

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 238.670 van 27 juni 2017
in de zaak A. 221.999/IX-9048**

In zake: Luc VERSTRAETE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Thomas Thys
kantoor houdend te 2500 Lier
Eeuwfeestlaan 145
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

HR RAIL, nv van publiek recht
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 19 april 2017, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van de nv HR Rail van 4 april 2017 luidens dewelke Luc Verstraete “conform het bericht 46 H-HR 2016 daterende van 1 maart 2016 [...] een opzegtermijn [dient] na te leven van één jaar, zijnde van 1 februari 2017 t.e.m. 31 januari 2018”.

2. Tevens wordt gevorderd “dat als voorlopige maatregel wordt gezegd dat [Luc Verstraete] slechts een opzegtermijn van drie maanden dient te respecteren, waarna hij vrij kan vertrekken en H.R. Rail gehouden is al zijn opzegdocumenten en vergunningen vrij te geven onder verbeurte van een dwangsom van € 500,00 per dag vertraging”.

II. Verloop van de rechtspleging

3. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 12 juni 2017.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij, advocaat Thomas Thys, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Stijn Discart, die *loco* advocaat Chris Van Olmen verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Regelgeving

4.1. De Nationale Paritaire Commissie van de Belgische Spoorwegen verleent op 24 februari 2016 haar goedkeuring aan een wijziging van hoofdstuk XV van het personeelsstatuut. Dit hoofdstuk van het statuut regelt de “neerlegging van de betrekking”.

De bedoelde wijziging wordt bij bericht 46 H-HR 2016 van 1 maart 2016 bekendgemaakt aan het personeel.

Dit bericht vermeldt over die wijziging het volgende:

“In geval van ontslag op aanvraag door personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel die de opleiding hebben beëindigd en in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad, dient vanaf heden een opzeggingstermijn van 1 jaar te worden gerespecteerd.

Als gevolg van deze maatregel wordt het Statuut van het Personeel, Hoofdstuk XV, de rubriek C – ‘Ontslag op aanvraag’ – art. 3 dan ook in die zin aangevuld.”

Met betrekking tot de “[t]oepassingsdatum” vermeldt het bericht: “[o]nmiddelbaar”.

4.2. Het aldus gewijzigde artikel 3 van hoofdstuk XV van het personeelsstatuut luidt als volgt:

“Ieder personeelslid mag ontslag nemen.

Het ontslag moet schriftelijk bij de onmiddellijke chef ingediend worden.

De opzeggingstermijn bedraagt:

- 1 kalendermaand voor personeelsleden die geen universitair diploma moeten hebben om te kunnen aangeworven worden;
- 1 jaar voor de personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel die de opleiding hebben beëindigd en in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad;
- 3 tot 6 kalendermaanden voor personeelsleden die een universitair diploma moeten hebben om te kunnen aangeworven worden, al naar de duur van hun diensten geen 10 jaar of ten minste 10 jaar bereikt. De duur van de in aanmerking te nemen diensten is die welke bereikt is op het ogenblik waarop de opzeggingstermijn aanvangt.

In de loop van de eerste dertig kalenderdagen van de stage is de opzeggingstermijn beperkt tot 7 kalenderdagen wat betreft de personeelsleden met een graad die bekomen wordt zonder proef.

Vrijstelling of verkorting van opzeggingstermijn kan worden verleend.

Wat het personeel betreft dat niet ter beschikking is gesteld van Infrabel of van NMBS, neemt de adjunct van de algemeen directeur van HR Rail of zijn plaatsvervanger deze beslissing.

Wat het personeel betreft dat ter beschikking is gesteld van Infrabel of van NMBS neemt de adjunct van de algemeen directeur van HR Rail of zijn plaatsvervanger de formele beslissing op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of van NMBS, al naargelang het geval.”

IV. Feiten

5.1. Verzoeker is sinds 1 augustus 2003 als treinbestuurder tewerkgesteld bij de verwerende partij.

5.2. Met een formulier P1103 ‘Diverse mededelingen aan H-HR’ van 6 januari 2017 en met een brief van dezelfde datum deelt verzoeker aan de verwerende partij mee dat hij zijn ontslag wenst aan te bieden.

Met betrekking tot de te respecteren opzegtermijn schrijft hij telkens:

“Graag zou ik de opzegperiode zo kort mogelijk willen zien en ik hoop dan ook dat we hierover tot een vergelijk kunnen komen als volwassen mensen. In de hoop op een onderhoud [...].”

5.3. Verzoeker herhaalt zijn ontslagaanvraag met formulieren P1103 van 11 en 24 januari 2017. Telkens dringt hij aan op een verkorte opzegtermijn.

5.4. Op 9 februari 2017 antwoordt de onmiddellijke chef van verzoeker:

“De bepalingen beschreven in het bericht 46 H-HR 2016 waarmee het statuut van het personeel werd gewijzigd met name hoofdstuk XV ‘Neerlegging van de betrekking’ worden heden strikt toegepast. Uw opzeggingstermijn van 1 jaar blijft ongewijzigd.”

5.5. Met een brief van 14 maart 2017 dringt de raadsman van verzoeker bij de verwerende partij aan op een spoedige kennisgeving van de beslissing.

5.6. Met een brief van 4 april 2017 antwoordt de verwerende partij:

“Hierbij kom ik terug op uw schrijven d.d. 14.03.2017, met betrekking tot de opzegtermijn van uw cliënt, de heer Luc Verstraete.

Inzake kan ik verwijzen naar artikel 3 van Hoofdstuk XV van het Statuut van het Personeel:

‘De opzegtermijn bedraagt:

- (...)’
- 1 jaar voor de personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel die de opleiding hebben beëindigd en in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad.
- (...)’

HR Rail mocht vanwege NMBS geen eensluidend gemotiveerd voorstel tot vrijstelling of verkorting van de opzegtermijn ontvangen, zodat wij gehouden zijn om de statutaire opzegtermijn van 1 jaar te respecteren.”

Verzoeker onderkent in deze brief de bestreden beslissing.

V. Schorsingsvoorwaarden

6. Krachtens artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan de schorsing van de tenuitvoerlegging slechts worden bevolen onder de dubbele voorwaarde dat de zaak te spoedeisend is voor een behandeling ervan in een beroep tot nietigverklaring en indien minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden.

VI. Ernst van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

7. In een eerste middel voert verzoeker de schending aan van het grondwettelijk gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel.

Hij betoogt dat de verwerende partij met haar bericht 46 H-HR 2016 van 1 maart 2016 een discriminerende situatie in haar reglementen heeft

opgenomen, doordat zij zonder wettige reden een onderscheid heeft gemaakt tussen haar werknemers. Zo dienen personeelsleden die de opleiding tot treinbestuurder hebben beëindigd en in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs dat geldig is voor hun graad, sinds 1 maart 2016 een opzegtermijn van één jaar te respecteren wanneer zij ontslag nemen, terwijl andere personeelsleden die geen universitair diploma moeten hebben om te kunnen worden benoemd, slechts een opzegtermijn van één maand dienen te respecteren. De opzegtermijn die door treinbestuurders moet worden gerespecteerd, duurt zelfs twee tot vier keer langer dan die van het hoger geschoold personeel.

Verzoeker laat voorts gelden dat het zeer beperkte percentage van opzeggingen van treinbestuurders per jaar “geen draconische maatregel als een verzwaring van de opzegperiode van 1 maand naar 12 maanden” rechtvaardigt. Hij voegt er nog aan toe dat in het gemeenrecht een maximale opzegtermijn van dertien weken als aanvaardbaar wordt beschouwd en dat het loutere feit dat het hier gaat om een aparte regeling voor de NMBS en HR Rail geen afdoende motivering is om aan het niet-discriminatiebeginsel te kunnen ontsnappen.

Beoordeling

8. Verzoeker lijkt in het middel de grondwettigheid in vraag te stellen van artikel 3 van hoofdstuk XV van het personeelsstatuut, voor zover het met ingang van 1 maart 2016 werd gewijzigd en het sindsdien aan de personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel en die de opleiding hebben beëindigd en in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad, in beginsel een opzegtermijn van één jaar oplegt. De bestreden beslissing maakt toepassing daarvan.

Verzoeker acht het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en niet-discriminatiebeginsel geschonden doordat het bedoelde treinbesturingspersoneel aldus, in beginsel, een aanzienlijk langere opzegtermijn dient te respecteren dan andere categorieën van personeelsleden, namelijk eensdeels de personeelsle-

den die ook geen universitair diploma moeten hebben behaald om aangeworven te kunnen worden en anderdeels de personeelsleden die wel een universitair diploma moeten hebben behaald om aangeworven te kunnen worden. De personeelsleden van de eerstgenoemde categorie moeten een opzegtermijn van één kalendermaand respecteren; de personeelsleden van de laatstgenoemde categorie een opzegtermijn van drie tot zes kalendermaanden, al naargelang de duur van hun diensten geen tien jaar of ten minste tien jaar heeft bereikt.

Er zij wel opgemerkt dat artikel 3, vijfde lid, van het personeelsstatuut in de mogelijkheid van een vrijstelling of verkorting van de opzegtermijn voorziet.

9. De grondwettelijke regels van de gelijkheid en de niet-discriminatie sluiten niet uit dat een verschil in behandeling tussen bepaalde 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 gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

10. In dit geval dienen volgens artikel 3, derde lid, van hoofdstuk XV van het personeelsstatuut van de verwerende partij, de personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel in beginsel een aanzienlijk langere opzegtermijn te respecteren dan de hiervóór *sub* 8 vermelde categorieën van personeelsleden.

De verwerende partij schrijft die onderscheiden behandeling in haar nota toe aan de opleiding van “ongeveer 50 weken” die de treinbestuurders vanwege de verwerende partij krijgen en waarvan de kostprijs per treinbestuurder 70.000 euro bedraagt. In haar nota kan ook worden gelezen dat “de opzeggings-

termijn [...] als doel [heeft] de Belgische Spoorwegen in staat te stellen om het vertrek van een opgeleide treinbestuurder op te vangen door voldoende tijd te hebben om een nieuwe treinbestuurder aan te werven”.

Verzoeker betwist de voormelde gegevens met betrekking tot de opleiding van de treinbestuurders als zodanig niet.

De treinbestuurders lijken zich dan ook op het eerste gezicht in een verschillende situatie te bevinden, vergeleken met de andere personeelscategorieën die geen dergelijke opleiding ten koste van de verwerende partij dienen te volgen en dan ook gemakkelijker lijken te kunnen worden vervangen.

Die verschillende situatie rechtvaardigt op het eerste gezicht een onderscheiden behandeling, die de continuïteit van de dienstverlening van de verwerende partij als doelstelling lijkt te hebben.

11. Een dergelijke onderscheiden behandeling moet evenwel ook redelijk verantwoord zijn, dit wil zeggen dat er een verband van evenredigheid moet bestaan tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

In de uiteenzetting van het middel in zijn inleidend verzoekschrift beperkt verzoeker zich tot de algemene bewering dat er een discriminatie is, maar toont hij niet aan dat de opzegtermijn van één jaar waarin, in beginsel, is voorzien voor de treinbestuurders, in het licht van de voormelde gegevens moet worden beschouwd als onevenredig met het beoogde doel. Verzoekers standpunt dat er “geen abnormale afvloeiing” van treinbestuurders is, neemt niet weg dat ook een “zeer beperkt percentage van opzeggingen” moet kunnen worden opgevangen. Verzoekers verwijzing naar de opzegtermijn die volgens hem “aanvaardbaar” heet te zijn in “het gemeenrecht”, lijkt dan weer niet op te gaan omdat ze op het eerste gezicht geen vergelijkbare categorie betreft.

12. Ten slotte moet worden vastgesteld dat de door verzoeker bekritiseerde regeling van artikel 3 van hoofdstuk XV van het personeelsstatuut in de mogelijkheid van een vrijstelling of een verkorting van de opzegtermijn voorziet. Verzoeker laat helemaal niet gelden dat in zijn concrete geval ten onrechte geen dergelijke vrijstelling of verkorting werd verleend.

13. Het eerste middel is niet ernstig.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

14. In een tweede middel voert verzoeker aan: “beginselen van behoorlijk en redelijk bestuur: gebrek aan motivering – schending van art. 2 van de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.”

Hij stelt dat bij het bericht 46 H-HR 2016 van 1 maart 2016 geen enkele motivering werd gegeven waarom leden van het treinbesturingspersoneel die de opleiding hebben beëindigd en die in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad, een opzegtermijn moeten respecteren die twaalf maal langer duurt dan voor het andere personeel van dezelfde graad. Volgens verzoeker wordt ook in de bestreden beslissing geen enkele motivering aangehaald waarom hij pas op 31 januari 2018 uit dienst zou kunnen treden.

Beoordeling

15. In de brief van 4 april 2017 van de verwerende partij gericht aan verzoeker, waarin verzoeker de bestreden beslissing onderkent, wordt uitdrukkelijk verwezen naar artikel 3 van hoofdstuk XV van het personeelsstatuut en in het bijzonder naar de daarbij voorgeschreven opzegtermijn van één jaar die in beginsel geldt voor de personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel die de

opleiding hebben beëindigd en die in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad. Verzoeker heeft aldus op het eerste gezicht afdoende vernomen “waarom [hij] pas op 31 januari 2018 uit dienst zou kunnen treden”.

Voorts blijkt uit het administratief dossier “waarom het treinbesturingspersoneel [dat] de opleiding [heeft] beëindigd [...] [een] opzegtermijn [moet] respecteren die 12x langer is dan het andere personeel van diezelfde graad”. In de notulen van de vergadering van de Nationale Paritaire Commissie van 24 februari 2016 is in dit verband onder meer te lezen dat “het spoorbedrijf zijn treinbesturingspersoneel, na te hebben geïnvesteerd in hun opleiding, binnen de eigen onderneming wil houden en dus de opzegtermijn voor ontslag op aanvraag wil optrekken”. Ook in zoverre lijkt verzoeker tevergeefs een “gebrek aan motivering” in te roepen.

16. Het tweede middel is evenmin ernstig.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

17. In een derde middel betoogt verzoeker dat “geen wettelijke redenen voorhanden [is] om aan [de leden van] het treinbesturingspersoneel die de opleiding hebben beëindigd en die in het bezit zijn van de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad, een andere opzegtermijn op te leggen conform art. 10 en 11 van de gecoördineerde Grondwet”. Hij wijst erop dat bij bericht 263 H-HR 2015 reeds erin is voorzien dat een lid van het treinbesturingspersoneel dat ontslag geeft, een rendementsvergoeding verschuldigd is die kan oplopen tot 10.000 euro en afhankelijk is van de rendementstermijn die nog moet worden ondergaan. Gelet op die verschuldigde vergoeding, is volgens verzoeker geen reden voorhanden om “ook nog eens [in] een langere opzegtermijn te gaan voorzien”.

Beoordeling

18. Verzoeker lijkt in het middel andermaal de wettigheid te betwisten van de statutaire regeling waarvan de bestreden beslissing toepassing maakt.

Zoals hiervóór bij de beoordeling van het eerste en het tweede middel reeds is gebleken, lijkt de door verzoeker betwiste regeling van de opzegtermijn zijn grondslag te vinden in de betrachting van de verwerende partij om de investering die zij op het vlak van de opleiding van het personeelslid voor haar rekening heeft genomen, niet te verliezen en, desgevallend, over de nodige tijd te beschikken om het ontslagnemend personeelslid te vervangen. Verzoeker toont de ondeugdelijkheid van dat motief op het eerste gezicht niet aan. Het enkele feit dat het personeelslid in het geval van een vrijwillig ontslag ook een rendementsvergoeding verschuldigd is, die overigens op het eerste gezicht de investeringskost niet geheel dekt, lijkt daartoe ontoereikend, omdat het niet bijdraagt tot de vervanging waartoe het ontslag desgevallend noopt en die wederom een opleiding van een kandidaat-treinbestuurder zal vergen waarvan de duurtijd van bijna één jaar kan impliceren dat de continuïteit van de dienstverlening ondertussen in het gedrang komt.

19. Het derde middel is ook niet ernstig.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

20. In een vierde middel signaleert verzoeker een “gevaar voor de openbare veiligheid”. Hij stelt dat leden van het treinbesturingspersoneel die ontslag nemen, dat meestal doen omdat zij de stress en verantwoordelijkheid van deze functie niet meer aankunnen. Wanneer deze treinbestuurders dan gedwongen

worden een lange opzegtermijn te respecteren, dan dreigt volgens verzoeker “concentratieverlies” en bijgevolg “gevaar voor de openbare veiligheid”.

Beoordeling

21. Verzoeker vermeldt in het middel geen rechtsregel of rechtsbeginsel dat hij geschonden acht, laat staan dat hij zou uiteenzetten op welke wijze die schending zich voordoet. Een loutere verwijzing naar “de beginselen van behoorlijk bestuur” is te vaag om daartoe dienstig te zijn. Verzoekers grief stelt aldus de opportuniteit van de statutaire ontslagregeling in vraag, maar niet de wettigheid ervan. Die grief kan dan ook niet worden beschouwd als een rechtsmiddel zoals bedoeld in artikel 2, § 1, 3°, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’.

22. Het vierde middel is evenmin ernstig.

23. Er is bijgevolg niet voldaan aan ten minste één van de voorwaarden gesteld in artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State die cumulatief vervuld moeten zijn wil een vordering tot schorsing worden toegewezen.

VII. Vordering tot het opleggen van een voorlopige maatregel onder verbeurte van een dwangsom

24. Aangezien verzoeker geen ernstig middel aanvoert, kan ook geen gunstig gevolg worden gegeven aan zijn vordering tot het opleggen van een voorlopige maatregel onder verbeurte van een dwangsom.

BESLISSING

1. De Raad van State verwierpt de vordering tot schorsing.

2. De Raad van State verwierpt de vordering tot het opleggen van een voorlopige maatregel onder verbeurte van een dwangsom.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 27 juni 2017, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bert Thys, staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door

Tiny Temmerman, griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Bert Thys