



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 52/2023  
van 23 maart 2023  
Rolnummer : 7810**

*In zake* : de prejudiciële vraag over de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 « houdende wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en aan het Gerechtelijk Wetboek inzake de sociale verkiezingen voor bepaalde organen van sociale dialoog van de Belgische Spoorwegen », gesteld door de Raad van State.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters L. Lavrysen en P. Nihoul, en de rechters M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne, S. de Bethune en K. Jadin, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter L. Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij arrest nr. 253.729 van 13 mei 2022, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 25 mei 2022, heeft de Raad van State de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schenden de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 ‘ houdende wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en aan het Gerechtelijk Wetboek inzake de sociale verkiezingen voor bepaalde organen van sociale dialoog van de Belgische Spoorwegen ’, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre ze alleen voor contractuele personeelsleden die kandidaat waren bij sociale verkiezingen voorzien in een bijzondere ontslagbescherming en niet voor statutaire personeelsleden - in het bijzonder ambtenaren die een proeftijd vervullen - die kandidaat waren bij sociale verkiezingen ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de nv van publiek recht « HR Rail », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. C. Van Olmen en Mr. V. Vuylsteke, advocaten bij de balie te Brussel;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel.

Bij beschikking van 1 februari 2023 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Y. Kherbache en M. Pâques 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 15 februari 2023 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 15 februari 2023 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 rechtspleging in het bodemgeschil*

Tussen P. V.C., eisende partij voor het verwijzende rechtscollege, en de nv van publiek recht « HR Rail » (hierna : HR Rail), verwerende partij voor het verwijzende rechtscollege, is een geschil ontstaan over de beslissing van HR Rail van 10 juli 2019 waarbij een einde werd gemaakt aan de tewerkstelling van P. V.C. als stagedoend (statutair) commercieel bediende op 14 juli 2019 na diensteinde. Op 10 september 2019 is door P. V.C. tegen die beslissing een beroep ingesteld tot nietigverklaring bij de Raad van State. Volgens P. V.C. zou de bijzondere ontslagregeling van de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 « houdende wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en aan het Gerechtelijk Wetboek inzake de sociale verkiezingen voor bepaalde organen van sociale dialoog van de Belgische Spoorwegen » (hierna : de wet van 18 maart 2018) moeten gelden voor alle personeelsleden en niet alleen voor het contractuele personeel van HR Rail.

Op vraag van P. V.C. wordt door de Raad van State de bovenvermelde prejudiciële vraag gesteld.

## III. *In rechte*

- A -

A.1.1. HR Rail merkt allereerst op dat de prejudiciële vraag zo dient te worden begrepen dat ze betrekking heeft op een statutair personeelslid dat een stage vervult en niet op reeds geregulariseerde ambtenaren die een proeftijd vervullen.

A.1.2. HR Rail stelt vast dat bij wet van 18 maart 2018 een hoofdstuk 13 werd ingevoegd, dat voorziet in een bijzondere regeling inzake bescherming tegen ontslag voor de contractuele vakbondsafgevaardigden en de kandidaat-vakbondsafgevaardigden. De bijzondere ontslagbescherming is vergelijkbaar met de ontslagbescherming in de privésector, omdat het in beide gevallen een met een arbeidsovereenkomst aangesteld personeelslid betreft. De bescherming bestaat onder meer in het optreden van de arbeidsrechtbank voor een ontslag om dringende reden en er wordt tevens verwezen naar het ontslag om economische of technische redenen.

De fundamenteel verschillende en dus onvergelykbare situatie waarin beide categorieën van personeelsleden, de statutairen en contractuelen, zich bevinden, maakt dat de wetgever de regeling die hij heeft uitgewerkt voor contractueel personeel niet kan toepassen op statutair personeel.

A.1.3. Daarnaast voert HR Rail aan dat P. V.C. niet aangeeft waarom de bescherming die hij geniet als statutair personeelslid tegen ontslag, niet gelijkwaardig zou zijn aan de bescherming die een contractueel personeelslid dat een (kandidaat-) vakbondsafgevaardigde is, geniet krachtens de artikelen 162 en volgende van de wet van 23 juli 1926 « betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen ». De bijzondere ontslagbescherming is beperkt tot contractuele personeelsleden, net omdat die niet de bijzondere ontslagbescherming genieten die eigen is aan het statutaire ambt. De *ratio legis* van de bijzondere ontslagbescherming is het vermijden van « represailles » ten aanzien van kandidaten voor de sociale verkiezingen. De wettelijke bepalingen hebben als doel het normaal functioneren van de sociale dialoog te waarborgen. De verregaande ontslagbescherming van de statutairen waarborgt tevens het normaal functioneren van de sociale dialoog.

A.1.4. Volgens HR Rail zijn de in de prejudiciële vraag vermelde categorieën van personeelsleden manifest onvoldoende vergelijkbaar. Indien aan stagiairs bovendien een recht zou verleend om gedurende meer dan twee jaar niet ontslagen te worden wegens tekortkomingen in hun functioneren, dan zou daarmee de bestaansreden van de stage worden uitgehold. Het is wegens de aard en finaliteit van de stage ondenkbaar dat een personeelslid dat tevens stagiair is, aan het einde van die stage niet zou kunnen worden ontslagen wegens een negatieve evaluatie van de stage enkel en alleen omdat hij zich kandidaat heeft gesteld bij de sociale verkiezingen.

A.2.1. Ook de Ministerraad meent dat de vermelding in de prejudiciële vraag van « statutaire personeelsleden – in het bijzonder ambtenaren die een proeftijd vervullen », niet anders kan worden begrepen dan dat de prejudiciële vraag betrekking heeft op statutaire personeelsleden-stagiairs. De stage wordt verricht met het oog op het verkrijgen van een vaste benoeming als statutair personeelslid, maar stagiairs zijn nog geen vastbenoemde statutaire personeelsleden.

A.2.2. Vervolgens merkt de Ministerraad op dat de bijzondere ontslagbescherming analoog is met de regeling waarin is voorzien in de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden ». Daarnaast wordt verwezen naar het personeelsstatuut en naar de personeelsreglementering van HR Rail.

A.2.3. De Ministerraad voert aan dat de te vergelijken categorieën van personeelsleden niet vergelijkbaar zijn in het licht van de finaliteit van de in het geding zijnde bepalingen. De finaliteit is dat de vertegenwoordigers en de niet-verkozen kandidaten die contractueel zijn, worden beschermd doordat hun ontslag wordt verboden, tenzij in de opgesomde uitzonderlijke gevallen waarbij tevens de naleving van een strenge procedure wordt opgelegd. Via die ontslagbescherming wordt het normaal functioneren van de sociale dialoog gewaarborgd. De bescherming is beperkt tot contractuelen omdat die niet de bijzondere ontslagbescherming genieten die eigen is aan het statutaire ambt en die de ontslagmogelijkheden voor statutairen reeds fundamenteel beperkt tot heel specifieke situaties.

Bij een statutaire tewerkstelling geldt er vastheid van betrekking en een gesloten ontslagsysteem. Ook wat betreft stagiairs bij HR Rail geldt een strikte ontslagregeling vermits stagiairs uitsluitend ontslagen kunnen worden vanwege beroepsongeschiktheid of definitieve lichamelijke ongeschiktheid. De personeelsreglementering van toepassing bij HR Rail bevat bovendien bepalingen die verbieden dat een persoon wordt ontslagen om vakbondsredenen. Het is duidelijk dat er een groot verschil is tussen de ontslagmogelijkheden van een contractueel personeelslid en die van een statutair personeelslid.

Vermits de categorieën niet vergelijkbaar zijn, moet de prejudiciële vraag, volgens de Ministerraad, ontkennend worden beantwoord.

A.2.4. In ondergeschikte orde meent de Ministerraad dat het verschil in behandeling redelijk gerechtvaardigd is. Het criterium van onderscheid is objectief. Het onderscheid streeft een legitiem doel na, is pertinent en staat in redelijke verhouding tot het nagestreefde doel. Aangezien voor alle statutairen en stagiairs reeds een uitgebreide bescherming geldt, kon de wetgever oordelen dat het doel voor de statutairen en stagiairs reeds bereikt was zonder dat voor die categorieën van personen nog een bijzondere ontslagbescherming moest worden ingevoerd.

Het is eigen aan een stage dat men beoordeeld wordt en dat een stage niet altijd eindigt met een beslissing tot regularisatie. De situatie van een stagiair die kandidaat is voor de sociale verkiezingen leunt veel dichter aan bij

die van een stagiair die geen kandidaat is voor de sociale verkiezingen dan bij die van een contractueel die kandidaat is voor de sociale verkiezingen. Indien aan stagiairs een recht zou moeten worden verleend om gedurende hun stage niet ontslagen te worden wegens tekortkomingen in hun functioneren, dan zou daarmee de bestaansreden van de stage geheel worden uitgehold. In een dergelijk geval zou dan elke stagiair die zich kandidaat stelt voor de sociale verkiezingen « automatisch » geregulariseerd worden op het einde van de stage, ook al is hij beroepsongeschikt.

- B -

B.1. De artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 « houdende wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en aan het Gerechtelijk Wetboek inzake de sociale verkiezingen voor bepaalde organen van sociale dialoog van de Belgische Spoorwegen » (hierna : de wet van 18 maart 2018) bepalen :

« Art. 19. In boek 2, titel 3, van dezelfde wet wordt een hoofdstuk 13 ingevoegd, luidende ‘ Hoofdstuk 13. – Bijzondere ontslagregeling voor de contractuele syndicaal afgevaardigden en kandidaat-syndicaal afgevaardigden ’.

Art. 20. In hoofdstuk 13, ingevoegd bij artikel 19, wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende ‘ Afdeling 1. – Algemene bepalingen ’.

Art. 21. In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 20, wordt een artikel 162 ingevoegd, luidende :

‘ Art. 162. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op :

1° de contractuele personeelsleden die als gewoon of plaatsvervangend lid het personeel van de Belgische Spoorwegen vertegenwoordigen binnen de gewestelijke paritaire commissies, de Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk en de Comités voor preventie en bescherming op het werk;

2° de contractuele personeelsleden die kandidaat zijn voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3° HR Rail in haar hoedanigheid omschreven bij artikel 66.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder :

1° syndicaal afgevaardigde : het gewoon of plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1°;

2° kandidaat-syndicaal afgevaardigde : de kandidaat als bedoeld in § 1, 2°;

3° de organen van sociale dialoog : de gewestelijke paritaire commissies, de Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk en de Comités voor preventie en bescherming op het werk, zoals bedoeld bij artikel 114/1;

4° aangetekende zending : een dienst die op forfaitaire basis tegen de risico's van verlies, diefstal of beschadiging waarborgt, waarbij de afzender, in voorkomend geval op zijn verzoek, een bewijs ontvangt van de datum van afgifte of van de bestelling van de postzending aan de geadresseerde, evenals een gekwalificeerde dienst van elektronisch aangetekende zending overeenkomst verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG en overeenkomstig boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht, en de bijlagen ervan. ’

Art. 22. In dezelfde afdeling wordt een artikel 163 ingevoegd, luidende :

‘ Art. 163. § 1. De syndicaal afgevaardigden en de kandidaat-syndicaal afgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door de Nationale Paritaire Commissie bij tweederdemeerderheid van de uitgebrachte stemmen werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door HR Rail, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 en 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het personeelslid wegens feiten die reden uitmaken ten laste van HR Rail;

3° het niet in acht nemen door HR Rail van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 166 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De syndicaal afgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking, door HR Rail, van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

§ 3. De kandidaat-syndicaal afgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de overlegorganen worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-syndicaal afgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking, door HR Rail, van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking, door HR Rail, van de uitslag van de verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de syndicaal afgevaardigde, of de hoedanigheid van kandidaat-syndicaal afgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De syndicaal afgevaardigden en de kandidaat-syndicaal afgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van de ene werkzetel naar een andere werkzetel, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door de Nationale Paritaire Commissie werden erkend.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door het personeelslid;
- het overlijden van het personeelslid;
- overmacht;
- het akkoord tussen HR Rail en het personeelslid. ' ».

B.2. Bij de wet van 18 maart 2018 werd de wet van 23 juli 1926 « betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen » (hierna : de wet van 23 juli 1926) aangevuld met bijkomende bepalingen teneinde een wettelijk kader te creëren inzake het ontslag van de contractuele vakbondsafgevaardigden en kandidaat-vakbondsafgevaardigden.

De parlementaire voorbereiding vermeldt :

« Dit kader is weliswaar zeer analoog aan de regeling in de privésector, maar houdt eveneens rekening met de specifieke context van de Belgische Spoorwegen, zodat een eigen wettelijke basis hiervoor voorhanden is in de voornoemde wet » (*Parl. St.*, Kamer, 2017-2018, DOC 54-2939/001, p. 4).

De regeling in de privésector waarnaar wordt verwezen, is de regeling waarin is voorzien in de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden ».

De parlementaire voorbereiding vermeldt :

« [De regeling van toepassing op HR Rail] regelt onder andere de voorwaarden om van de ontslagbescherming te genieten en bepaalt de begunstigden van de bescherming. Het bepaalt eveneens het begin en het einde van de beschermingsperiode, de draagwijdte van het ontslagverbod en de redenen die toelaten om hiervan af te wijken mits naleving van de voorziene procedure alsook de toepasselijke sancties in geval van onrechtmatig ontslag » (*ibid.*, p. 9).

B.3. Het Hof wordt ondervraagd over de bestaanbaarheid van de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre de in het geding zijnde bepalingen enkel voor contractuele personeelsleden, die kandidaat waren bij sociale verkiezingen, voorzien in een bijzondere ontslagbescherming en niet voor statutaire personeelsleden « - in het bijzonder ambtenaren die een proeftijd vervullen - ». Uit het verwijzingsarrest blijkt dat het bodemgeschil een statutair personeelslid betreft dat een stage, en geen proeftijd, vervult.

B.4. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.5. De omstandigheid dat de door een overheid tewerkgestelde contractuele werknemers en de statutaire ambtenaren-stagiairs zich in een verschillende rechtspositie bevinden, volstaat niet, in tegenstelling tot hetgeen de verwerende partij voor het verwijzende rechtscollege en de Ministerraad aanvoeren, om te oordelen dat die categorieën van personen, ten aanzien van de in het geding zijnde bepalingen, niet met elkaar kunnen worden vergeleken : in beide gevallen gaat het immers erom de voorwaarden te bepalen waaronder voor die personen op geldige wijze een einde kan worden gemaakt aan hun betrekking.

B.6. Krachtens de artikelen 18, 24 en 25 van de wet van 3 augustus 2016 « houdende diverse bepalingen inzake spoorwegen » (hierna : de wet van 3 augustus 2016), waarbij de wet van 23 juli 1926 werd gewijzigd, wordt de samenstelling van bepaalde organen van sociale dialoog binnen de Belgische Spoorwegen, wat de vertegenwoordigers van het personeel betreft, vanaf 2018 geregeld via sociale verkiezingen. De sociale verkiezingen bieden de kans aan alle personeelsleden van de spoorwegen om hun vertegenwoordigers aan te wijzen binnen bepaalde organen van sociale dialoog.

B.7.1. Krachtens artikel 22 van de wet van 18 maart 2018 genieten de contractuele personeelsleden bij HR Rail een bijzondere ontslagbescherming wanneer zij kandidaat zijn voor de sociale verkiezingen of verkozen zijn zodat ze hun mandaat zonder enige druk en in alle onafhankelijkheid kunnen uitoefenen. Statutaire personeelsleden en, onder hen, diegenen die een stage vervullen, vallen niet onder die bijzondere ontslagbescherming.

B.7.2. Het verschil in behandeling tussen contractuele personeelsleden en statutaire personeelsleden berust op een objectief criterium, namelijk de juridische aard van de arbeidsrelatie.

De specifieke kenmerken die het statuut ten opzichte van de arbeidsovereenkomst vertoont, kunnen naar gelang van het geval worden geanalyseerd als voordelen (dat is met name het geval voor de grotere vastheid van betrekking of de pensioenregeling, die voordeliger is), of als nadelen (zoals het veranderlijkheidsbeginsel, de discretie- en neutraliteitsplicht of de regeling inzake de cumulatie of de onverenigbaarheden).

B.7.3. Die specifieke kenmerken dienen evenwel alleen in aanmerking te worden genomen in het licht van het onderwerp en de finaliteit van de in het geding zijnde bepalingen : de werknemer die verkozen is of zich kandidaat heeft gesteld voor de sociale verkiezingen beschermen tegen ontslag, zodat de sociale dialoog kan worden gegarandeerd. In dat opzicht blijkt dat de werknemer van een overheid wiens tewerkstelling wordt beëindigd, zich in een verschillende situatie bevindt naargelang hij als statutair ambtenaar dan wel als contractueel personeelslid in dienst is genomen.

De statutaire ambtenaar ziet zijn betrekking immers gewaarborgd door het feit dat zijn ambt slechts kan worden beëindigd op grond van redenen die uitdrukkelijk in zijn statuut zijn



opgesomd. Het vaste karakter van de betrekking vormt aldus een substantieel kenmerk van zijn statutair ambt. Ook voor de ambtenaar-stagiair van HR Rail geldt een strikte ontslagregeling, vermits stagiairs uitsluitend ontslagen kunnen worden wegens beroepsongeschiktheid of definitieve lichamelijke ongeschiktheid (personeelsstatuut en de personeelsreglementering van HR Rail). Daarnaast bevat de personeelsreglementering van de verwerende partij voor het verwijzende rechtcollege bepalingen die verbieden dat een statutair personeelslid wordt ontslagen om vakbondsredenen.

B.7.4. Aangezien voor alle statutaire personeelsleden en statutaire personeelsleden-stagiairs reeds een uitgebreide ontslagbescherming geldt, kon de wetgever oordelen dat het doel voor de statutaire personeelsleden en statutaire personeelsleden-stagiairs reeds bereikt was zonder dat voor die categorieën van personeelsleden nog een bijzondere ontslagbescherming moest worden ingevoerd, wanneer zij kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen.

B.7.5. Uit hetgeen voorafgaat volgt dat het redelijk verantwoord is dat de wetgever aan het statutaire personeelslid en de ambtenaar-stagiair niet een bijzondere ontslagbescherming toekent die vergelijkbaar is met die welke de in het geding zijnde bepalingen aan de contractuele personeelsleden bieden die kandidaat waren bij de sociale verkiezingen.

B.8. De artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 zijn bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre zij niet in een bijzondere ontslagbescherming voorzien voor de statutaire ambtenaren, met inbegrip van de ambtenaren-stagiairs, die kandidaat waren bij de sociale verkiezingen.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 « houdende wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en aan het Gerechtelijk Wetboek inzake de sociale verkiezingen voor bepaalde organen van sociale dialoog van de Belgische Spoorwegen » schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet in zoverre zij niet in een bijzondere ontslagbescherming voorzien voor de statutaire ambtenaren, met inbegrip van de ambtenaren-stagiairs, die kandidaat waren bij de sociale verkiezingen.

Aldus geweest in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 23 maart 2023.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

L. Lavrysen