijs heeft bovendien niet tot gevolg dat het vrij onderwijs volledig dient te worden gelijkgesteld met het officieel onderwijs. Zo heeft het Hof reeds geoordeeld dat de rechtspositie van een personeelslid in het officieel onderwijs verschillend is van de rechtspositie van een personeelslid in het vrij onderwijs, en dat er in het vrij onderwijs sprake is van een privaatrechtelijke arbeidsverhouding. De enkele verwijzing naar de subsidiëring van het vrij onderwijs en het vervullen van een openbare functie kunnen dan ook niet verantwoorden dat het gesubsidieerd vrij onderwijs, in tegenstelling tot andere privaatrechtelijke werkgevers, zou zijn uitgesloten van de gemeenrechtelijke ontslagregels.

A.5.1. De Vlaamse Regering repliceert dat de argumenten van de eisende partij voor de verwijzende rechter inzake de verregaande impact van de in het geding zijnde bepaling op de vrijheid van onderwijs, veeleer het beginsel van de vaste benoeming betreffen. Aan de vaste benoeming hangen inderdaad een aantal beginselen vast die afwijken van het arbeidsrecht en die meer aanleunen bij de beginselen van tewerkstelling in statutair verband. Het schoolbestuur beslist evenwel zelf welke personeelsleden vast benoemd worden, dit na een periode van meerdere jaren waarin een personeelslid tijdelijk is aangesteld en waarin de werkgever kan beoordelen of het personeelslid geschikt is voor vaste benoeming. Niet elk personeelslid in het vrij onderwijs is dus vast benoemd, noch is het de overheid die daartoe beslist.

Scholen van het vrij onderwijs zijn bovendien niet verplicht om in de subsidiëeringsregeling in te stappen. Zij kunnen ervoor kiezen wel erkend maar niet gesubsidieerd te worden. Indien evenwel voor subsidiëring wordt gekozen, gaan daarmee een aantal subsidiëeringsvoorwaarden gepaard, die onder meer erin bestaan zich te onderwerpen aan het toezicht van de hoven en de rechtbanken op de autonome beslissing tot ontslag van een personeelslid en de gevolgen van die gerechtelijke beslissingen te dragen.

Bovendien zijn er voldoende mechanismen voorhanden die de inrichtende macht had kunnen benutten om binnen het statuut van het betrokken personeelslid tot een oplossing te komen inzake het gerezen arbeidsrechtelijk probleem. Zo bestaat er een systeem van evaluatie van personeelsleden dat toelaat om voor slecht functionerende personeelsleden in sancties te voorzien, hetgeen kan resulteren in een ontslag. Tevens bestond in voorliggend geval, waar een strafrechtelijk onderzoek hangende was, de mogelijkheid van de preventieve schorsing. Gedurende die schorsing had de inrichtende macht, zonder enig nadeel op het vlak van subsidiëring, een vervanger kunnen aanstellen. Tot slot had het schoolbestuur een tuchtprocedure kunnen instellen, hetgeen evenzeer tot ontslag had kunnen leiden. Hieruit blijkt dat de eisende partij voor de verwijzende rechter, als inrichtende macht in het gesubsidieerd vrij onderwijs, geenszins in haar ontslagmogelijkheden en bijgevolg in het vrij organiseren van onderwijs wordt beknot.

In zoverre de eisende partij voor de verwijzende rechter in haar memorie verwijst naar een advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State om te besluiten dat de in het geding zijnde doorbetalingsplicht ongrondwettig is, merkt de Vlaamse Regering op dat dat advies geen betrekking had op de in het geding zijnde bepaling.

A.5.2. Wat de vermeende schending van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel betreft, repliceert de Vlaamse Regering dat het feit dat de arbeidsgerechten bevoegd zijn om arbeidsgeschillen in het vrij onderwijs te beslechten en daarbij een geheel van regels dienen toe te passen die afwijken van het gemeen arbeidsrecht, geen afbreuk doet aan het feit dat zij wel degelijk over arbeidsgeschillen kunnen oordelen. In het concrete geschil tussen de eisende partij en haar personeelslid heeft de Arbeidsrechtbank het ontslag overigens wel degelijk beoordeeld in een voorafgaande gerechtelijke procedure. Ten overvloede merkt de Vlaamse Regering daarbij nog op dat het geschil voor de verwijzende rechter geen geschil tussen een personeelslid en een werkgever betreft, maar wel tussen het schoolbestuur en de subsidiërende overheid.

- B -

B.1. Het Hof wordt ondervraagd over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10, 11 en 24, § 1, van de Grondwet, van artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, in samenhang gelezen met de artikelen 60, 62 en 64 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, « aldus geïnterpreteerd dat zij uitsluiten dat de inrichtende machten van het vrij gesubsidieerd onderwijs de arbeidsovereenkomst met hun personeelsleden kunnen beëindigen buiten de regeling van voormelde artikelen om, door toepassing van de regelen van het arbeidsrecht, door toepassing van art. 1142, 1184 en 1780 [van het Burgerlijk Wetboek] ».

B.2.1. Artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving bepaalt :

« § 2. Wanneer het arbeidsgerecht, bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest, een beslissing van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs houdende beëindiging of vermindering van de opdracht van een door haar vastbenoemd personeelslid, strijdig acht met het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, bekomt dit personeelslid de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de opdracht die hem ontnomen werd, alsof hij in dienstactiviteit was gebleven, en verliest de inrichtende macht de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de betrekking, zolang zij de betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toewijst.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer de kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, het ontslag van een vastbenoemd personeelslid door de inrichtende macht als gevolg van een tuchtmaatregel vernietigt.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer het college van beroep, zoals bedoeld in artikel 47^{septiesdecies} van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, één van de evaluaties met eindconclusie ‘ onvoldoende ’ die tot het ontslag hebben geleid, zoals bedoeld in hoofdstuk V^{ter} van hetzelfde decreet, van een vastbenoemd personeelslid heeft vernietigd.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor de inrichtende macht :

1° ofwel op het ogenblik dat de onregelmatige handeling door de inrichtende macht is hersteld;

2° ofwel indien dezelfde of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met zijn akkoord, overneemt;

3° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zonder geldige reden weigert een door dezelfde inrichtende macht of een andere inrichtende macht aangeboden betrekking in hetzelfde ambt met dezelfde statutaire toestand te aanvaarden;

4° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zich, om redenen vreemd aan het geschil, in de voorwaarden voor definitieve ambtsneerlegging bevindt.

De salaristoelage, die gedurende de periode tussen het onrechtmatig ontslag en de betekening aan de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor het onderwijs van het vonnis of arrest, of van de uitspraak van de hierboven vermelde kamers van beroep of het hierboven vermelde college van beroep, aan de inrichtende macht werd toegekend, wordt van deze inrichtende macht teruggevorderd en wordt vervolgens toegekend aan het ten onrechte ontslagen personeelslid.

Vanaf de hogervermelde betekening betalen de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor onderwijs de salaristoelage rechtstreeks aan het ten onrechte ontslagen personeelslid tot op het ogenblik dat voldaan wordt aan één van de vier voorwaarden, hierboven vermeld ».

B.2.2. De artikelen 60, 62 en 64 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (hierna : het « Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 ») bepalen :

« Art. 60. Onverminderd de bepalingen van artikel 21 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling wordt het tijdelijk aangestelde of het vast benoemde personeelslid voor zover niet anders bepaald en zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen :

1° indien het niet meer voldoet aan de volgende voorwaarden :

a) onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie zijn, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in a);

c) de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen;

2° indien het na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

3° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

4° indien het zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° indien het na uitputting van de procedure weigert een einde te maken aan een vastgestelde en volgehouden toestand van onverenigbaarheid;

6° als ze worden toegelaten tot het definitief vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;

7° indien het na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende macht aangewezen betrekking te bekleden;

8° [...]

9° vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht, op verzoek van bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht een einde maakt;

10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47*quaterdecies*, 47*quinquiesdecies* of artikel 47*sexiesdecies*, § 3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47*terdecies*, 47*quinquiesdecies* of artikel 47*sexiesdecies*, § 1, vervuld zijn ».

« Art. 62. Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten na inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens vijftien kalenderdagen;

2° het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° het ontslag of de afzetting als gevolg van een tuchtmaatregel volgens artikel 64, 6° of 7°;

4° de definitieve pensionering;

5° het einde van de verlenging van de aanstelling zoals voorzien in het tweede lid van dit artikel.

In afwijking van punt 2° geeft het bereiken van de leeftijdsgrens geen aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging als het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht overeenkomen de aanstelling te verlengen.

Dergelijke verlenging kan slechts onder volgende voorwaarden :

1° de verlenging geldt telkens voor de duur van maximum één schooljaar;

2° in de instelling waar het personeelslid aangesteld blijft, is of wordt er op dat ogenblik geen personeelslid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in hetzelfde ambt zoals bepaald in de reglementering betreffende terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling, tenzij dat personeelslid kan worden gereffecteerd in een vacante betrekking ».

« Art. 64. In geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de personeelsleden één van de volgende sancties oplopen :

1° blaam;

2° de afhouding van de wedde;

3° de schorsing bij tuchtmaatregel;

4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;

5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling voor het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt, de terugzetting in rang voor het personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt of het uitstel van vaste benoeming voor een bepaalde duur van het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur. De terugzetting in rang is niet van toepassing op de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten;

6° het ontslag. Naargelang de aard van de redenen waarom een ontslag gegeven wordt, kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen of centra;

7° de afzetting. Naargelang de aard van de redenen waarom tot afzetting wordt overgegaan, kan de inrichtende macht beslissen dat de afzetting betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen of centra.

Een tuchtmaatregel is definitief indien de termijn waarin is voorzien voor het instellen van een beroep is verstreken of nadat in beroep een definitieve beslissing werd genomen.

Betreft het een leerkracht levensbeschouwelijk onderricht dan kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst of de niet-confessionele zedenleer ».

B.3.1. Het geschil voor de verwijzende rechter betreft de terugvordering, door de Vlaamse Gemeenschap van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs, van een salaristoelage die werd toegekend voor een vastbenoemd personeelslid, nadat het Arbeidshof definitief heeft vastgesteld dat het ontslag van dat vastbenoemd personeelslid onrechtmatig was. De verwijzende rechter dient zich aldus niet uit te spreken over de onrechtmatigheid van

het ontslag, hetgeen reeds definitief werd vastgesteld in een voorafgaande gerechtelijke procedure.

De prejudiciële vraag werd gesteld op verzoek van de eisende partij voor de verwijzende rechter. In de verwijzingsbeslissing wordt evenwel niet verwezen naar de artikelen 60, 62 en 64 van het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991, die de omstandigheden bepalen waarin een personeelslid van het gesubsidieerd onderwijs uit zijn ambt kan worden ontslagen. Evenmin komt de toepassing ter sprake van het gemeen arbeidsrecht of van de artikelen 1142, 1184 en 1780 van het Burgerlijk Wetboek. Die bepalingen waren volgens de bij het Hof ingediende stukken weliswaar in het geding in de zaak die eerder voor de arbeidsgerechten aanhangig werd gemaakt en waarbij de regelmatigheid van het ontslag werd betwist, doch het blijkt niet dat ze ook te dezen in het geding zijn. Uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt integendeel dat de verwijzende rechter zich uitsluitend dient uit te spreken over de salaristoelage die de inrichtende macht krachtens het in het geding zijnde artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 verliest ingevolge het ontslag dat door een arbeidsgerecht bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing onrechtmatig werd bevonden. Het geschil voor de verwijzende rechter heeft meer bepaald betrekking op de terugvordering door de Vlaamse Gemeenschap van de salaristoelage die aan de inrichtende macht werd betaald voor het ten onrechte ontslagen personeelslid.

In zoverre het Hof wordt ondervraagd over de onmogelijkheid voor de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs om hun personeelsleden te ontslaan buiten de toepassing van de artikelen 60, 62 en 64 van het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 om en met toepassing van het gemeen arbeidsrecht en van de artikelen 1142, 1184 en 1780 van het Burgerlijk Wetboek, is het antwoord op de prejudiciële vraag klaarblijkelijk niet nuttig voor de oplossing van het geschil voor de verwijzende rechter.

B.3.2. Het Hof betreft de artikelen 60, 62 en 64 van het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 bijgevolg niet in zijn onderzoek.

B.4. Zoals de Vlaamse Regering en de Franse Gemeenschapsregering opmerken, geven de bewoordingen van de vraag en de motieven van de verwijzingsbeslissing op geen enkele wijze aan tussen welke categorieën van personen het in het geding zijnde artikel 28, § 2, van de wet

van 29 mei 1959 een verschil in behandeling zou instellen en waarin de vermeende discriminatie zou bestaan.

De prejudiciële vraag is bijgevolg niet ontvankelijk in zoverre een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet wordt aangevoerd.

B.5.1. Volgens de Franse Gemeenschapsregering behoeft de prejudiciële vraag evenmin een antwoord in zoverre het Hof wordt ondervraagd over een vermeende schending van artikel 24, § 1, van de Grondwet, omdat de verwijzende rechter niet zou uiteenzetten op welke wijze die norm door de in het geding zijnde bepaling zou zijn geschonden.

B.5.2. Uit de rechtspleging in het bodemgeschil blijkt dat de prejudiciële vraag aldus kan worden begrepen dat het Hof wordt ondervraagd over de bestaanbaarheid van het in het geding zijnde artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 met de bij artikel 24, § 1, van de Grondwet gewaarborgde vrijheid van onderwijs, in zoverre de in het geding zijnde bepaling de inrichtende macht een salaristoelage ontzegt voor de betrekking van een onrechtmatig ontslagen personeelslid en aldus afbreuk zou doen aan de vrijheid voor de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs om hun personeel te kiezen.

B.5.3. Krachtens het in het geding zijnde artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 verkrijgt een vastbenoemd personeelslid van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs dat blijkens een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest van een arbeidsgerecht onrechtmatig werd ontslagen, de salaristoelage van de Vlaamse Regering voor het geheel of een deel van de opdracht die hem werd ontnomen, alsof hij in dienstactiviteit was gebleven. Tegelijkertijd verliest de betrokken inrichtende macht de salaristoelage voor het geheel of een deel van die betrekking, zolang zij die betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toekent.

Die bepaling verkrijgt uitwerking door de betekening van het vonnis of arrest aan de bevoegde diensten van de Vlaamse Regering. De salaristoelage die gedurende de periode tussen het onrechtmatig ontslag en die betekening aan de inrichtende macht werd toegekend, wordt van die inrichtende macht teruggevorderd en vervolgens toegekend aan het onrechtmatig

ontslagen personeelslid. Vanaf die betekening betalen de diensten van de Vlaamse Regering de salaristoelage rechtstreeks aan het onrechtmatig ontslagen personeelslid.

De toekenning van de salaristoelage aan het ontslagen personeelslid en het verlies van die salaristoelage door de inrichtende macht nemen een einde indien de onregelmatige handeling door de inrichtende macht is hersteld, dezelfde of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met zijn akkoord, overneemt, het benadeelde personeelslid zonder geldige reden weigert een door dezelfde of een andere inrichtende macht aangeboden betrekking in hetzelfde ambt met dezelfde statutaire toestand te aanvaarden, of het benadeelde personeelslid zich, om redenen vreemd aan het geschil, in de voorwaarden voor definitieve ambtsneerlegging bevindt.

B.5.4. Het in het geding zijnde artikel 28, § 2, dat bij artikel 10 van het decreet van 5 juli 1989 werd ingevoerd en bij artikel VI.1 van het decreet van 13 juli 2007 werd vervangen, werd als volgt verantwoord :

« [Bij] de uitvaardiging van een statuut voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs [dient] als referentiekader het artikel 17, § 4 [thans artikel 24, § 4] van de Grondwet te worden gebruikt. Een belangrijk facet van deze gelijkheid is de afdwingbaarheid van het statuut voor de personeelsleden.

In het officieel onderwijs (officieel gesubsidieerd en Gemeenschapsonderwijs) is bij de betwisting over de toepassing van het statuut uiteindelijk de Raad van State bevoegd.

Wanneer de Raad van State op verzoek van het benadeelde personeelslid dit ontslag, zijnde een eenzijdige administratieve rechtshandeling, als onrechtmatig vernietigt dan heeft dit arrest retro-actieve werking tot op het ogenblik dat deze beslissing werd genomen, met andere woorden een vernietiging *ab initio*. Dit ontslag heeft als het ware nooit bestaan. Er is bijgevolg een effectieve reïntegratie van het ten onrechte ontslagen personeelslid.

In het gesubsidieerd vrij onderwijs is de relatie tussen de werkgever en de werknemer, ook na de inwerkingtreding van het statuut, van contractuele aard. Bij onrechtmatig ontslag kan de inrichtende macht hoogstens tot schadevergoeding worden veroordeeld. In de huidige toestand is een reïntegratie van het personeelslid onmogelijk.

Er is bijgevolg een duidelijk verschil in de rechtspositie tussen de personeelsleden van het vrij onderwijs en deze van het officieel onderwijs, en inzonderheid met betrekking tot één van de meest fundamentele aspecten van het statuut namelijk zijn afdwingbaarheid.

[...]

Door voorliggend artikel wordt deze ongelijkheid voorkomen » (*Parl. St.*, Vlaamse Raad, 1988-1989, nr. 222/1, pp. 15-16).

B.6. Het Hof dient te beoordelen of het in het geding zijnde artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 afbreuk doet aan artikel 24, § 1, van de Grondwet, doordat het de inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs een salaristoelage ontzegt voor de betrekking van een personeelslid dat blijkens een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest van het arbeidsgerecht onrechtmatig werd ontslagen.

Het Hof beperkt zijn onderzoek tot die situatie.

B.7.1. Artikel 24, § 1, van de Grondwet stelt dat het onderwijs vrij is. Die vrijheid van onderwijs veronderstelt dat de inrichtende machten die niet rechtstreeks van de gemeenschap afhangen, onder bepaalde voorwaarden aanspraak kunnen maken op subsidiëring vanwege de gemeenschap. Het recht op subsidiëring wordt beperkt, enerzijds, door de mogelijkheid voor de gemeenschap om de subsidies te verbinden aan vereisten die te maken hebben met het algemeen belang, onder andere die van een kwaliteitsonderwijs en de inachtneming van normen in verband met de schoolbevolking en, anderzijds, door de noodzaak om de beschikbare financiële middelen te verdelen onder de verschillende opdrachten van de gemeenschap. De vrijheid van onderwijs kent bijgevolg beperkingen en verhindert niet dat de decreetgever voorwaarden van financiering en subsidiëring oplegt die de uitoefening van die vrijheid beperken. Dergelijke maatregelen kunnen als dusdanig niet worden beschouwd als een inbreuk op de vrijheid van onderwijs. Dit zou wel het geval zijn wanneer zou blijken dat de concrete beperkingen die daardoor aan die vrijheid worden gesteld, niet adequaat of onevenredig zouden zijn ten aanzien van het nagestreefde doel.

B.7.2. De vrijheid van onderwijs impliceert de vrijheid voor de inrichtende macht om het personeel te kiezen dat wordt tewerkgesteld met het oog op de verwezenlijking van de eigen onderwijsdoelstellingen. De vrijheid van keuze werkt derhalve door in de arbeidsverhouding tussen die inrichtende macht en haar personeel. De onderwijsvrijheid verzet zich niet ertegen dat de bevoegde wetgever daaraan beperkingen aanbrengt, met name om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, op voorwaarde dat die beperkingen redelijkerwijze verantwoord en evenredig zijn met het doel en de gevolgen van de maatregel.

B.7.3. De vrijheid van onderwijs kan niet los worden gezien van de andere in artikel 24 van de Grondwet vervatte waarborgen, waaronder het in artikel 24, § 4, gewaarborgde beginsel van de gelijke behandeling van de onderwijsinstellingen en hun personeelsleden.

B.8.1. De in het geding zijnde bepaling houdt een beperking in van de vrije personeelskeuze, in zoverre zij een financiële sanctie koppelt aan een onrechtmatig ontslag van een vastbenoemd personeelslid door een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs, met name door die inrichtende macht een salaristoelage voor die betrekking te ontzeggen zolang zij de betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toewijst.

Uit de in B.5.4 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt dat die maatregel er specifiek op gericht is een verschil in de rechtspositie tussen de personeelsleden van het officieel onderwijs en die van het gesubsidieerd vrij onderwijs weg te werken, wat betreft de afdwingbaarheid van hun statuut. Dat verschil in behandeling is het gevolg van de verschillende juridische aard van de inrichtende machten, die in het officieel onderwijs publiekrechtelijke en in het gesubsidieerd vrij onderwijs privaatrechtelijke instellingen of rechtspersonen zijn. Het verschil in afdwingbaarheid van hun statuut bestaat erin dat de personeelsleden van het officieel onderwijs hun ontslag dienen aan te vechten bij de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, die de ontslagbeslissing retroactief kan vernietigen hetgeen de verplichting inhoudt voor de inrichtende macht om het betrokken personeelslid te re-integreren, terwijl de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs hun ontslag dienen aan te vechten bij het arbeidsgerecht, hetgeen aanleiding kan geven tot een schadevergoeding doch niet tot een re-integratieverplichting.

De wetgever is met de in het geding zijnde bepaling willen tegemoetkomen aan dat verschil in afdwingbaarheid van het statuut, door voor het gesubsidieerd vrij onderwijs te voorzien in een «onrechtstreekse reïntegratieverplichting, door middel van het verder toekennen, na uitspraak van een arbeidsgerecht, van de weddetoelagen aan het ten onrechte ontslagen personeelslid » (*Parl. St.*, Vlaamse Raad, 1988-1989, nr. 222/1, p. 16).

B.8.2. De in het geding zijnde maatregel strekt er aldus toe de gelijke behandeling van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, zoals gewaarborgd bij artikel 24, § 4, van de Grondwet, te bewerkstelligen. Zij kan als dusdanig niet worden beschouwd als een inbreuk op de vrijheid van onderwijs, behoudens indien zou blijken dat de concrete beperkingen die door de in het geding zijnde bepaling aan die vrijheid worden gesteld, niet redelijk verantwoord zouden zijn.

B.8.3. De decreetgever vermag financiële sancties te koppelen aan de niet-naleving door de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de dwingende decreetsbepalingen die het statuut van hun personeelsleden regelen. Het is daarbij niet zonder redelijke verantwoording om te voorzien in een terugvordering en een inhouding van een salaristoelage voor een betrekking waaruit een vastbenoemd personeelslid op onrechtmatige wijze werd ontslagen, waarbij die salaristoelage rechtstreeks wordt toegekend aan het onrechtmatig ontslagen personeelslid. Die maatregel heeft aldus tot gevolg dat de inrichtende macht financieel verantwoordelijk wordt gesteld voor het onrechtmatig beëindigen van een vaste benoeming, terwijl de rechtspositie van de vastbenoemde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt verstevigd.

Dat verlies van de salaristoelage heeft slechts uitwerking in zoverre het arbeidsgerecht heeft geoordeeld dat het ontslag van het vastbenoemd personeelslid onrechtmatig is. Bovendien kan de inrichtende macht zelf een einde maken aan het verlies van de salaristoelage, met name door de onregelmatige handeling te herstellen of het betrokken personeelslid een betrekking in hetzelfde ambt met eenzelfde statutaire toestand aan te bieden.

B.8.4. De in het geding zijnde maatregel doet niet op onevenredige wijze afbreuk aan de bij artikel 24, § 1, van de Grondwet gewaarborgde vrijheid van onderwijs.

B.9. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 28, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving schendt de artikelen 10, 11 en 24, § 1, van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 19 oktober 2017.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

E. De Groot