

REGLEMENT TOT REGELING VAN DE TUCHTPROCEDURE, HET OPLEGGEN VAN TUCHTSANCTIES, DE PREVENTIEVE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST, EN HET NEMEN VAN ORDEMAATREGELEN VOOR PERSONEELSLEDEN VAN DE UNIVERSITEIT GENT (“TUCHTREGLEMENT VOOR PERSONEEL”)

(goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 7 mei 2021 en gewijzigd door de Raad van Bestuur van 12 januari 2024)

Gelet op artikel V.2. en artikel V.63 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, bekrachtigd bij decreet van 20 december 2013, zoals gewijzigd en gecoördineerd;

Gelet op artikel 21 §2 van het Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent, zoals gewijzigd en gecoördineerd;

Gelet op artikel 1 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 verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, zoals gewijzigd en gecoördineerd;

INHOUD

DEEL 1: TOEPASSING	3
HOOFDSTUK 1: PERSONEELSLEDEN	3
HOOFDSTUK 2: DUBBELE HOEDANIGHEID	3
DEEL 2: TUCHT	3
HOOFDSTUK 1: TUCHTFEITEN	3
HOOFDSTUK 2: TUCHTSANCTIES	5
Afdeling 1: De tuchtsancties en hun modaliteiten.....	5
Afdeling 2: Uitstel van tenuitvoerlegging onder voorwaarden	7
HOOFDSTUK 3: TUCHTORGANEN	8

Afdeling 1: Algemene bepalingen	8
Afdeling 2: Samenstelling Raadkamer	12
Onderafdeling 1: Voorzitter – extern lid	12
Onderafdeling 2: Tweede extern lid	12
Onderafdeling 3: Intern lid.....	13
Afdeling 3: Samenstelling Tuchtkamer en Tuchtkamer in beroep	13
Onderafdeling 1: Voorzitter – extern lid	13
Onderafdeling 2: Overige externe leden.....	13
Onderafdeling 3: Interne leden.....	14
HOOFDSTUK 4: TUCHTPROCEDURE	15
Afdeling 1: Opstart van de tuchtprocedure.....	15
Afdeling 2: Vooronderzoek	15
Afdeling 3: Beslissing tot wel of niet doorverwijzing Tuchtkamer – advies Raadkamer....	16
Afdeling 4: Gemeenschappelijke bepalingen inzake de tuchtprocedure voor de tuchtorganen	17
Onderafdeling 1: Vertrouwelijkheid	17
Onderafdeling 2: Wraking	18
Onderafdeling 3: Bijstand.....	19
Onderafdeling 4: Onderzoeksmaatregelen	19
Onderafdeling 5: Horen en verslag	19
Onderafdeling 6: Inzage tuchtdossier	22
Onderafdeling 7: Schorsing van de tuchtprocedure	22
Onderafdeling 8: Taal.....	22
Afdeling 5: Eerste aanleg.....	22
Afdeling 6: Beroep	24
Afdeling 7: Doorhaling van de tuchtstraf	25
Afdeling 8: Intrekking van de tuchtstraf	26
DEEL 3: PREVENTIEVE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST EN ORDEMAATREGELN	26
HOOFDSTUK 1: PREVENTIEVE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST	26
HOOFDSTUK 2: ORDEMAATREGELN	30
DEEL 4: OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN.....	31

DEEL 1: TOEPASSING

HOOFDSTUK 1: PERSONEELSLEDEN

Artikel 1

Het tuchtreglement is van toepassing op de personeelsleden van de Universiteit Gent, entiteit universiteit, waaronder begrepen wordt:

- zelfstandig academisch personeel (vast benoemd of tijdelijk aangesteld);
- assisterend academisch personeel (tijdelijk aangesteld);
- wetenschappelijk personeel, inclusief de IOF-mandaathouders en de IDC-coördinatoren (contractueel);
- administratief en technisch personeel (vast benoemd en contractueel);
- gastprofessoren en klinisch professoren (contractueel of tijdelijk aangesteld buiten de personeelsformatie);
- gastlectoren en academisch consultants (tijdelijk aangesteld buiten de personeelsformatie);
- doctorandi en postdocs, inclusief bursalen (beursovereenkomst) en degenen die met externe en eigen middelen doctoreren;
- jobstudenten (contractueel);
- andere medewerkers buiten de personeelsformatie, zonder personeelsstatuut of arbeidsovereenkomst, maar jegens wie de Universiteit Gent disciplinair en/of via ordemaatregelen kan optreden.

HOOFDSTUK 2: DUBBELE HOEDANIGHEID

Artikel 2

Indien men niet alleen onder de toepassing valt van het Tuchtreglement voor Personeel, maar tevens onder de toepassing valt van het [Tuchtreglement voor Studenten](#), dan zal het Tuchtreglement voor Personeel primeren. Het is echter wel zo dat de tuchtsancties voorzien in het Tuchtreglement voor Studenten evenzeer toegepast kunnen worden, zodat de tuchtorganen ten aanzien van de personen die onder de toepassing van beide tuchtreglementen vallen, op gemotiveerde wijze en al of niet gecombineerd, gepaste sancties kunnen opleggen.

DEEL 2: TUCHT

HOOFDSTUK 1: TUCHTFEITEN

Artikel 3

§1. Elk personeelslid kan onderworpen worden aan een tuchtprocedure bij een ernstige tekortkoming aan de ambtsplichten / professionele plichten (het overtreden van een rechtsplicht of een deontologische plicht als ambtenaar, of het doen of nalaten van iets wat een normaal zorgvuldig personeelslid geplaatst in dezelfde omstandigheden niet zou doen of

nalaten). Een personeelslid kan worden onderworpen aan een tuchtprocedure onder meer (doch niet-limitatief) wegens volgende overtredingen begaan in het kader van de uitoefening van het ambt / de werkzaamheden voor de Universiteit Gent:

- 1° het opzettelijk of door grove nalatigheid berokkenen van schade aan personen, gebouwen, andere onroerende dan wel roerende goederen, aan dieren of het milieu;
- 2° bedreiging, het gebruik van geweld of agressief gedrag ten opzichte van personen of dieren;
- 3° een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving;
- 4° het uiten van ernstige of grievende beledigingen;
- 5° grensoverschrijdend gedrag (o.a. pesterijen en ongewenst seksueel gedrag);
- 6° machtsmisbruik;
- 7° het onrechtmatig gebruik of misbruik van de gebouwen en/of middelen van de Universiteit Gent, daaronder begrepen het onrechtmatig gebruik of misbruik van het account, netwerk en/of de computers (of andere ICT-middelen en toepassingen);
- 8° diefstal van goederen die eigendom of in beheer/bewaring zijn van de Universiteit Gent en/of van goederen van leden van de universitaire gemeenschap;
- 9° een inbreuk op de voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu;
- 10° het schenden van de regelgeving van de Universiteit Gent m.b.t. de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs;
- 11° het schenden van de discretieplicht en/of geheimhoudingsplicht waartoe men wettelijk, reglementair of contractueel gehouden is;
- 12° onwettige afwezigheid;
- 13° schending van de wetenschappelijke integriteit;
- 14° ongeoorloofde concurrentie ten aanzien van de Universiteit Gent;
- 15° het overtreden van de interne regelgeving opgenomen in de Codex van de Universiteit Gent (<http://codex.ugent.be/>);
- 16° het plegen van feiten die strafrechtelijk sanctioneerbaar zijn of waarvoor een strafrechtelijke veroordeling werd opgelopen.

§2. Een personeelslid kan ook onderworpen worden aan een tuchtprocedure voor feiten gepleegd in het kader van het privéleven. Deze feiten kunnen als tuchtfeiten worden beschouwd voor zover zij enerzijds strafrechtelijk sanctioneerbaar zijn en anderzijds een negatieve weerslag hebben op het functioneren van het personeelslid of op de werking van de dienst ofwel een ernstige negatieve impact hebben op het welzijn van of de samenwerking met andere personeelsleden of studenten.

Artikel 4

§1. Een personeelslid kan slechts eenmaal vervolgd worden voor hetzelfde tuchtfeit.

§2. Zowel de personeelsleden die tuchtrechtelijk sanctioneerbare feiten plegen, als zij die anderen ertoe aanzetten, alsook zij die bij het plegen van de feiten bijstand hebben verleend, hebben geholpen of eraan hebben meegewerkt, zonder daartoe gedwongen te zijn, kunnen aan de tuchtprocedure onderworpen worden.

Artikel 5

§1. De tuchtregeling doet geen afbreuk aan de academische vrijheid.

§2. Vertegenwoordigers van het personeel, verkozen of aangeduid op basis van de wetgeving of een reglement van de Universiteit Gent, kunnen niet aan de tuchtprocedure onderworpen worden voor handelingen gesteld in het kader van de uitoefening van hun mandaat, behalve wanneer de ten laste gelegde feiten tevens strafrechtelijk sanctioneerbaar zijn.

§3. Verder kan de tuchtregeling geen afbreuk doen aan de bijzondere wettelijke of reglementaire bescherming die geldt voor bepaalde functies in het kader van de rechtmatige uitoefening van deze functies (bijvoorbeeld: preventieadviseur, vertrouwenspersoon, vakbondsafgevaardigde), of die geldt in het kader van bepaalde wettelijk of reglementair geregelde klachten- en meldingsprocedures (bijvoorbeeld: formele klacht voor psychosociale interventie in het kader van de Welzijnswet¹, melding in het kader van een klokkenluidersregeling²).

Artikel 6

De tuchtorganen nemen bij hun advies, respectievelijk beslissingen de feiten in aanmerking waarvan het tuchtdossier melding maakt en de daarmee samenhangende tuchtrechtelijk sanctioneerbare feiten die uit het (voor)onderzoek van de tuchtorganen blijken.

HOOFDSTUK 2: TUCHTSANCTIES

Afdeling 1: De tuchtsancties en hun modaliteiten

Artikel 7

§1. De volgende tuchtsancties kunnen worden opgelegd aan alle statutaire personeelsleden (vast benoemd of tijdelijk aangesteld):

- 1° schriftelijke berisping;
- 2° gehele of gedeeltelijke schorsing van het dienstverband, met eventueel daaraan gekoppeld de inhouding van het salaris voor maximaal 1/5^{de} van het maandelijks nettoloon;
- 3° terugzetting in graad;
- 4° ontslag;
- 5° afzetting.

§2. De volgende tuchtsancties kunnen worden opgelegd aan alle personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst³:

- 1° schriftelijke berisping;
- 2° gehele of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, met eventueel daaraan

¹ Artikel 32tredecies van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

² Het decreet van 23 juni 2023 tot bescherming van klokkenluiders in het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap dat handelt over de omzetting van de EU-Richtlijn 2019/1937 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het EU-recht melden.

³ Hieronder eveneens begrepen de overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten.

gekoppeld de inhouding van het salaris voor maximaal 1/5^{de} van het maandelijks nettoloon;
3° ontslag met toekenning van een opzegtermijn zoals voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet, die kan worden omgezet naar een opzegvergoeding.

§3. De volgende tuchtsancties kunnen worden opgelegd aan doctoraatsbursalen op de UGent payroll die met de Universiteit Gent een beursovereenkomst hebben afgesloten:

- 1° schriftelijke berisping;
- 2° gehele of gedeeltelijke schorsing van de beursovereenkomst, met eventueel daaraan gekoppeld de inhouding van de beurs voor maximaal 1/5^{de} van de maandelijkse beursvergoeding;
- 3° beëindiging van de beursovereenkomst.

§4. De volgende tuchtsancties kunnen worden opgelegd aan doctorandi en andere medewerkers buiten de personeelsformatie, zonder personeelsstatuut of zonder beursovereenkomst met de Universiteit Gent, maar jegens wie de Universiteit Gent disciplinair kan optreden:

- 1° schriftelijke berisping;
- 2° ontzeggen van bepaalde dienstverlening, onderwijs-/onderzoeksondersteunende of andere faciliteiten van de Universiteit Gent en/of van de toegang tot de sites en gebouwen van de Universiteit Gent.

Artikel 8

§1. De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep beslist over de duur van de schorsing van het dienstverband, van de arbeidsovereenkomst of van de beursovereenkomst, en over de omschrijving van de schorsing in het geval van een gedeeltelijke schorsing (vb. beperkt tot de onderwijsopdracht). De duur van de schorsing mag een periode van zes maanden niet overschrijden. Voor personeelsleden verbonden met een arbeidsovereenkomst mag de schorsing een termijn van zeven (7) werkdagen niet overschrijden.

§2. De gehele schorsing van het dienstverband, de arbeidsovereenkomst of de beursovereenkomst houdt in dat het betrokken personeelslid geen activiteiten meer kan verrichten als personeelslid van de Universiteit Gent en/of in opdracht van de Universiteit Gent en/of in uitvoering van de overeenkomst met de Universiteit Gent, noch in die hoedanigheid mag deelnemen aan congressen en andere activiteiten. Tevens impliceert deze gehele schorsing, behoudens gemotiveerde afwijking in de tuchtbeslissing, een contactverbod met medewerkers en studenten van de Universiteit Gent en de blokkering van het account, alsook wordt de toegang tot de sites en gebouwen van de Universiteit Gent ontzegd. Het betrokken personeelslid bevindt zich in een administratieve toestand van non-activiteit met behoud van salaris of beurs, onverminderd de in Artikel 7 bepaalde mogelijkheid tot inhouding van het salaris of de beurs voor maximaal 1/5 van het maandelijks nettoloon of de maandelijkse beursvergoeding. Het betrokken personeelslid kan bijgevolg tijdens de schorsingsperiode geen aanspraak maken op bevordering of verhoging van salaris.

§3. De terugzetting in graad is eenmalig en definitief. De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de graad waarin het betrokken personeelslid wordt teruggezet. Het betrokken personeelslid neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de lagere graad uitwerking heeft.

§4. Het ontslag houdt de beëindiging van de tewerkstelling in, dan wel de ambts- of mandaatsbeëindiging. Voor personeelsleden verbonden met een arbeidsovereenkomst blijft, naast toepassing van onderhavig reglement, de mogelijkheid bestaan voor de Universiteit Gent als werkgever om toepassing te maken van het ontslag om dringende reden zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet en dit conform de procedure zoals voorzien in het [Arbeidsreglement](#). De beëindiging van de beursovereenkomst in geval van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 35 de Arbeidsovereenkomstenwet blijft tevens mogelijk en dit conform de procedure zoals voorzien in het [Arbeidsreglement](#).

§5. De afzetting houdt niet enkel de ambts- of mandaatsbeëindiging in, maar de ambtenaar verliest ook het recht op een ambtenarenpensioen voor de gepresteerde periode bij de overheid. De ambtenaar zal wel recht blijven hebben op een pensioen zoals berekend in de privésector.

§6. De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep beslist over de duur van het ontzeggen van bepaalde dienstverlening of faciliteiten van de Universiteit Gent en/of van de toegang tot de sites en gebouwen van de Universiteit Gent.

Afdeling 2: Uitstel van tenuitvoerlegging onder voorwaarden

Artikel 9

§1. De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep kan in de gemotiveerde tuchtbeslissing bepalen dat de tenuitvoerlegging van de uitgesproken tuchtsanctie geheel of gedeeltelijk wordt uitgesteld gedurende een termijn van minimum één (1) jaar en maximum vijf (5) jaar. In dat geval wordt de tuchtsanctie, geheel of gedeeltelijk, niet uitgevoerd zolang de voorwaarden, zoals hierna bepaald in Artikel 10 en Artikel 11, door het betrokken personeelslid worden nageleefd.

§2. Dergelijk uitstel kan evenwel niet worden toegestaan indien een afzetting, ontslag, ontslag met opzegtermijn (of opzegvergoeding) of beëindiging van de beursovereenkomst wordt opgelegd.

§3. Indien dergelijk uitstel wordt overwogen, licht De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep het betrokken personeelslid vóór de sluiting van de debatten in over de draagwijdte van het uitstel en de voorwaarden zoals hierna vermeld. De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep hoort het betrokken personeelslid in eventuele opmerkingen die het personeelslid zou hebben.

Artikel 10

Het uitstel wordt steeds gekoppeld aan de vaste voorwaarde dat, gedurende de in Artikel 9 §1 bepaalde termijn, het betrokken personeelslid geen nieuwe tuchtfeiten pleegt waarbij ofwel het betrokken personeelslid op heterdaad is betrapt, dan wel heeft bekend, ofwel deze tuchtfeiten bewezen zijn bevonden in een definitieve tuchtbeslissing. Bij niet vervulling van deze voorwaarde wordt het uitstel van rechtswege herroepen.

In voorkomend geval wordt de tenuitvoerlegging van de tuchtsanctie, waarvoor het uitstel is herroepen, gecumuleerd met de tenuitvoerlegging van de nieuwe tuchtsanctie, behalve indien de nieuwe tuchtsanctie een afzetting, ontslag, ontslag met opzegtermijn (of opzegvergoeding)

of beëindiging van de beursovereenkomst inhoudt.

Artikel 11

§1. Het uitstel wordt steeds gekoppeld aan de naleving door het betrokken personeelslid, gedurende de in Artikel 9 §1 bepaalde termijn, van geïndividualiseerde voorwaarden of gedragsremediërende maatregelen die de Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep bepaalt (zoals bijvoorbeeld, doch niet limitatief, het volgen van een opleiding, het volgen van therapie, het niet begeleiden van doctorandi, bepaalde functies/rollen niet opnemen, ...). De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep kan de modaliteiten van de na te leven voorwaarden of maatregelen nader bepalen.

§2. De naleving van de §1 voorziene en in de tuchtbeslissing opgelegde voorwaarden of gedragsremediërende maatregelen zal door de rector worden opgevolgd die hiervoor een personeelslid van de Universiteit Gent aanduidt. De rector brengt te gepasten tijde verslag uit aan de Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep die de tuchtbeslissing heeft genomen.

Wanneer het betrokken personeelslid de in de tuchtbeslissing opgelegde voorwaarden of gedragsremediërende maatregelen niet zou naleven, zal de Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep die de tuchtbeslissing heeft genomen het betrokken personeelslid oproepen om gehoord te worden. Het horen kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren.

De Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep die de tuchtbeslissing heeft genomen, kan bij gemotiveerde beslissing de voorwaarden en/of gedragsremediërende maatregelen, of de nader bepaalde modaliteiten hiervan aanpassen, dan wel het uitstel herroepen wat de tenuitvoerlegging meebrengt van de tuchtsanctie. Tegen deze beslissing staat geen intern beroep open.

Artikel 12

De procedurele bepalingen betreffende inzage in het tuchtdossier, (oproeping tot) het horen, verslag van horen en recht op bijstand, zoals opgenomen in Hoofdstuk 4, Afdeling 3 en Afdeling 4 hierna, zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze Afdeling 2 van Hoofdstuk 2.

HOOFDSTUK 3: TUCHTORGANEN

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 13

§1. De tuchtorganen zijn:

- 1° in het kader van het vooronderzoek: de rector en de Raadkamer;
- 2° in het kader van de tuchtprocedure in eerste aanleg: de Tuchtkamer;
- 3° in het kader van de tuchtprocedure in hoger beroep: de Tuchtkamer in beroep.

§2. De tuchtorganen behandelen zowel dossiers in het kader van onderhavig Tuchtreglement voor Personeel, als dossiers in het kader van het [Tuchtreglement voor Studenten](#).

§3. De Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep hebben een onafhankelijke en autonome positie ten aanzien van het universiteitsbestuur en geven een advies (Raadkamer) of nemen een tuchtbeslissing (Tuchtkamer / Tuchtkamer in beroep) in alle objectiviteit.

Artikel 14

De meerderheid van de leden van de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep dient steeds extern te zijn.

Extern houdt in dat het lid niet via een bepaald statuut of overeenkomst verbonden is aan de Universiteit Gent, zoals (onder meer) via een statutaire of tijdelijke aanstelling, arbeidsovereenkomst, beursovereenkomst, statuut van vrijwillig medewerker, bezoldigde of onbezoldigde voortzetting van activiteiten als gepensioneerd personeelslid, een bestuursmandaat, inschrijving als student of doctoraatsstudent. Het sporadisch geven van een gastcollege aan de Universiteit Gent, zonder enige verbondenheid met de Universiteit Gent zoals voormeld, verhindert niet dat het lid als extern wordt beschouwd.

Artikel 15

§1. De Raadkamer bestaat uit drie leden.

De Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep bestaan elk uit zeven leden.

§2. De leden van de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep behoren tot de personen of organen aan wie de Raad van Bestuur decretaal gezien de tuchtbevoegdheid kan delegeren⁴.

§3. Voor de Raadkamer wordt een pool van leden aangesteld met minimaal twee leden per zetel, rekening houdend met de samenstelling van de tuchtorganen, zoals hierna voorzien in Afdeling 2 en Afdeling 3. Voor de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep wordt een pool van leden aangesteld per tuchtkamer, met minimaal drie leden per zetel, rekening houdend met de samenstelling van de tuchtorganen zoals hierna voorzien in Afdeling 2 en Afdeling 3.

In functie van de beschikbaarheid van de leden en de aanhangig gemaakte tuchtzaak kunnen de tuchtorganen per vooronderzoek (Raadkamer), per tuchtprocedure (Tuchtkamer) en per beroepsprocedure (Tuchtkamer in beroep), in een bepaald dossier effectief worden samengesteld. Indien een lid zich moet laten vervangen, wordt deze vervangen door een lid uit de pool dat aan dezelfde aanstellingsvoorwaarden als het te vervangen lid voldoet.

Meer bepaald is het zo dat het Bestuurscollege telkens de pool van de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep samenstelt. Wanneer een tuchtzaak aanhangig wordt gemaakt bij ofwel de Raadkamer, ofwel de Tuchtkamer, ofwel de Tuchtkamer in beroep, zal de secretaris zo snel als mogelijk de voorzitters van de desbetreffende pool contacteren en de voorzitters bepalen onderling wie de aanhangig gemaakte tuchtzaak zal voorzitten, waarna onder aansturing en coördinatie van deze voorzitter, samen met de secretaris, en waar mogelijk na consultatie van de andere externe en interne leden uit de desbetreffende pool, bepaald wordt wie zal zetelen in de aanhangig gemaakte tuchtzaak, onder meer in functie van beschikbaarheid en expertise. Bij het concreet samenstellen van voormelde tuchtorganen, aldus voor een bepaalde tuchtzaak, zullen geen feiten of namen meegedeeld worden, en wordt

⁴ Artikel 21 §2 van het Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent, zoals gewijzigd en gecoördineerd.

enkel meer algemeen meegedeeld over welk type tuchtfeiten de tuchtzaak handelt, tot welke personeelscategorie de betrokkene behoort, en eventueel in voorkomend geval tot welke categorie (personeelscategorie, categorie studenten, derde) de klager(s) behoort of behoren. Hetzelfde geldt voor de keuze van een plaatsvervanger in de pool, wanneer een plaatsvervanging noodzakelijk is.

§4. Niet meer dan twee derden van de leden van de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep mogen van hetzelfde geslacht zijn. Voor de Raadkamer geldt deze voorwaarde op niveau van de totale samenstelling van de Raadkamer. Voor de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep geldt deze voorwaarde afzonderlijk bij de voordracht van de externe leden (maximaal twee van de vier externe leden mogen van hetzelfde geslacht zijn) en bij de voordracht van de interne leden (maximaal twee van de drie interne leden mogen van hetzelfde geslacht zijn). Bij vervanging van een lid, waakt de voorzitter erover dat het genderevenwicht binnen het tuchtorgaan, voor zover mogelijk, behouden blijft.

§5. De rector mag geen lid zijn van de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep. De leden van de Raadkamer mogen geen lid zijn van de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep, en omgekeerd. De leden van de Tuchtkamer mogen geen lid zijn van de Tuchtkamer in beroep, en omgekeerd.

§6. Er geldt een onverenigbaarheid in hoofde van de functies van vertrouwenspersonen, ombudspersonen, decanen en directeurs, en leden van de Commissie Wetenschappelijke Integriteit. Zij kunnen geen lid zijn van de Raadkamer, de Tuchtkamer of de Tuchtkamer in beroep.

§7. Er wordt verwacht dat de leden van de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep geen strafrechtelijke of tuchtrechtelijke veroordeling hebben opgelopen. Gebeurt dit wel, dan wordt verwacht dat het lid dat dergelijke veroordeling heeft opgelopen de voorzitter inlicht (indien het de voorzitter zelf betreft, licht deze een andere voorzitter binnen de pool in). In voorkomend geval kan het lid worden vervangen.

Artikel 16

Er wordt een secretaris van de tuchtorganen (één secretaris die optreedt voor de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep) aangesteld door het Bestuurscollege bij samenstelling van de tuchtorganen. De secretaris zorgt voor de juridisch-administratieve bewaking van de tuchtprocedure. Er wordt ook een plaatsvervanger aangesteld die de secretaris bij tijdelijke verhindering of afwezigheid kan vervangen. De secretaris kan zich desgewenst laten bijstaan door een verslaggever die gekozen wordt met akkoord van de voorzitter van het tuchtorgaan.

Artikel 17

§1. Het Bestuurscollege stelt de Raadkamer, de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep samen volgens de regels voorzien in dit reglement.

§2. Deze tuchtorganen worden voor een termijn van vier (4) jaar samengesteld. De mandaten zijn hernieuwbaar. De tuchtorganen blijven bevoegd tot het Bestuurscollege een nieuwe beslissing heeft genomen tot samenstelling van deze tuchtorganen.

§3. Een tuchtprocedure wordt afgehandeld door het tuchtorgaan, zoals samengesteld door het Bestuurscollege op het moment waarop de zaak voor dat tuchtorgaan aanhangig is gemaakt, tenzij het in de praktijk onmogelijk is dat het tuchtorgaan in die samenstelling nog geldig kan beraadslagen (bijvoorbeeld in geval van een nieuw samengesteld tuchtorgaan terwijl de tuchtprocedure is geschorst om de uitkomst van een strafrechtelijk onderzoek af te wachten). In dat laatste geval wordt de tuchtprocedure overgenomen door het nieuw samengestelde tuchtorgaan waarbij het vereist is dat het betrokken personeelslid, voor zover reeds gehoord, opnieuw gehoord moet worden door het nieuw samengestelde tuchtorgaan.

Artikel 18

Indien een heel dringende wijziging in de samenstelling van de tuchtorganen vereist is om objectieve redenen (bijvoorbeeld een lid dat niet meer voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden, een lid dat niet langer beschikbaar is, en er is sprake van een dringende nood aan wijziging), mag de wijziging door de rector worden beslist waarna de beslissing ter kennis wordt gebracht van het eerstvolgende Bestuurscollege.

Artikel 19

§1. Van de leden van de tuchtorganen wordt verwacht dat zij in hun agenda voorrang geven aan de (hoor)zittingen van het tuchtorgaan. In principe is het enkel bij niet afwendbare verhindering, in geval van wraking of wanneer het lid niet meer voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden toegelaten zich te laten vervangen.

§2. Een lid van een tuchtorgaan dat niet aanwezig kan zijn op een (hoor)zitting van het tuchtorgaan, wordt voor de volledige, nog lopende duur van de tuchtprocedure vervangen door een plaatsvervanger. Indien deze plaatsvervanger niet aanwezig was op een (eerdere) hoorzitting waarop het betrokken personeelslid werd gehoord, bepaalt de voorzitter van het tuchtorgaan ofwel om deze hoorzitting opnieuw te laten plaatsvinden, ofwel dat de plaatsvervanger zich moet onthouden bij de beraadslaging en stemming over de tuchtbeslissing.

§3. De Raadkamer kan slechts geldig beraadslagen en adviseren als alle leden kunnen deelnemen aan de beraadslaging. De Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep kunnen slechts geldig beraadslagen en beslissen als ten minste vijf leden kunnen deelnemen aan de beraadslaging, waaronder de voorzitter. De externe leden moeten hierin de meerderheid vormen. Zo niet, wordt het tuchtorgaan opnieuw bijeengeroepen. Het advies van de Raadkamer wordt verleend en de tuchtbeslissing van de Tuchtkamer en de Tuchtkamer in beroep wordt genomen indien de meerderheid van de bij de beraadslaging aanwezige leden akkoord gaat. Indien geen meerderheid kan worden bereikt, is het oordeel van de voorzitter doorslaggevend.

Artikel 20

§1. De externe leden van de tuchtorganen hebben recht op een zitpenning in geval van effectieve aanwezigheid op een vergadering of hoorzitting van een tuchtorgaan. De voorzitter ontvangt een dubbele zitpenning.

Deze leden kunnen ook de werkelijke reiskosten vergoed krijgen, hetzij door terugbetaling van de kosten van het openbaar vervoer waarvan gebruikt werd gemaakt, hetzij door middel van een kilometervergoeding.

§2. Het bedrag van de zitpenning wordt door de Raad van Bestuur van de Universiteit Gent vastgesteld op 200 euro (bruto-belastbaar) per bijgewoonde vergadering of hoorzitting van het tuchtorgaan.

§3. De externe leden van het tuchtorgaan dienen bij de voorzitter een schuldvordering in volgens het aantal bijgewoonde vergaderingen of hoorzittingen. De secretaris van het tuchtorgaan zorgt voor de uitbetaling als de schuldvordering correct is ingediend. De zitpenningen en de vergoeding voor reiskosten worden betaald op de persoonlijke rekening van het externe lid van het tuchtorgaan.

Afdeling 2: Samenstelling Raadkamer

Onderafdeling 1: Voorzitter – extern lid

Artikel 21

§1. De voorzitter is een extern lid.

De voorzitter is een magistraat. Gepensioneerde magistraten kunnen als voorzitter worden toegelaten.

§2. De magistraat-leden (de pool van leden) worden aangesteld uit de kandidaten voorgedragen door de FOD Justitie of de Raad van State. De voordracht is niet bindend. Wanneer nodig geacht, worden nieuwe voordrachten gevraagd.

Onderafdeling 2: Tweede extern lid

Artikel 22

§1. Als tweede extern lid zetelt een extern lid met recente expertise en/of ervaring in minstens een van de volgende domeinen:

- grensoverschrijdend gedrag, inclusief het inzicht in neurobiologische en psychosociale gevolgen van grensoverschrijdend gedrag en de impact ervan op hulpzoekgedrag;
- antidiscriminatie;
- tucht en deontologie;
- relevante maatschappelijke ervaring⁵.

§2. Deze externe leden (de pool van leden) worden door een selectiecommissie voorgedragen. Deze selectiecommissie, die aangesteld wordt door het Bestuurscollege⁶,

⁵ Het gaat onder meer om leden die een job of nevenactiviteit uitoefenen of uitgeoefend hebben die relevant kan zijn bij de beoordeling van tuchtfeiten vb. bemiddelaars, politiemensen, advocaten, gepensioneerde administratieve rechters, bepaalde vrijwilligers, psychologen,.... Onder meer mensen met aantoonbare ervaring en dieper inzicht in menselijke relaties en menselijk handelen, conflictoplossing.

⁶ Behoudens bij goedkeuring van de wijziging van dit reglement door de Raad van Bestuur, waarbij de

verricht een oproep tot het indienen van kandidaturen gericht aan diverse organisaties en instellingen (vooraf afgestemd binnen de selectiecommissie) en maakt een selectie.
De voordracht is niet bindend. Wanneer nodig geacht, worden nieuwe voordrachten gevraagd.

Onderafdeling 3: Intern lid

Artikel 23

§1. Als intern lid wordt een lid behorende tot het Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP), dat minstens de graad van hoogleraar heeft, aangesteld.

§2. Gepensioneerde ZAP-leden kunnen als lid worden toegelaten voor zover zij hun activiteiten aan de Universiteit Gent voortzetten.

§3. Deze interne leden (de pool van leden) worden gezamenlijk voorgedragen door de ZAP-, OAP-, ATP- en studentenvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur, waarbij gestreefd wordt naar een voordracht uit verschillende faculteiten of universiteitsdiensten.

De voordracht is niet bindend. Wanneer nodig geacht, worden nieuwe voordrachten gevraagd.

Afdeling 3: Samenstelling Tuchtkamer en Tuchtkamer in beroep

Onderafdeling 1: Voorzitter – extern lid

Artikel 24

§1. De voorzitter is een extern lid.

De voorzitter is een magistraat. Gepensioneerde magistraten kunnen als voorzitter worden toegelaten.

§2. De magistraat-leden (de pool van leden) worden aangesteld uit de kandidaten voorgedragen door de FOD Justitie of de Raad van State. De voordracht is niet bindend. Wanneer nodig geacht, worden nieuwe voordrachten gevraagd.

Onderafdeling 2: Overige externe leden

Artikel 25

§1. Als externe leden zetelen leden met recente expertise en/of ervaring in minstens een van de volgende domeinen:

- grensoverschrijdend gedrag, inclusief het inzicht in neurobiologische en psychosociale gevolgen van grensoverschrijdend gedrag en de impact ervan op hulpzoekgedrag;
- antidiscriminatie;
- tucht en deontologie;
- relevante maatschappelijke ervaring⁷.

aanstelling van de selectiecommissie gebeurt door de Raad van Bestuur.

⁷ Het gaat onder meer om leden die een job of nevenactiviteit uitoefenen of uitgeoefend hebben die relevant kan zijn bij de beoordeling van tuchtfeiten vb. bemiddelaars, politiemensen, advocaten, gepensioneerde administratieve rechters, bepaalde vrijwilligers, psychologen,.... Onder meer mensen met aantoonbare ervaring en dieper inzicht in menselijke relaties en menselijk handelen,

§2. Deze externe leden (de pool van leden) worden door een selectiecommissie voorgedragen. Deze selectiecommissie, die aangesteld wordt door het Bestuurscollege⁸, verricht een oproep tot het indienen van kandidaturen gericht aan diverse organisaties en instellingen (vooraf afgestemd binnen de selectiecommissie) en maakt een selectie.

De voordracht is niet bindend. Wanneer nodig geacht, worden nieuwe voordrachten gevraagd.

Onderafdeling 3: Interne leden

Artikel 26

§1. Een intern lid behoort tot de categorie waartoe het betrokken personeelslid behoort⁹:

- ofwel het Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP): voor tuchtprocedures van het ZAP, gastprofessoren en klinische professoren;
- ofwel het Overig Academisch Personeel (OAP): voor tuchtprocedures van het Assisterend Academisch Personeel (AAP), het Wetenschappelijk Personeel (WP), gastlectoren en academisch consultants, de doctorandi en postdocs, en van medewerkers buiten de personeelsformatie zonder personeelsstatuut en zonder arbeidsovereenkomst of beursovereenkomst met de Universiteit Gent, maar jegens wie de Universiteit Gent disciplinair kan optreden;
- ofwel het Administratief en Technisch Personeel (ATP): voor tuchtprocedures van het ATP.

§2. De andere twee interne leden behoren tot een categorie waartoe het betrokken personeelslid niet behoort, en kunnen ook behoren tot de categorie van studenten (cf. het Tuchtreglement voor Studenten). Deze twee interne leden behoren tot verschillende categorieën.

§3. Gepensioneerde personeelsleden kunnen als intern lid worden toegelaten voor zover zij hun activiteiten aan de Universiteit Gent voortzetten.

§4. Deze interne leden (de pool van leden) worden voorgedragen door de respectievelijke vertegenwoordigers in de Raad van Bestuur, waarbij gestreefd wordt naar een voordracht uit verschillende faculteiten of universiteitsdiensten.

De voordracht is niet bindend. Wanneer nodig geacht, worden nieuwe voordrachten gevraagd.

conflictoplossing.

⁸ Behoudens bij goedkeuring van de wijziging van dit reglement door de Raad van Bestuur van 12 januari 2024, waarbij de aanstelling van de selectiecommissie gebeurt door de Raad van Bestuur.

⁹ Voor een personeelslid dat onder verschillende categorieën valt (vb. 90% OAP en 10% ZAP) geldt volgende regeling voor bepaling van de categorie van het intern lid:

1. Als de tuchtfeiten duidelijk zijn begaan in het kader van het functioneren binnen een bepaalde categorie, zal deze categorie bepalend zijn;
2. Is 1) niet mogelijk, wordt gekeken naar het %: het hoogste % geldt voor de bepaling van de categorie;
3. Ingeval van een gelijk % (vb. 50% ZAP en 50% ATP) geldt voor de bepaling van de categorie volgende cascade: ZAP, OAP, ATP.

HOOFDSTUK 4: TUCHTPROCEDURE

Afdeling 1: Opstart van de tuchtprocedure

Artikel 27

§1. De rector start de tuchtprocedure op na een klacht van een duidelijk geïdentificeerde klager die (mogelijke) tuchtfeiten gepleegd door een personeelslid aanklaagt, dan wel op eigen initiatief na een melding bij de rector of kennisname door de rector van (mogelijke) tuchtfeiten gepleegd door een personeelslid.

§2. Een klacht kan door een geïdentificeerde klager schriftelijk worden ingediend ofwel per brief gericht aan Juridische Zaken, campus Ufo, Sint-Pietersnieuwstraat 25, 9000 Gent, ofwel via e-mail (juridischezaken@UGent.be). De klacht bevat de naam van het betrokken personeelslid lastens wie klacht wordt ingediend alsook een duidelijke beschrijving van de vermeende tuchtfeiten, waar mogelijk aangevuld met beschikbare bewijsstukken en/of namen van getuigen.

§3. Juridische Zaken bezorgt aan de klager een ontvangstbevestiging van de klacht zo spoedig als mogelijk en binnen een maximale termijn van zeven (7) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na de datum van ontvangst.

§4. De rector start een tuchtprocedure op, maar is, in die hoedanigheid, nooit te beschouwen als de klager of een getuige. De rector wordt, in die hoedanigheid, door de Raadkamer, de Tuchtkamer of de Tuchtkamer in beroep bijgevolg niet opgeroepen om gehoord te worden. Voor zover nodig kunnen deze tuchtorganen wel schriftelijke vragen richten aan de rector.

Afdeling 2: Vooronderzoek

Artikel 28

§1. De rector voert een (eerste) onderzoek (vooronderzoek) uit en verzamelt de aangebrachte stukken. De rector kan zich hiervoor laten bijstaan door elk personeelslid dat de rector aanduidt (die geen lid, noch secretaris/verslaggever is van de Raadkamer, de Tuchtkamer of de Tuchtkamer in beroep).

§2. De rector kan, in het kader van het vooronderzoek, en zonder hiertoe verplicht te zijn, eenieder horen die de rector wenst te horen, zowel schriftelijk als mondeling. Als de rector beslist het betrokken personeelslid in het kader van het vooronderzoek te horen, stelt de rector het betrokken personeelslid hiervan in kennis per aangetekend schrijven waarin melding wordt gemaakt van de ten laste gelegde feiten en het feit dat een tuchtonderzoek is opgestart.

Het betrokken personeelslid, en in voorkomend geval de klager en de getuigen, hebben het recht zich bij dit horen te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze. Men kan zich bovendien laten bijstaan door een tolk of doventolk. De kost voor een tolk of doventolk wordt gedragen door de Universiteit Gent.

§3. Indien opportuun, en bijvoorbeeld wanneer de klacht of melding kadert in een persoonlijk

conflict tussen personen, kan de rector ook een bemiddelingspoging ondernemen of een bemiddelaar aanduiden.

§4. Indien bepaalde wetgeving of regelgeving de klager uitdrukkelijk beschermt tegen het vrijgeven of meedelen van de identiteit (bijvoorbeeld bij melding van een inbreuk op het Unierecht in de zin van het decreet van 23 juni 2023 tot bescherming van klokkenluiders in het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap dat handelt over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1937), moet rekening worden gehouden met de toepasselijke regels en voorwaarden. De eventuele vraag van de klager of van getuigen om, buiten bijzondere wetgeving om, hun identiteit niet aan het betrokken personeelslid mee te delen en anoniem te blijven in de tuchtprocedure, mag geen afbreuk doen aan de rechten van verdediging van het betrokken personeelslid.

Afdeling 3: Beslissing tot wel of niet doorverwijzing Tuchtkamer – advies Raadkamer

Artikel 29

§1. De rector beslist om de zaak al dan niet te verwijzen naar de Tuchtkamer binnen een termijn van maximaal zes (6) maanden na opstart van de tuchtprocedure en het vooronderzoek door de rector.

§2. De termijn van zes maanden kan worden geschorst in geval van een strafrechtelijk onderzoek over de feiten en dit tot het resultaat van het onderzoek is gekend door de rector. De schorsing geldt ook in geval van een melding of klacht vallend onder de wettelijke beschermingsregimes, volgens de modaliteiten toepasselijk in de betrokken beschermingsregelingen (zie Artikel 5 §3).

De termijn van zes maanden wordt geschorst indien het advies van de Raadkamer wordt ingeroepen, vanaf ontvangst van de vraag van de rector door de Raadkamer tot ontvangst door de rector van het advies van de Raadkamer.

Ingeval het vooronderzoek en de beslissing om al of niet te verwijzen naar de Tuchtkamer geschorst worden in het kader van een strafrechtelijk onderzoek, brengt de rector het betrokken personeelslid schriftelijk op de hoogte van de klacht of de melding van de feiten en van het gegeven dat het vooronderzoek en de beslissing om al of niet te verwijzen naar de Tuchtkamer worden geschorst.

Artikel 30

§1. De rector kan steeds beslissen een klacht of melding van tuchtfeiten rechtstreeks door te verwijzen naar de Tuchtkamer, zonder het advies van de Raadkamer in te roepen. De rector kan evenwel niet beslissen een klacht of melding van tuchtfeiten niet door te verwijzen naar de Tuchtkamer zonder eerst het advies in te roepen van de Raadkamer. Indien er elementen voorhanden zijn, procedureel dan wel inhoudelijk die nopen tot een beslissing om niet door te verwijzen naar de Tuchtkamer of in geval van twijfel, legt de rector het dossier, inclusie de bevindingen uit het vooronderzoek, voor aan de Raadkamer.

§2. De Raadkamer heeft één (1) maand de tijd om advies te geven aan de rector, te rekenen

vanaf de concrete samenstelling van de Raadkamer overeenkomstig Artikel 15 §3, tweede lid. De termijn van één maand wordt geschorst indien de Raadkamer nog vragen stelt aan de rector waarvan de Raadkamer oordeelt dat het antwoord hierop nodig is om tot een advies te komen, vanaf het stellen van deze vraag tot ontvangst van het antwoord van de rector.

§3. Ingeval de Raadkamer adviseert om niet door te verwijzen, kan de Raadkamer eventueel (gedragsremediërende) maatregelen of andere acties adviseren.

§4. De rector kan enkel op gemotiveerde wijze afwijken van het advies van de Raadkamer.

Artikel 31

§1. De tuchtvordering, en dus verwijzing naar de Tuchtkamer, kan enkel worden ingesteld voor feiten die niet ouder zijn dan vijf (5) jaar, wat inhoudt dat de feiten niet ouder dan vijf (5) jaar mogen zijn op het moment dat de klacht bij de rector wordt ingediend of de rector op eigen initiatief beslist een tuchtprocedure op te starten. Gaat het om een voortzetting van feiten, dan geldt deze termijn vanaf het laatst gepleegde feit. De verjaringstermijn geldt niet voor feiten die een strafrechtelijk misdrijf uitmaken en die strafrechtelijk nog niet zijn verjaard.

§2. De rector deelt de gemotiveerde beslissing omtrent de al dan niet verwijzing naar de Tuchtkamer aan het betrokken personeelslid mee per aangetekend schrijven dat verzonden wordt binnen een termijn van tien (10) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na het nemen van de beslissing. De al dan niet verwijzing naar de Tuchtkamer wordt ook ter informatie en per gewone brief of e-mail, maar zonder afschrift van de beslissing, ter kennis gebracht van de eventuele klager.

§3. De rector bezorgt de gemotiveerde beslissing tot verwijzing naar de Tuchtkamer per e-mail aan de voorzitter van de Tuchtkamer, met kopie aan de secretaris van de Tuchtkamer. Het integrale dossier wordt bij deze kennisgeving gevoegd.

Artikel 32

Wanneer een tuchtklacht gericht zou zijn tegen of een melding van tuchtfeiten betrekking zou hebben op de rector of de vicerector, neemt de voorzitter van de Raad van Bestuur de rol van de rector, zoals bepaald in de Afdelingen 1, 2 en 3, over.

Afdeling 4: Gemeenschappelijke bepalingen inzake de tuchtprocedure voor de tuchtorganen

Onderafdeling 1: Vertrouwelijkheid

Artikel 33

§1. De zittingen van de tuchtorganen vinden plaats achter gesloten deuren.

§2. De tuchtprocedure is vertrouwelijk. De leden van de tuchtorganen, de secretaris en verslaggever zijn tot discretie verplicht. Dit houdt onder meer in dat zij geen ruchtbaarheid geven aan de feiten en documenten waarvan zij in die hoedanigheid kennis hebben gekregen.

§3. Indien bepaalde wetgeving of regelgeving de klager uitdrukkelijk beschermt tegen het vrijgeven of meedelen van de identiteit (bijvoorbeeld bij melding van een inbreuk op het Unierecht in de zin van het decreet van 23 juni 2023 tot bescherming van klokkenluiders in het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap dat handelt over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1937), moet rekening worden gehouden met de toepasselijke regels en voorwaarden. De eventuele vraag van de klager of van getuigen om, buiten bijzondere wetgeving om, hun identiteit niet aan het betrokken personeelslid mee te delen en anoniem te blijven in de tuchtprocedure, mag geen afbreuk doen aan de rechten van verdediging van het betrokken personeelslid.

Onderafdeling 2: Wraking

Artikel 34

§1. Ingeval er een (schijn van) partijdigheid of vooringenomenheid bestaat in hoofde van een lid van het tuchtorgaan omdat deze een persoonlijk belang of betrokkenheid heeft bij het dossier, bij het betrokken personeelslid, of in voorkomend geval bij de klager of getuige (bijvoorbeeld aanverwantschap, werkzaam binnen dezelfde onderzoeksgroep of team), kan de voorzitter van het tuchtorgaan bij gemotiveerde beslissing dat lid van het tuchtorgaan wraken en laten vervangen.

§2. Een lid van het tuchtorgaan dat zelf een persoonlijk belang of betrokkenheid meent te hebben in een tuchtprocedure verzoekt de voorzitter van het tuchtorgaan onmiddellijk om te worden gewraakt. De voorzitter zal dat lid van het tuchtorgaan wraken en vervangen.

§3. Het betrokken personeelslid kan eveneens verzoeken een lid van het tuchtorgaan te wraken. Het betrokken personeelslid dient daartoe binnen een termijn van vijf (5) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na ontvangst van de oproeping met mededeling van de samenstelling van het tuchtorgaan, een schriftelijk verzoek in bij de voorzitter van het tuchtorgaan, op het (e-mail)adres van de secretaris. Een eerste verzoek (ten aanzien van één lid van het tuchtorgaan) hoeft niet gemotiveerd te worden en kan niet worden geweigerd. De voorzitter zal dat lid van het tuchtorgaan vervangen. Dient het betrokken personeelslid echter twee of meer verzoeken tot wraking in, dan moeten deze laatste verzoeken wel de motieven tot wraking vermelden en zal de voorzitter van het tuchtorgaan hierover een beslissing nemen.

De voorzitter zal de verzoeken tot wraking vertrouwelijk behandelen, ook ten aanzien van de andere leden van het tuchtorgaan. In het bijzonder zal de voorzitter in voorkomend geval een geweigerd verzoek tot wraking niet kenbaar maken, ook niet aan het betrokken lid van het tuchtorgaan ten aanzien van wie de wraking werd verzocht.

§4. Op eigen verzoek, dan wel op gemotiveerd verzoek van een ander lid van het tuchtorgaan of op al dan niet gemotiveerd verzoek van het betrokken personeelslid (rekening houdend met §3 hiervoor), kan ook de voorzitter van het tuchtorgaan gewraakt en vervangen worden. In geval van een eigen verzoek van de voorzitter, of het niet gemotiveerde eerste verzoek van het betrokken personeelslid (rekening houdend met §3 hiervoor), wordt de voorzitter vervangen. In geval van een verzoek van een ander lid van het tuchtorgaan, zullen de andere leden van het tuchtorgaan, behalve het lid dat het verzoek doet, bij meerderheid beslissen over de wraking en vervanging van de voorzitter. In geval van een volgend (niet het eerste)

gemotiveerd verzoek van het betrokken personeelslid, zullen de andere leden van het tuchtorgaan bij meerderheid beslissen over de wraking en vervanging van de voorzitter.

Onderafdeling 3: Bijstand

Artikel 35

§1. Het betrokken personeelslid, en in voorkomend geval de klager en de getuigen, hebben het recht zich op de hoorzitting(en) te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze. Men kan zich bovendien laten bijstaan door een tolk of doventolk. De kost voor een tolk of doventolk wordt gedragen door de Universiteit Gent.

§2. Het tuchtorgaan kan het advies inroepen van een advocaat, jurist of technisch raadgever. Deze advocaat, jurist of technisch raadgever mag niet aanwezig zijn bij de beraadslaging of deelnemen aan de tuchtbeslissing.

Onderafdeling 4: Onderzoeksmaatregelen

Artikel 36

§1. De tuchtorganen nemen alle onderzoeksmaatregelen die zij nodig achten om de zaak te behandelen. Zij kunnen onder meer ook de klager en getuigen oproepen en aan bepaalde diensten of personen schriftelijke vragen richten.

§2. Het betrokken personeelslid kan op gemotiveerde wijze bepaalde onderzoeksmaatregelen voorstellen. Het tuchtorgaan beslist of deze onderzoeksmaatregelen nodig en mogelijk zijn.

Onderafdeling 5: Horen en verslag

Artikel 37

§1. Het horen van het betrokken personeelslid gebeurt in principe via een fysieke aanwezigheid op de hoorzitting. De voorzitter van het tuchtorgaan kan in zeer uitzonderlijke omstandigheden (zoals langdurig verblijf in het buitenland van het betrokken personeelslid, overheidsmaatregelen inzake een pandemie) beslissen om de hoorzitting (gedeeltelijk) op een andere wijze (online, bijv. via Teams) dan via een fysieke vergadering te laten doorgaan. Het horen van de eventuele klager of een getuige kan gebeuren zowel via fysieke aanwezigheid op de hoorzitting als online (bijv. via Teams).

§2. Wie gehoord wordt, dient persoonlijk te verschijnen. In geval van gewettigde verhindering kan men zich laten vertegenwoordigen door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze.

Indien men gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid van vertegenwoordiging dient men dit na ontvangst van de oproeping voor de hoorzitting onverwijld en in elk geval voorafgaand aan de hoorzitting, schriftelijk ter kennis te brengen op het (e-mail)adres van de secretaris van het tuchtorgaan. Daarbij moet de reden van verhindering vermeld worden en een bewijs worden toegevoegd. Indien de vertegenwoordiging niet gebeurt door een advocaat moet

tevens een volmacht toegevoegd worden, ondertekend door diegene die zich laat vertegenwoordigen.

De voorzitter van het tuchtorgaan beslist over de rechtmatigheid van de verhindering en de vertegenwoordiging. In voorkomend geval wordt de weigering uitdrukkelijk gemotiveerd.

§3. Is het betrokken personeelslid, de eventuele klager of een getuige, alhoewel behoorlijk opgeroepen, niet aanwezig, noch vertegenwoordigd in geval van gewettigde verhindering, dan kan het tuchtorgaan een beslissing nemen zonder opnieuw te moeten oproepen. Een uitzondering hierop wordt voorzien voor bewezen, plotse en onverwachte situaties buiten toedoen van het betrokken personeelslid waardoor het betrokken personeelslid niet aanwezig of vertegenwoordigd kon zijn (overmacht). Dergelijke overmachtssituatie moet zodra mogelijk door het betrokken personeelslid, of door de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever, schriftelijk met bewijsstuk(ken) gemeld worden bij de voorzitter van het tuchtorgaan, op het (e-mail)adres van de secretaris. In dat geval is het tuchtorgaan wel verplicht om opnieuw op te roepen.

§4. De eventuele klager of een getuige worden in principe gehoord buiten aanwezigheid van het betrokken personeelslid en de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid. Indien de eventuele klager of getuige evenwel geen enkel bezwaar zou hebben, kan het horen gebeuren in aanwezigheid van het betrokken personeelslid en de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid.

In geval van horen van de eventuele klager of een getuige buiten aanwezigheid van het betrokken personeelslid en de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid kan het tuchtorgaan uitzonderlijk, wanneer het tuchtorgaan van oordeel is dat er te weinig informatie in het dossier voorhanden is na en omwille van het horen van de eventuele klager en getuige buiten aanwezigheid van het betrokken personeelslid samen genomen met de opmerkingen die het betrokken personeelslid eventueel heeft gemaakt op de audiovisuele opname en verslag van horen, zoals hierna uiteengezet, beslissen om de eventuele klager of een getuige toch te horen in aanwezigheid van het betrokken personeelslid en de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid. Het horen wordt dan simultaan maar op afstand gevolgd door het betrokken personeelslid en de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid, zonder audiovisuele confrontatie voor de eventuele klager of de getuige die wordt gehoord. Eventuele vragen van het betrokken personeelslid, of de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid zullen via de voorzitter van het tuchtorgaan gesteld worden aan de eventuele klager of getuige die gehoord wordt.

Artikel 38

§1. De secretaris van het tuchtorgaan maakt een audiovisuele opname van elk horen van het betrokken personeelslid, de eventuele klager of een getuige. Deze audiovisuele opname wordt toegevoegd aan het tuchtdossier. Bij aanvang van het horen zal aan het betrokken personeelslid, de eventuele klager of een getuige door de voorzitter of secretaris van het tuchtorgaan meegedeeld worden dat een audiovisuele opname wordt gemaakt die aan het

tuchtdossier zal worden toegevoegd en waarin het betrokken personeelslid alsook de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze van het betrokken personeelslid, inzage hebben overeenkomstig Artikel 41.

§2. Van elk horen wordt een summier verslag opgesteld dat aan het tuchtdossier wordt toegevoegd. In het verslag wordt het verloop van de zitting vermeld (de proceshandelingen) en worden de afgelegde verklaringen samengevat en beknopt weergegeven.

§3. Elke audiovisuele opname wordt, samen met het verslag, binnen een termijn van zeven (7) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na de hoorzitting per e-mail opgestuurd naar het betrokken personeelslid .

Het betrokken personeelslid kan, in het kader van de rechten van verdediging, binnen een termijn van zeven (7) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na ontvangst van de audiovisuele opname en het verslag schriftelijk opmerkingen formuleren aan de voorzitter van het tuchtorgaan, op het (e-mail)adres van de secretaris. De uiterste datum waarop de eventuele schriftelijke reactie moet ontvangen zijn, wordt vermeld in de kennisgeving van de audiovisuele opname en het verslag. De eventuele opmerkingen bij het verslag worden bij het tuchtdossier gevoegd.

Artikel 39

§1. De voorzitter van het tuchtorgaan roept in voorkomend geval de klager en de getuigen ten laatste vijf (5) kalenderdagen vóór de hoorzitting op via aangetekend schrijven of via het e-mailadres dat de klager of getuigen hebben opgegeven.

§2. Indien het betrokken personeelslid zelf getuigen wenst te laten horen, deelt het betrokken personeelslid dit schriftelijk mee aan de voorzitter van het tuchtorgaan, op het (e-mail)adres van de secretaris, ten laatste tien (10) kalenderdagen vóór de hoorzitting, met vermelding van de argumenten om deze getuigen te horen. Het betrokken personeelslid bezorgt daarbij een lijst van de getuigen met inbegrip van de contactgegevens, waaronder eveneens telefoon en e-mailadres.

De voorzitter van het tuchtorgaan kan gemotiveerd weigeren om (bepaalde) getuigen op te roepen.

§3. Wanneer personeelsleden van de Universiteit Gent worden opgeroepen om te verschijnen op een hoorzitting, krijgen zij automatisch dienstvrijstelling voor de duur van de hoorzitting.

Artikel 40

Het betrokken personeelslid heeft het recht een schriftelijk verweer in te dienen ofwel vóór de (laatste) hoorzitting, ofwel ten laatste op de (laatste) hoorzitting zelf. Dit verweerschrift wordt bezorgd aan de voorzitter van het tuchtorgaan, op het (e-mail)adres van de secretaris of ter zitting afgegeven.

Onderafdeling 6: Inzage tuchtdossier

[Artikel 41](#)

Het betrokken personeelslid, en ofwel de advocaat, ofwel de vakbondsafgevaardigde of raadgever van het betrokken personeelslid op expliciete volmacht, hebben het recht het tuchtdossier in te kijken en een elektronisch afschrift van het tuchtdossier te bekomen. Het inzagerecht kan uitgeoefend worden in elke stand van de tuchtprocedure. Het betrokken personeelslid, de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever, mogen het tuchtdossier of de informatie erin vervat niet verspreiden.

Onderafdeling 7: Schorsing van de tuchtprocedure

[Artikel 42](#)

§1. De tuchtvordering staat los van iedere andere vordering. Ingeval de feiten evenwel het voorwerp uitmaken van een strafrechtelijk onderzoek kan het tuchtorgaan de tuchtprocedure schorsen in afwachting van een bericht omtrent het resultaat van het onderzoek (zoals een seponering, bemiddeling of vervolging). Onder strafrechtelijk onderzoek wordt zowel het opsporingsonderzoek als het gerechtelijk onderzoek begrepen.

§2. De tuchtprocedure wordt geschorst in de gevallen waarbij een tuchtprocedure verband houdt met een klacht of melding van het betrokken personeelslid dat onder een wettelijk of reglementair beschermingsregime valt, en volgens de regels van dat beschermingsregime (zie Artikel 5 §3).

Onderafdeling 8: Taal

[Artikel 43](#)

De procedures worden gevoerd en alle procedurestukken worden opgesteld in het Nederlands overeenkomstig de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken gecoördineerd bij koninklijk besluit van 18 juli 1966, en artikel II.260 Codex Hoger Onderwijs. Het horen en het afnemen van verklaringen gebeurt in het Nederlands, onverminderd het recht op bijstand van een tolk of doventolk.

Afdeling 5: Eerste aanleg

[Artikel 44](#)

Voorafgaand aan de eerste (hoor)zitting stelt de Tuchtkamer een tuchtdossier samen dat alle stukken bevat die betrekking hebben op de ten laste gelegde feiten. De stukken worden gebundeld en genummerd en er wordt een inventaris gevoegd bij het tuchtdossier.

[Artikel 45](#)

§1. Het betrokken personeelslid wordt minstens twintig (20) kalenderdagen vóór de hoorzitting bij aangetekend schrijven opgeroepen door de voorzitter van de Tuchtkamer.

§2. In de oproeping wordt melding gemaakt van:

- 1° de plaats, dag en uur van de hoorzitting;
- 2° alle ten laste gelegde feiten;
- 3° het feit dat een tuchtstraf opgelegd kan worden, met opsomming van de mogelijke tuchtstraffen;
- 4° het recht zich te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze, en het recht om zich bovendien, en dit op kosten van de Universiteit Gent, te laten bijstaan door een tolk of doventolk;
- 5° de plaats waar (en eventueel de dagen/uren waarbinnen) het tuchtdossier ingezien kan worden en het recht om een elektronisch afschrift te ontvangen;
- 6° het recht om een getuigenverhoor te vragen of stukken neer te leggen, evenals de modaliteiten daartoe;
- 7° de lijst van de eventuele klager en getuigen die door de Tuchtkamer opgeroepen worden, rekening houdend met Artikel 33 §3;
- 8° de lijst van de leden van de Tuchtkamer;
- 9° de verwijzing naar het Tuchtreglement voor Personeel zoals opgenomen in de Codex van de Universiteit Gent, of een afschrift van het reglement indien er (tijdelijk) geen toegang zou zijn tot de Codex omwille van de preventieve schorsing in het belang van de dienst of een ordemaatregel.

§3. De in §2 voorgeschreven vermeldingen worden, met uitzondering van §2, 1° en 7°, niet meer in de oproepingsbrief opgenomen wanneer het betrokken personeelslid eventueel voor navolgende hoorzittingen wordt opgeroepen. De datum en plaats van navolgende hoorzittingen kunnen eventueel op de voorgaande hoorzitting in overleg met het betrokken personeelslid worden vastgelegd, waarbij afgeweken kan worden van de minimale oproepingstermijn van twintig (20) kalenderdagen.

Artikel 46

§1. Na het horen van het betrokken personeelslid, eventuele klager en getuigen, en na het nemen van alle onderzoeksmaatregelen die nodig worden geacht, neemt de Tuchtkamer op gemotiveerde wijze de tuchtbeslissing.

§2. De tuchtbeslissing wordt genomen binnen een maximale termijn van vier (4) maanden, die geldt als ordetermin, te rekenen vanaf het in beraad nemen van de zaak. De tuchtbeslissing wordt door de voorzitter van de Tuchtkamer en de secretaris ondertekend.

Artikel 47

§1. De voorzitter van de Tuchtkamer deelt de tuchtbeslissing mee aan het betrokken personeelslid per aangetekend schrijven. Deze kennisgeving vermeldt de beroepsmogelijkheid bij de Tuchtkamer in beroep, evenals de in acht te nemen vormvoorschriften en termijnen. De secretaris bezorgt per e-mail, en tegelijk met de kennisgeving aan het betrokken personeelslid, een afschrift van de tuchtbeslissing aan de rector.

§2. De beslissing van de Tuchtkamer is uitvoerbaar zodra de beroepstermijn is verstreken zonder dat het betrokken personeelslid hoger beroep instelde bij de Tuchtkamer in beroep.

Afdeling 6: Beroep

Artikel 48

§1. Binnen een termijn van dertig (30) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na ontvangst van de tuchtbeslissing waarbij een tuchtstraf werd uitgesproken, kan het betrokken personeelslid in beroep gaan bij de Tuchtkamer in beroep.

§2. Het beroep wordt ingesteld door middel van een verzoekschrift waarin de grieven gemotiveerd zijn uiteengezet. Het beroepsschrift wordt per aangetekend schrijven ingediend bij of afgegeven tegen ontvangstbewijs aan de voorzitter van de Tuchtkamer in beroep, op het adres van de secretaris. Het betrokken personeelslid verstuurt tezelfdertijd een elektronische versie van het beroepsschrift ten titel van inlichting via e-mail aan de secretaris. Als datum van het beroep geldt de datum van postmerk van de aangetekende zending, dan wel het gedateerde bewijs van afgifte. Voormelde voorschriften (behoudens het afschrift per e-mail) gelden op straffe van onontvankelijkheid van het beroep.

§3. De secretaris bezorgt het beroepsschrift, samen met de tuchtbeslissing en het tuchtdossier aan de voorzitter van de Tuchtkamer in beroep. De secretaris deelt aan de voorzitter van de Tuchtkamer alsook aan de rector mee dat er beroep is ingesteld tegen de tuchtbeslissing van de Tuchtkamer.

Artikel 49

§1. De Tuchtkamer in beroep hoort het betrokken personeelslid. Zo dit wenselijk wordt geacht, worden de eventuele klager en getuigen ook opgeroepen om te worden gehoord.

§2. Het betrokken personeelslid wordt minstens twintig (20) kalenderdagen vóór de hoorzitting bij aangetekend schrijven opgeroepen door de voorzitter van de Tuchtkamer in beroep.

§3. In de oproeping wordt melding gemaakt van:

- 1° de plaats, dag en uur van de hoorzitting;
- 2° het recht zich te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze, en het recht om zich bovendien, en dit op kosten van de Universiteit Gent, te laten bijstaan door een tolk of doventolk;
- 3° de plaats waar (en eventueel de dagen/uren waarbinnen) het tuchtdossier ingezien kan worden en het recht om een elektronisch afschrift te ontvangen;
- 4° het recht om een getuigenverhoor te vragen of stukken neer te leggen, evenals de modaliteiten daartoe;
- 6° de lijst van de eventuele klager en getuigen die door de Tuchtraad in beroep opgeroepen worden, rekening houdend met Artikel 33 §3;
- 7° de lijst van de leden van de Tuchtkamer in beroep.

§4. De in §3 voorgeschreven vermeldingen worden, met uitzondering van §3, 1° en 6°, niet meer in de oproepingsbrief opgenomen wanneer het betrokken personeelslid eventueel voor navolgende hoorzittingen wordt opgeroepen. De datum en plaats van navolgende hoorzittingen kunnen eventueel op de voorgaande hoorzitting in overleg met het betrokken personeelslid worden vastgelegd, waarbij afgeweken kan worden van de minimale oproepingstermijn van twintig (20) kalenderdagen.

Artikel 50

Het beroep heeft devolutieve werking, zodat de Tuchtkamer in beroep volledige beslissingsmacht heeft en een tuchtbeslissing neemt die in de plaats komt van de aangevochten tuchtbeslissing in eerste aanleg. De Tuchtkamer in beroep mag alleen feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Artikel 51

§1. Na het horen van het betrokken personeelslid, eventuele klager en getuigen, en na het nemen van alle onderzoeksmaatregelen die nodig worden geacht, neemt de Tuchtkamer in beroep op gemotiveerde wijze de tuchtbeslissing.

§2. De tuchtbeslissing wordt genomen binnen een maximale termijn van vier (4) maanden, die geldt als ordetermijn, te rekenen vanaf het in beraad nemen van de zaak. De beslissing wordt door de voorzitter van de Tuchtkamer in beroep en de secretaris ondertekend.

Artikel 52

§1. De voorzitter van de Tuchtkamer in beroep deelt de tuchtbeslissing mee aan het betrokken personeelslid per aangetekend schrijven. Deze kennisgeving vermeldt de beroepsmogelijkheden bij de Raad van State evenals de in acht te nemen vormvoorschriften en termijnen.

§2. De tuchtbeslissing is onmiddellijk uitvoerbaar.

§3. De secretaris bezorgt per e-mail, en tegelijk met de kennisgeving aan het betrokken personeelslid, een afschrift van de tuchtbeslissing aan de rector en aan de voorzitter van de Tuchtkamer.

Afdeling 7: Doorhaling van de tuchtstraf

Artikel 53

§1. De tuchtstraf wordt in het personeelsdossier van het betrokken personeelslid van rechtswege doorgehaald na volgende periodes te rekenen vanaf de inwerkingtreding van de tuchtstraf:

- één jaar voor de schriftelijke berisping en het ontzeggen van bepaalde dienstverlening, onderwijs-/onderzoeksondersteunende of andere faciliteiten van de Universiteit Gent en/of van de toegang tot de sites en gebouwen van de Universiteit Gent;
- drie jaar voor de gehele of gedeeltelijke schorsing;
- vier jaar voor de terugzetting in graad.

§2. Het ontslag en de afzetting, alsook beëindiging van de beursovereenkomst worden niet doorgehaald.

§3. De doorhaling van de tuchtstraf heeft tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer wordt gehouden in het personeelsdossier, bijvoorbeeld bij aanwerving, hernieuwing van het mandaat of bij bevordering naar een hogere graad. Ondanks de

doorhaling mag een eerder opgelegde tuchtstraf wel als strafverzwarend element gelden indien later een nieuwe tuchtprocedure tegen het betrokken personeelslid zou worden opgestart.

Afdeling 8: Intrekking van de tuchtstraf

Artikel 54

§1. Wanneer na het opleggen van de definitieve tuchtstraf (i.e. na het verstrijken van de beroepstermijn zonder beroep tegen een tuchtbeslissing, dan wel na de tuchtbeslissing in beroep) feitelijke elementen aan het licht komen waaruit kan blijken dat ten onrechte een tuchtsanctie werd opgelegd of een te zware tuchtsanctie werd opgelegd, kan het betrokken personeelslid de intrekking van de tuchtbeslissing vragen.

§2. Enkel informatie of stukken die nog niet gekend waren of konden gekend zijn tijdens de tuchtprocedure en die van doorslaggevend belang zijn voor de beoordeling van de tuchtzaak komen in aanmerking (bijvoorbeeld het uitkomen van een bedrog, het bewijs van een valse getuigenis, het bewijs van een nog niet eerder aan het licht gekomen feit, een strafrechtelijke vrijspraak).

§3. Het verzoek tot intrekking wordt ingediend bij een met redenen omkleed verzoekschrift, dat per aangetekend schrijven wordt opgestuurd aan de voorzitter van de Tuchtkamer, respectievelijk de Tuchtkamer in beroep, op het adres van de secretaris. Het verzoek wordt behandeld overeenkomstig de procedure beschreven in Deel 2, Hoofdstuk 4 (mits niet relevante bepalingen naar het oordeel van de voorzitter van het tuchtorgaan buiten beschouwing worden gelaten).

§4. Indien de intrekking wordt ingewilligd en afhankelijk van het exacte motief van de intrekking kan de Tuchtkamer, respectievelijk de Tuchtkamer in beroep een nieuwe tuchtbeslissing nemen waarbij ofwel geen tuchtsanctie, ofwel een lichtere tuchtsanctie wordt opgelegd. In voorkomend geval wordt aan het betrokken personeelslid eerherstel verleend, en wordt de eerder uitgesproken tuchtsanctie op overeenkomstige wijze ongedaan gemaakt. Tegen een beslissing van de Tuchtkamer staat voor het betrokken personeelslid een beroepsmogelijkheid open zoals voorzien in Deel 2, Hoofdstuk 4 van dit reglement.

DEEL 3: PREVENTIEVE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST EN ORDEMAATREGELN

HOOFDSTUK 1: PREVENTIEVE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Artikel 55

In geval van ernstige tuchtfeiten, en lopende het vooronderzoek of bij verwijzing naar de Tuchtkamer, kan de rector bij gemotiveerde beslissing, en bij wijze van bewarende maatregel, het betrokken personeelslid preventief schorsen indien het belang van de dienst dit vereist.

Artikel 56

De preventieve schorsing in het belang van de dienst houdt in dat het betrokken personeelslid geen onderwijs- of onderzoeksactiviteiten, of dienstverlening meer kan verrichten als personeelslid van de Universiteit Gent en/of in opdracht van de Universiteit Gent, noch in die hoedanigheid mag deelnemen aan congressen en andere activiteiten, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de rector. Tevens impliceert deze schorsing een contactverbod met medewerkers en studenten van de Universiteit Gent, de afsluiting van het account, alsook wordt de toegang tot de sites en gebouwen van de Universiteit Gent ontzegd, tenzij anders bepaald in de beslissing tot het opleggen van de preventieve schorsing in het belang van de dienst.

Artikel 57

§1. Voorafgaand aan het opleggen van de preventieve schorsing in het belang van de dienst wordt het betrokken personeelslid de mogelijkheid gegeven te worden gehoord door de rector.

§2. Enkel in geval van hoogdringendheid (bijvoorbeeld bij potentieel gevaar voor de Universiteit Gent, het welzijn en/of functioneren van haar personeel of studenten), kan de rector het betrokken personeelslid preventief schorsen in het belang van de dienst zonder deze voorafgaand aan de beslissing te horen. Het betrokken personeelslid zal dan bij kennisgeving van de beslissing door de rector daartoe uitgenodigd worden. Na het horen moet de rector meedelen of de maatregel al of niet gehandhaafd blijft. De beslissing tot inhouding van het salaris, zoals voorzien in Artikel 59, kan evenwel pas genomen worden na het horen van het betrokken personeelslid.

§3. De rector kan het betrokken personeelslid oproepen mondeling gehoord te worden, eventueel bijgestaan door de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze, of het betrokken personeelslid uitnodigen een schriftelijke reactie over te maken. Het betrokken personeelslid kan in dat laatste geval vragen om mondeling gehoord te worden. In voorkomend geval wordt deze vraag gesteld zo snel mogelijk na ontvangst van de uitnodiging tot het geven van een schriftelijke reactie en in ieder geval binnen de termijn waarbinnen de schriftelijke reactie wordt gevraagd.

§4. De oproeping of uitnodiging wordt aangetekend verstuurd. In de oproeping of uitnodiging deelt de rector de feiten mee, de reden om tot preventieve schorsing in het belang van de dienst over te gaan, het recht zich te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze en/of, op kosten van de Universiteit Gent, een tolk of dovertolk, alsook het recht op inzage in en het bekomen van een elektronisch afschrift van het dossier. Er zitten minstens vijf (5) kalenderdagen tussen enerzijds de ontvangst van de oproeping of de uitnodiging en anderzijds de hoorzitting of het einde van de termijn om een schriftelijke reactie in te dienen.

Artikel 58

§1. De preventieve schorsing in het belang van de dienst wordt uitgesproken voor een termijn van ten hoogste zes (6) maanden. Voor personeelsleden verbonden met een arbeidsovereenkomst mag de preventieve schorsing in het belang van de dienst een termijn van 7 werkdagen niet overschrijden. De beslissing is onmiddellijk uitvoerbaar op datum van

de beslissing, tenzij de beslissing een latere datum van uitvoerbaarheid vermeldt.

§2. Bij gemotiveerde beslissing kan de rector deze termijn verlengen voor een nieuwe termijn van ten hoogste zes (6) maanden, behoudens voor personeelsleden verbonden met een arbeidsovereenkomst. Deze verlenging kan slechts éénmaal gebeuren, behoudens in geval van schorsing van het vooronderzoek overeenkomstig Artikel 29 §2 of schorsing van de tuchtprocedure overeenkomstig Artikel 42. Het betrokken personeelslid heeft het recht, op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek gehoord te worden door de rector, hetgeen ook vermeld wordt in de kennisgeving van het voornemen tot de beslissing tot verlenging.

Artikel 59

§1. De rector kan beslissen dat het salaris van het betrokken personeelslid wordt ingehouden voor de duur van de preventieve schorsing in het belang van de dienst, en dit in de volgende gevallen:

- wanneer het betrokken personeelslid strafrechtelijk vervolgd wordt; of
- wanneer het betrokken personeelslid tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig tuchtfeit waarbij het betrokken personeelslid op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

Deze inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan 1/5^{de} van de maandelijkse netto bezoldiging.

§2. Indien na een preventieve schorsing in het belang van de dienst met inhouding van salaris, geen tuchtstraf wordt uitgesproken, dan wel bij definitieve tuchtbeslissing een schriftelijke berisping of een tuchtschorsing zonder inhouding van salaris wordt uitgesproken, dan wordt het in het kader van de preventieve schorsing ingehouden salaris uitbetaald aan het betrokken personeelslid.

§3. Indien na een preventieve schorsing in het belang van de dienst met inhouding van salaris, bij definitieve tuchtbeslissing de tuchtschorsing (zijnde de schorsing van het dienstverband, van de arbeidsovereenkomst of van de beursovereenkomst) met inhouding van salaris wordt uitgesproken, wordt het bedrag van het tijdens de preventieve schorsing ingehouden salaris in mindering gebracht op het bedrag van het salarisverlies verbonden aan de tuchtstraf. Als het bedrag van het ingehouden salaris groter is dan het bedrag van het salarisverlies verbonden aan de tuchtstraf, wordt het verschil aan het betrokken personeelslid uitbetaald.

§4. Indien na een preventieve schorsing in het belang van de dienst met inhouding van salaris, bij definitieve tuchtbeslissing de terugzetting in graad, ontslag, beëindiging van de beursovereenkomst of de afzetting wordt uitgesproken, wordt het ingehouden salaris niet uitbetaald aan het betrokken personeelslid, noch gecompenseerd.

Artikel 60

§1. Binnen een termijn van vijftien (15) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na ontvangst van de beslissing tot preventieve schorsing in het belang van de dienst, kan het betrokken personeelslid in beroep gaan bij een beroepsorgaan dat aansluitend op het instellen van het beroep wordt samengesteld en bestaat uit de voorzitter van de Tuchtkamer in beroep, één lid aangeduid door de representatieve vakorganisaties en één lid aangeduid door de respectievelijke vertegenwoordigers in de Raad van Bestuur afhankelijk tot welke categorie

het betrokken personeelslid behoort. Deze laatste twee leden zetelen niet in de tuchtorganen. Maximaal twee leden zijn van hetzelfde geslacht.

§2. De bepalingen van Artikel 34 rond (schijn van) partijdigheid, persoonlijk belang of betrokkenheid, en wraking, worden op overeenkomstige wijze toegepast.

§3. Het beroep wordt ingesteld door middel van een verzoekschrift waarin de grieven gemotiveerd zijn uiteengezet. Het beroepsschrift wordt per aangetekend schrijven ingediend bij of afgegeven tegen ontvangstbewijs aan de voorzitter van de Tuchtkamer in beroep, op het adres van de secretaris. Het betrokken personeelslid verstuurt tezelfdertijd een elektronische versie van het beroepsschrift ten titel van inlichting via e-mail aan de secretaris. Als datum van het beroep geldt de datum van postmerk van de aangetekende zending, dan wel het gedateerde bewijs van afgifte. Voormelde voorschriften (behoudens het afschrift per e-mail) gelden op straffe van onontvankelijkheid van het beroep.

§4. Voorafgaand aan het nemen van de beslissing in beroep wordt het betrokken personeelslid de mogelijkheid gegeven te worden gehoord. Het beroepsorgaan kan het betrokken personeelslid oproepen mondeling gehoord te worden, eventueel bijgestaan door de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze, of het betrokken personeelslid uitnodigen een schriftelijke reactie over te maken. Het betrokken personeelslid kan in dat laatste geval vragen om mondeling gehoord te worden.

Er zitten minstens vijf (5) kalenderdagen tussen enerzijds de ontvangst van de oproeping of de uitnodiging en anderzijds de hoorzitting of het einde van de termijn om een schriftelijke reactie in te dienen.

§5. Het beroep schorst de beslissing van de rector niet.

§6. Het beroep heeft devolutieve werking, zodat het beroepsorgaan volledige beslissingsmacht heeft en een beslissing neemt die in de plaats komt van de aangevochten beslissing tot preventieve schorsing in het belang van de dienst.

§7. Het beroepsorgaan neemt een beslissing binnen een termijn van vijftien (15) kalenderdagen te rekenen vanaf de dag na het horen van het betrokken personeelslid (of het verstrijken van de termijn om gehoord te worden indien het personeelslid niet is ingegaan op de mogelijkheid gehoord te worden).

§8. Indien in beroep, na het instellen van een beroep tegen de beslissing tot het opleggen van de preventieve schorsing met inhouding van salaris, geen preventieve schorsing wordt opgelegd, of een preventieve schorsing wordt opgelegd zonder inhouding van salaris, wordt het ingehouden salaris uitbetaald aan het betrokken personeelslid.

Artikel 61

§1. De met redenen omklede beslissing tot het opleggen, handhaven, wijzigen of intrekken van de preventieve schorsing in het belang van de dienst al of niet met inhouding van salaris, wordt aan het betrokken personeelslid ter kennis gebracht bij aangetekend schrijven.

§2. In geval van een beslissing in beroep, zal de secretaris van de tuchtorganen een afschrift van de beroepsbeslissing per e-mail aan de rector bezorgen.

Artikel 62

De preventieve schorsing in het belang van de dienst vervalt automatisch:

- bij het verstrijken van de termijn waarvoor ze is opgelegd;
- bij de beslissing om de maatregel in te trekken;
- bij het nemen van de tuchtbeslissing waarbij geen tuchtstraf wordt opgelegd;
- bij de inwerkingtreding van de tuchtstraf.

HOOFDSTUK 2: ORDEMAATREGELEN

Artikel 63

§1. Bij een gevaar voor of in het geval van onrust, verstoring van de goede werking van de universitaire gemeenschap, het in gedrang brengen van de veiligheid of het (psychosociaal) welzijn van leden van de universitaire gemeenschap of het personeelslid zelf, kan de rector op gemotiveerde wijze, en ook los van een tuchtrechtelijke vervolging, alle ordemaatregelen nemen jegens personeelsleden in zoverre nodig om het hiervoor vermelde gerechtvaardigde belang te waarborgen, rekening houdend met hetgeen volgens de wetgeving en rechtspraak toegelaten is voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst en onverminderd de toepassing van §2 en §3 hiernavolgend.

§2. Een ordemaatregel kan geen afbreuk doen aan de administratieve toestand van het personeelslid noch aan de daarmee gepaard gaande rechten, waaronder het recht op salaris/beurs en de aanspraak op bevordering of verhoging van salaris. Evenmin kan een ordemaatregel de inschaling van een personeelslid wijzigen, noch kan deze op een andere manier de verloning van het betrokken personeelslid wijzigen.

§3. Analoot aan de tuchtregeling kan een ordemaatregel evenmin afbreuk doen aan de bepalingen zoals omschreven in Artikel 5.

Artikel 64

§1. Voorafgaand aan het opleggen van de ordemaatregel wordt het betrokken personeelslid de mogelijkheid gegeven te worden gehoord door de rector.

§2. Enkel in geval van hoogdringendheid (bijvoorbeeld bij potentieel gevaar voor de Universiteit Gent, het welzijn en/of functioneren van haar personeel of studenten), kan de rector een ordemaatregel nemen zonder het betrokken personeelslid voorafgaand aan de beslissing te horen. Het betrokken personeelslid zal dan bij kennisgeving van de beslissing door de rector daartoe uitgenodigd worden. Na het horen neemt de rector een gemotiveerde beslissing tot handhaving, aanpassing of tot (gedeeltelijke) opheffing van de ordemaatregel.

§3. De rector kan het betrokken personeelslid oproepen mondeling gehoord te worden, eventueel bijgestaan door de advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze, of het betrokken personeelslid uitnodigen een schriftelijke reactie over te maken. Het betrokken

personeelslid kan in dat laatste geval vragen om mondeling gehoord te worden. In voorkomend geval wordt deze vraag gesteld zo snel mogelijk na ontvangst van de uitnodiging tot het geven van een schriftelijke reactie en in ieder geval binnen de termijn waarbinnen de schriftelijke reactie wordt gevraagd.

§4. In de oproeping of uitnodiging deelt de rector de feiten mee, de reden om tot een ordemaatregel over te gaan, om welke ordemaatregel het gaat, het recht zich te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze en/of, op kosten van de Universiteit Gent, een tolk of doventolk, alsook het recht op inzage in en het bekomen van een elektronisch afschrift van het dossier. Er zitten minstens vijf (5) kalenderdagen tussen enerzijds de ontvangst van de oproeping of de uitnodiging en anderzijds de hoorzitting of het einde van de termijn om een schriftelijke reactie in te dienen.

Artikel 65

§1. Ordemaatregelen gaan onmiddellijk in, behoudens andersluidende bepaling in de beslissing. Zij worden opgelegd voor een periode van ten hoogste drie (3) maanden.

§2. Bij gemotiveerde beslissing kan de rector deze termijn telkens verlengen voor een nieuwe termijn van ten hoogste drie (3) maanden, rekening houdend met hetgeen volgens de wetgeving en rechtspraak toegelaten is voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst. Het betrokken personeelslid heeft het recht, op diens uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek, gehoord te worden door de rector, hetgeen ook vermeld wordt in de kennisgeving van het voornemen tot de beslissing tot verlenging.

DEEL 4: OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 66

Elke mededeling per aangetekend schrijven of per gewone post wordt, bij wijze van informatie, eveneens per e-mail bezorgd indien het e-mailadres gekend is.

Artikel 67

§1. De termijnen waarvan sprake in dit reglement worden gerekend vanaf de dag na die van het feit dat de termijn doet ingaan. Ze omvatten alle kalenderdagen, bijgevolg ook de zaterdag, de zondag en de wettelijke feestdagen.

§2. Indien termijnen vervallen op een zaterdag, zondag of een wettelijke feestdag dan wordt die termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag (zaterdagen niet inbegrepen). Alle in dit reglement voorziene termijnen worden hoe dan ook geschorst tijdens de periodes van collectieve sluiting van de Universiteit Gent (inclusief brugdagen en Dies Natalies).

Artikel 68

§1. Wanneer een kennisgeving gebeurt bij aangetekende zending wordt deze geacht door de geadresseerde te zijn ontvangen op de derde werkdag (zaterdag niet inbegrepen) die volgt op die waarop de brief aan de postdiensten werd overhandigd, tenzij de geadresseerde het tegendeel bewijst.

§2. Met het ontvangen van de zending wordt gelijkgesteld het geval waarin door de postdiensten een bericht wordt achtergelaten op het adres van de geadresseerde bij afwezigheid op het ogenblik dat een aangetekende zending wordt aangeboden, alsook het weigeren door de geadresseerde van een door de postdiensten aangeboden zending.

§3. Een aangetekende zending mag steeds vervangen worden door een afgifte in persoon tegen ontvangstbewijs waarbij de datum van ontvangst wordt vermeld.

Artikel 69

§1. Dit reglement treedt in werking op 1 juni 2021. Wijzigingen aan dit reglement zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 12 januari 2024 treden in werking op het moment van de nominatieve samenstelling van de nieuwe tuchtorganen (Raadkamer, Tuchtkamer, Tuchtkamer in beroep) door het Bestuurscollege.

§2. De tuchtprocedures voor personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van onderhavig reglement, respectievelijk de inwerkingtreding van de wijzigingen ervan, opgestart zijn overeenkomstig Artikel 27, zullen verder behandeld worden volgens het tuchtreglement dat op dat moment binnen de Universiteit Gent van toepassing was.