RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

nr. 253.729 van 13 mei 2022
in de zaak A. 229.176/IX-9622

In zake: XXXX
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Jorden Wouters
kantoor houdend te 1050 Brussel
Galliërslaan 33
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 het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 10 september 2019, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de nv HR Rail van 10 juli 2019 waarbij een einde wordt gesteld aan de tewerkstelling van XXXX als stagedoend commercieel bediende op 14 juli 2019 na diensteinde.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een verslag opgesteld.

De verwerende partij en de verzoekende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 25 april 2022.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Jorden Wouters, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Sofya Buelens, die *loco* advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft 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. Feiten

3.1. Verzoeker is door de verwerende partij met ingang van 3 april 2017 bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur deeltijds (20 uren per week) aangeworven als commercieel bediende.

Volgens de verwerende partij is deze arbeidsovereenkomst op 30 april 2017 beëindigd, opdat verzoeker als stagedoend statutair medewerker zou kunnen worden aangesteld.

3.2. Op 1 mei 2017 wordt verzoeker aangesteld als commercieel bediende in stage (20 uren per week) bij de administratieve eenheid 'B-MS - Brussel Eurostar'.

3.3. Op 16 april 2018 ontvangt verzoeker het stagerapport '[e]valuatieperiode 1', waarin hij kan lezen:

"Evaluatie door de onmiddellijke chef
1. Werkzaamheden van het personeelslid sinds de aanstelling:
   - onthaal, begeleiding en check-in van Eurostarreizigers bij vertrek in FBMZ
   - onthaal & begeleiding van Eurostarreizigers bij aankomst
   - hulp bij verstoorde situaties
   - bij elke positie [onleesbaar] EIL en NMBS (pro's/weerspiegelen)
2. Evaluatie van het personeelslid voor de voorbije periode:
3. Positieve punten:
   - stiptheid en beschikbaarheid voor de dienst. Is flexibel
   - beleefdheid t.o.v. klanten en collega's.
4. Te verbeteren punten:
   - mondelinge kennis v/h Engels/Frans
   - actief luisteren naar klanten/management bij feedback
   - concentratie op het werk, zich niet laten afleiden
   - efficiëntie ← routinehandelingen nemen teveel tijd in beslag en beïnvloeden het vlotte verloop v/d check-in negatief
5. Voorgestelde maatregelen:
   - wekelijks een aantal 'standaard' zinnen opstellen die door het management zullen vertaald worden en door betrokkene ingeoefend → kennis wordt nadien getest
   - zich uitsluitend concentreren op klanten; geen privégesprekken voeren
   - zelfevaluatie i.v.m. kennis en snelheid routine [onleesbaar] → verduidelijking aan managementteam vragen waar nodig & feedback omzetten in werkplaats; niet als bedreigen of [onleesbaar].
6. Voorgestelde administratieve beslissing:
   De stage mag verdergezet worden."

De bijlage bij het stagerapport vermeldt:

"te verbeteren punten/voorgestelde maatregelen
• Mondelinge kennis Engels/Frans
→ Zelf initiatief nemen, in eerste instantie door wekelijks een lijst met standaardzinnen (die vaak gebruikt worden tijdens het uitvoeren v/d taken) over te maken aan het managementteam.

Het managementteam zal voor een correcte vertaling naar het Engels/Frans zorgen en de goede kennis ervan testen en verbeteren daar waar nodig
• Actief luisteren naar klanten en feedback v/h managementteam
→ om zich optimaal te kunnen concentreren op de klant en het actief luisteren te bevorderen, raden we sterk aan geen niet werk-gerelateerde conversaties te voeren op de werkvloer
• Efficiëntie uitvoering van de taken
→ om het vlotte verloop v/d check-in niet in het gedrang te brengen, moeten routinehandelingen sneller gebeuren. Daartoe vragen wij dat de bediende enerzijds zichzelf evalueert en bij het managementteam aanklopt wanneer verdere uitleg van de processen nodig is. Anderzijds engageert het managementteam zich ertoe zo veel mogelijk onmiddellijke feedback te geven en dat de betrokkene deze ter harte neemt om zijn kennis en snelheid te optimaliseren."

Verzoeker formuleert geen opmerkingen bij dit stagerapport.

3.4. Volgens verzoeker, die daarin niet wordt tegengesproken door de verwerende partij, stelt hij zich kandidaat als personeelsafgevaardigde bij het comité voor preventie en bescherming op het werk ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van december 2018. Nog volgens verzoeker wordt hij "net niet" verkozen.

3.5. Op 21 mei 2019 wordt aan verzoeker het resultaat ter kennis gebracht dat hij behaalde voor de "[v]akopleiding" 'Eurostar'. Die opleiding vond plaats van 25 april 2019 tot 9 mei 2019. Verzoeker behaalde daarvoor 73,50%, waarvoor de *sales support manager* hem feliciteert.

3.6. Op 4 juni 2019 ontvangt verzoeker vanwege *channel terminal manager* V.M. een "[o]mstandig rapport van proef – [v]erslag van de lokale opleiding en wijze van dienen", waarin hij kan lezen:

"Werkzaamheden van het personeelslid sinds de aanstelling
- onthaal, begeleiding en check-in van Eurostarpassagiers bij vertrek uit Brussel Zuid
- onthaal en begeleiding van Eurostarreizigers bij aankomst in Brussel Zuid
- hulp bij verstoorde situaties (verstoord treinverkeer, taxi's, hotels, …)

- de core values van Eurostar weergeven t.o.v. het kliënteel, op de verschillende posities (host, host E-gates, aankomst, desk, business premier desk, gates, infodesk, Intra Schengen Terminal)

Evolutie

Sinds het begin van zijn werkzaamheden op 04/04/2017 genoot Dhr. XXXX een lokale opleiding in de Channel Terminal. Deze opleiding heeft als doel de bediende vertrouwd te maken met EDCS (check-in tool Eurostar) aan de check-in desk en Business Premier check-in desk, alsook met alle posities waar commercieel bedienden worden ingezet binnen het Eurostar-gebeuren, namelijk positie infodesk, positie host, positie gates, positie aankomst en positie Intra Schengen Terminal. Na 32 dagen lokale opleiding, onder begeleiding van ervaren collega's en Line Managers, stelden we vast dat betrokkene de basisvaardigheden van een commercieel bediende binnen de Chanel Terminal nog steeds niet beheerste (zoals een snelle analyse van de behoefte van de reiziger en het geven van een to-the-point antwoord binnen een aanvaardbare termijn). (zie bijlage 1)

Omdat we over het algemeen kunnen stellen dat nieuwe bedienden na 10 dagen lokale opleiding autonoom aan de slag kunnen, concludeerden we dat voor Dhr. XXXX de verderzetting van een klassieke lokale opleiding zinloos zou zijn.

Op 23/05/2017 hebben [S.L.], onderbureauchef en ikzelf het opleidingstraject en de verderzetting ervan samen met Dhr. XXXX besproken: naast 15 extra dagen lokale opleiding, genoot XXXX ook nog 2 dagen intensieve opleiding met [S.L.]. Voor de 1ste intensieve opleidingsdag (24/05/2017) stelde [S.L.] een overzicht op van de belangrijkste topics die aan bod kunnen komen tijdens een check-in, met de nadruk op te kennen handelingen in EDCS. Dhr. XXXX werd gedurende 2 check-ins begeleid door [S.L.].

Tijdens de 2de intensieve opleidingsdag (31/05/2017) werd gecheckt of thema's die op 24/05/2017 werden behandeld, voldoende gekend zijn. Daaruit bleek dat […] Dhr. XXXX basisverrichtingen kon uitvoeren, voor zoverre specifieke vragen gesteld werden. Nog steeds bleek Dhr. XXXX extreem traag en ongeorganiseerd (van zodra de check-in wat ingewikkeld wordt, bijvoorbeeld bij set swap met verschillende treintypes, belemmert zijn trage tempo het vlotte verloop van de check-in aan de balie die hij bedient).

Als extra ondersteuning bezorgde [S.L.] aan onze bediende een structuur volgens dewelke Dhr. XXXX zijn nota's zou kunnen organiseren. Betrokkene maakte hier gebruik van en vulde de structuur aan met eigen nota's.

Na 49 opleidingsdagen, stelden we vast dat Dhr. XXXX nog steeds niet in staat was om het Eurostarkliënteel op een zelfstandige en professioneel aanvaardbare wijze te bedienen. Betrokkene maakte een slordige, verstrooide indruk en was heel vaak afgeleid.

Een praatje slaan met collega's leek vaak voorrang te hebben op aandacht naar de klant toe.

Ook de houding en de manier waarop het uniform werd gedragen zijn onvoldoende. Het taalgebruik, ook de moedertaal, bleken onverzorgd.

Telkens Dhr. XXXX feedback kreeg van het lokaal management of van ervaren collega's, uitte hij de intentie aan zijn tekortkomingen te willen werken. Een bevredigend resultaat bleef uit.

Evolutie

Positieve punten

Dhr. XXXX is geslaagd voor de taaltest (Frans) georganiseerd door Selor.

Hij toont een grote beschikbaarheid voor de dienst en collega's die onverwachts een vrije dag nodig hebben en is zelden afwezig.

Hij is geslaagd voor de basisopleiding 'verkoper internationale producten', georganiseerd door de vakopleiding (B-MS. 1212b).

Negatieve punten

• Actief luisteren naar klanten en feedback v/h managementteam

→ Om zich optimaal te kunnen concentreren op de klant en het actief luisteren te bevorderen raadden we betrokkene sterk aan geen niet werk-gerelateerde conversaties te voeren op de werkvloer

Dhr. XXXX slaagt er op heden nog steeds niet in actief te luisteren tijdens een conversatie met klanten. Hij overstelpt de klanten met nutteloze informatie en vertraagt hierdoor de vlotte doorstroom van reizigers. (zie bijlage 6))

• Efficiëntie uitvoering van de taken

→ Om het vlotte verloop v/d check-in niet in het gedrang te brengen, moesten routinehandelingen sneller gebeuren. Daartoe vroegen wij dat de bediende enerzijds zichzelf evalueerde en bij het managementteam aanklopte wanneer verdere uitleg van de processen nodig was. Anderzijds engageerde het managementteam zich ertoe zo veel mogelijk onmiddellijke feedback te geven zodra betrokkene zijn kennis en snelheid zou optimaliseren.

De aanwezigheid van Dhr. XXXX aan de check-in desk belemmert vaak het vlot verloop van de check-in: de routinetaken zijn grotendeels gekend, maar worden zeer traag uitgevoerd. (zie bijlagen 2, 4, 6, 7, 8)

Wanneer Dhr. XXXX feedback krijgt, zegt hij deze te aanvaarden en belooft hij aan zijn mindere punten te werken. Tot op heden nog steeds zonder merkbaar resultaat. Ten opzichte van april 2018 (tussentijdse evaluatie) is amper vooruitgang waarneembaar. (zie bijlagen 2, 3, 4, 6, 8)

Wanneer betrokkene feedback krijgt van het managementteam, stelt hij zich vaak defensief op, in plaats van de kritiek ter harte te nemen en ermee aan de slag te gaan. (zie bijlage 3, 5, 6, 8)

Dhr. XXXX gaat in de verdediging van zodra hij op zijn professionele tekortkomingen wordt gewezen. Daarbij hanteert hij argumenten zoals: 'ik ben nooit ziek', 'andere collega's kennen de procedures ook niet', … (zie bijlage 6, 8)

Dhr. XXXX vraagt zich luidop af of hij minder goede feedback krijgt over zijn manier van werken omdat hij kandidaat is voor de sociale verkiezingen en voegt eraan toe dat hij als kandidaat een zekere 'bescherming' geniet, mocht zijn stage negatief verlopen. (gesprek Dhr XXXX/ [V.M.] dd. 19/11/2018)

Conclusie

Het voltallige team van Line Managers, die de activiteiten van de commercieel bedienden binnen de Channel Terminal van nabij opvolgen en

leiden op het terrein, geeft aan dat XXXX de Eurostarklanten niet professioneel en veel te traag bedient en verwacht, gezien de negatieve houding van betrokkene t.o.v. minder goede feedback en de vele extra opleidingsdagen die betrokkene genoot, geen beterschap.

Omdat dhr. XXXX na twee jaar tewerkstelling in de Channel Terminal en na een verlengd opleidingstraject (3x langer dan gemiddeld) nog steeds niet in staat is het Eurostarkliënteel op een vlotte, professioneel aanvaardbare wijze te onthalen, zijn we van mening dat een verdere tewerkstelling in de Channel Terminal zinloos is.

In functie van het bovenstaande stellen wij voor dhr. XXXX niet te regulariseren als commercieel bediende bij B-MS.20B, Channel Terminal."

3.7. Met een schrijven van 18 juni 2019 bezorgt verzoeker aan V.M. zijn opmerkingen bij het laatstgenoemde stagerapport. Hij voert aan:

"Ik wens eerst en vooral op te merken dat ik niet akkoord ga met de definitieve beslissing om mijn stage niet te verlengen na twee jaar te hebben gewerkt voor jullie diensten aan de check-in van Eurostar te Brussel-Zuid.

Ter herinnering, ik ben op 03/04/2017 contractueel halftijds begonnen bij de NMBS als commercieel bediende. Dit contract is dezelfde maand beëindigd op 30/04/2017, opdat ik de stage als statutair medewerker zou kunnen aanvatten vanaf 01/05/2017.

Ik was er mee akkoord, doordat ik een kans op vaste benoeming wel een opportuniteit vond, en temeer dat ik geaffecteerd werd als voltijds. Ik ben echter halftijds verder blijven werken, wat gezien mijn familiale situatie (alleenstaande vader van drie kinderen in co-ouderschap en één weeskind voltijds) mij wel beter uitkwam.

Ik heb mijn job altijd met plezier gedaan, aangezien ik graag in contact kwam met de reizigers, vooral omdat het zo'n divers publiek was. Ik was altijd beschikbaar, ook in weekends en ben nauwelijks ziek geweest (drie halve dagen!) gedurende mijn stageperiode van twee jaar. De diensttableaus wisselden nogal vaak, maar ook daarvoor was ik steeds bereid de planning te volgen, wat wel een zekere flexibiliteit vergde en ook de relatie met de collega's viel goed mee, ik was steeds bereid bij te springen waar nodig en ook om hun prestaties over te nemen, wanneer het hun niet goed uitkwam.

In mijn tussentijds stageverslag van 15-04-2018 staan als positieve punten dan ook stiptheid en beschikbaarheid voor de dienst en steeds flexibel. Daarnaast beleefdheid tov. klanten en collega's. Er waren nog enkele verbeterpunten en te nemen maatregelen. Daar heb ik steeds constructief trachten aan te werken. Zo heb ik mijn Selor-examen behaald in die periode voor de taal Frans. Ik heb op het eind ook nog de basisopleiding Verkoper internationale producten gevolgd, georganiseerd door de vakopleiding (B-MS.1212b), en geslaagd met meer dan 70%. Dat laatste was heel wat te verwerken leerstof, maar ik heb die tijdig en vruchtvol kunnen volmaken.

Toegegeven, na een moeilijke start bij de lokale opleiding in het begin van de stage, heb ik het gevoel het technische aspect van onthaal, begeleiding en

check-in tov. het kliënteel op de verschillende posities nu mijns inziens al heel goed onder de knie. Ik ben dan ook nooit geconfronteerd met zware fouten.

Ik ben er mij van bewust dat er nog altijd verbeterpunten zijn, en sta dan ook open voor feedback. Het is niet makkelijk om hier steeds blijk van te geven, maar ik had het gevoel in een spiraal van negatieve perceptie te komen, wat niet motiverend werkte. Toch trachtte ik telkens opnieuw mijn prestatie aan te vatten met voldoende zelfzekerheid en zelfvertrouwen.

De negatieve punten uit mijn stageverslag kan ik steeds komen toelichten, mocht mijn verlenging in gevaar komen. De bijlagen (mails en feedbackrapporten) kan ik schriftelijk duiden en weerleggen indien mogelijk en zinvol. Heb daar een gefundeerd uitgebreid verslag van en wil dat gerust aan jullie doorsturen. Doch ik wil vooruit kijken niet achteruit. Ik heb me dan ook verder blijven inzetten na het negatieve stagerapport door diensten en prestaties te verrichten. Ook andere collega's konden dit appreciëren, omdat ze nog diensten met mij konden wisselen op hun vraag.

Ik hoop minstens nog een kans te krijgen en een stageverlenging te bekomen, wat niet ongebruikelijk is. Indien de samenwerking met de leidinggevenden van Eurostar van die aard is dat dit niet mogelijk wordt geacht, dan ben ik bereid een andere functie als commercieel bediende binnen Brussel te aanvaarden. Desnoods een voltijdse stageverlenging van 6 maanden aan een loket van Brussel Zuid, Noord of Luchthaven.

De Spoorwegen liggen me na aan het hart, en ik zou het heel spijtig vinden moest het contract hier beëindigd worden.

De opgedane ervaring, vooral het commerciële aspect, vind ik uiterst nuttig en hoop dan ook dat dit voor de NMBS nog een meerwaarde kan bieden. Gezien mijn leeftijd is het niet makkelijk om op de arbeidsmarkt onmiddellijk een nieuwe job te vinden."

3.8. Met een e-mail van 19 juni 2019 antwoordt V.M. aan verzoeker:

"Wij wensen te reageren om enkele opmerkingen die u aanhaalt, toe te lichten.
en concluderen dat u niet akkoord gaat met de beëindiging van uw stage enerzijds en dat u een stageverlenging wenst bekomen in onze werkzetel, of in een andere werkzetel.

Wij hebben uw beschikbaarheid en flexibiliteit t.o.v. collega's nooit in twijfel getrokken, en het feit dat u weinig afwezig was evenmin.
Dit werd vermeld in ons rapport, onder 'positieve punten'.
Dat geldt ook voor het slagen voor het taaltest Frans georganiseerd door Selor en voor de basisopleiding 'verkoper internationale producten'.

U haalt de positieve punten uit het eerste rapport van stage dd 16/04/2018 aan, met name stiptheid, beschikbaarheid en flexibiliteit, alsook beleefdheid t.o.v. klanten en collega's.
Datzelfde rapport, dat uitvoerig met u werd besproken, vermeldde ook 'te verbeteren punten', zoals actief luisteren naar klanten en management (wanneer feedback gegeven wordt), concentratie op het werk en zich niet laten afleiden,

efficiëntie omdat routinehandelingen teveel tijd nemen en het vlotte verloop van de check-in verhinderen.

Om u op weg te helpen naar een positieve evolutie, werden een aantal maatregelen voorgesteld, zoals zich uitsluitend concentreren op klanten en geen privégesprekken voeren, zelfevaluatie i.v.m. uw kennis en snelheid en verduidelijking vragen aan het managementteam waar nodig, mondelinge feedback ervaren als werkpunt en niet als bedreigend.

Echter, je verlengde lokale opleiding (3x langer dan gemiddeld) en de veelvuldige feedback van het lokaal managementteam, hebben na twee jaar tewerkstelling niet geleid tot het verwachte niveau van dienstverlening binnen deze werkzetel.

Wij zijn dan ook van mening dat een stageverlenging binnen B-MS.20B Eurostar zinloos zou zijn.

Voor wat betreft een eventuele verderzetting van uw stage als commercieel bediende bij B-MS (loketten verkoop), zouden de tekortkomingen en opmerkingen waarvan sprake in de terminal van dezelfde aard zijn aan een loket binnenverkeer. In die optiek, en zoals [D.] reeds aangaf tijdens het gesprek van 4 juni ll., behoort een verderzetting aan de loketten binnenverkeer niet tot de mogelijkheden.

Wij blijven dan ook bij onze beslissing om onze samenwerking met u stop te zetten."

3.9. Op 10 juli 2019 deelt de eerste adviseur-afdelingschef van de verwerende partij aan verzoeker de thans bestreden beslissing mee, waarbij een einde wordt gesteld aan zijn tewerkstelling als stagedoend commercieel bediende:

"Het spijt ons u te moeten mededelen dat wij ons verplicht zien een einde te stellen aan uw tewerkstelling als stagedoend commercieel bediende op 14 juli 2019 na diensteinde.

Deze maatregel wordt genomen ingevolge een ongunstig stageverslag (onprofessionele en te trage bediening ondanks verlengd opleidingstraject, onvoldoende klantgericht) en dit in toepassing van bundel 501, Titel I, Deel IV, Hoofdstuk VI, letter F en van het Statuut van het personeel, Hoofdstuk XV, Neerlegging der betrekking, artikels 1 en 4.

Op 04 juni 2019 heeft u kennis genomen van het voorstel van afdanking en heeft u de mogelijkheid gehad om eventuele opmerkingen te maken op dit voorstel. Op 18 juni 2019 heeft u hierop uw opmerkingen geformuleerd. Uw hiërarchie heeft hierop geantwoord en heeft het voorstel tot afdanking gehandhaafd.

Een verbod tot aanwerving voor alle graden wordt u opgelegd voor een periode van 5 jaar, met ingang van 15 juli 2019 in toepassing van het Statuut van het personeel, Hoofdstuk II, artikel 18 en bundel 501 – Titel I – Deel I – Hoofdstuk V.

Overeenkomstig de bepalingen van het Statuut van het personeel (Hoofdstuk XV – artikel 7) zal u afgedankt worden zonder het verstrijken van

de vooropzegtermijn van 1 maand af te wachten en de globale wedde vermeerderd met de haard- of standplaatstoelage verbonden aan deze opzeggingstermijn zal u volledig gestort worden."

3.10. Met een brief van 8 augustus 2019 aan de verwerende partij wijst verzoeker op "[zijn] hoedanigheid van kandidaat sociale verkiezingen ingericht door [de verwerende partij]" en vraagt hij "[zijn] onmiddellijke re-integratie".

3.11. Op 4 september 2019 antwoordt de hoofdadviseur-dienstchef van de verwerende partij:

"U hebt kennis genomen van de motieven van uw afdanking. Deze zijn onafhankelijk van het feit dat u uw kandidatuur hebt gesteld voor de sociale verkiezingen.

Bovendien is de bijzondere ontslagregeling voor de kandidaat-syndicaal afgevaardigde enkel van toepassing voor de contractuele personeelsleden.

Conform art. 63 en 64 van het bundel 548, kunnen we dus geen gevolg geven aan uw vraag tot re-integratie."

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van de partijen

4. Verzoeker voert in een eerste middel aan dat 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) de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en non-discriminatie zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schenden, evenals de artikelen 3, 4, 6° tot 9°, en 14 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie', "in zoverre [ze] ervan uitgaan dat de bijzondere bescherming van kandidaten bij sociale verkiezingen alleen voor

contractuele personeelsleden geldt en niet voor de statutaire personeelsleden". "Meer bepaald", zo stelt verzoeker, "geniet de niet-verkozen stagedoend kandidaat niet de bijzondere ontslagbescherming die wel wordt toegekend aan de niet-verkozen contractuele kandidaat".

Volgens verzoeker zou die bijzondere ontslagregeling moeten gelden voor alle personeelsleden, maar is dat momenteel enkel het geval voor het contractueel tewerkgesteld personeel van de verwerende partij, zoals is bepaald in artikel 64 van het algemeen reglement voor de syndicale betrekkingen, het zogenaamde ARPS – Bundel 548. Hij leidt daaruit af dat er sprake is van een discriminatie, omdat "[e]r […] geen enkel[e] objectieve rechtvaardiging [is] waarom een contractueel tewerkgesteld personeelslid […] een betere bescherming geniet dan een statutair tewerkgesteld personeelslid, wel integendeel". Dit is, aldus verzoeker, "nog treffender" voor "een statutair tewerkgesteld personeelslid in stage", dat door zijn syndicaal engagement op elk moment kan worden ontslagen.

Verzoeker vraagt om hierover de volgende prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof te stellen:

> "Doen 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], in zoverre de bepalingen in deze wet ervan uitgaan dat de bijzondere bescherming van kandidaten bij sociale verkiezingen alleen voor contractuele personeelsleden geldt en niet voor de statutaire personeelsleden, geen discriminatie ontstaan tussen contractueel tewerkgestelde personeelsleden en statutaire personeelsleden, in het bijzonder voor ambtenaren in stage, welke discriminatie in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met de artikelen 3, 4, […], 6° tot 9° en 14 van de Wet Bestrijding Discriminatie?"

5. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord vooreerst op dat het middel niet ontvankelijk is, omdat verzoeker het daarmee aangevoerde wettigheidsbezwaar niet in zijn opmerkingen van 18 juni 2019 bij het "[o]mstandig rapport van proef" heeft doen gelden en hij dat pas heeft gedaan op

8 augustus 2019, nadat de bestreden beslissing hem ter kennis was gegeven. Volgens de verwerende partij had verzoeker, indien hij "vermoedens zou hebben gekoesterd dat zijn negatieve evaluaties waren ingegeven door zijn deelname aan de sociale verkiezingen, quod non", dit argument reeds eerder tot uiting moeten brengen.

In "ondergeschikte orde" argumenteert de verwerende partij dat het stellen van de door verzoeker voorgestelde prejudiciële vraag niet nuttig is voor de oplossing van het geschil, aangezien het antwoord erop "evident" is. De bijzondere bescherming die de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 verlenen aan kandidaten bij sociale verkiezingen, is namelijk beperkt tot contractuele personeelsleden "precies omdat deze niet reeds de bijzondere ontslagbescherming genieten die eigen is aan het statutaire ambt". Contractuele personeelsleden zijn onderworpen aan de gemeenrechtelijke ontslagmogelijkheden die zijn bepaald in de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten', terwijl statutaire personeelsleden daarentegen steeds een verregaande ontslagbescherming genieten, die voortvloeit uit hun vastheid van betrekking. *In casu* is verzoeker ontslagen aan het einde van zijn stage, nadat de daartoe voorgeschreven evaluatieprocedure werd doorlopen. Die procedure voorziet in een heel aantal waarborgen voor verzoeker, die erop gericht zijn hem kansen op verbetering te bieden, die de overheid ertoe verplichten een aantal maatregelen te nemen om hem daarin bij te staan en die woord en wederwoord waarborgen, zodat verzoekers stelling dat hij van elke ontslagbescherming verstoken bleef, manifest onjuist is. Bovendien beschikt een statutair personeelslid over de mogelijkheid om tegen zijn ontslag een beroep bij de Raad van State in te stellen en heeft een eventuele vernietiging wegens het ontbreken van afdoende, redelijke motieven in de regel tot gevolg dat het personeelslid moet worden gere-integreerd in de organisatie, terwijl de arbeidsgerechten zich onbevoegd achten om na een onregelmatig ontslag een re-integratie te bevelen.

De verwerende partij besluit dat de wetgever om al deze redenen mocht oordelen dat statutaire en contractuele personeelsleden werkzaam bij de

Belgische Spoorwegen vanuit het oogpunt van het doel van de betrokken wetsbepalingen, namelijk het beschermen van kandidaten bij sociale verkiezingen, onvoldoende met elkaar vergelijkbaar zijn.

In "uiterst ondergeschikte orde" wijst de verwerende partij erop dat de voorgestelde prejudiciële vraag "in haar huidige vorm" niet aan het Grondwettelijk Hof kan worden voorgelegd. De artikelen 3, 4, 6° tot 9°, en 14 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie' zijn immers geen referentienormen waaraan het Grondwettelijk Hof de grondwettigheid van de door verzoeker geviseerde bepalingen kan toetsen.

6. In haar laatste memorie doet de verwerende partij nog gelden dat de bijzondere ontslagbescherming die in de wet van 18 maart 2018 is uitgewerkt voor het contractueel personeel van de Belgische Spoorwegen, niet op statutair overheidspersoneel *kan* worden toegepast, aangezien "[h]et ontslag om dringende reden […] een figuur [is] die geheel vreemd is aan de statutaire aanstelling" en "het ontslag om economische of technische redenen […] een vorm van ontslag [is] die typisch is voor de contractuele tewerkstelling".

"In tweede orde" argumenteert zij dat "verzoeker niet aangeeft waarom de bescherming die hij hoe dan ook reeds geniet als statutair personeelslid tegen ontslag niet gelijk(w)aardig zou zijn aan de bescherming die een contractueel personeelslid […] geniet". Zij stelt dat "[o]ok de Internationale Arbeidsorganisatie benadrukt dat de statutaire personeelsleden meer waarborgen genieten dan contractuele personeelsleden in de privésector, in het bijzonder op het vlak van ontslagbescherming" en dat deze organisatie "[g]elet op de specifieke karakteristieken van de overheid […] het verantwoord [acht] dat statutaire vakbondsafgevaardigden niet over dezelfde bescherming beschikken als vakbondsafgevaardigden in de private sector".

Voorts wijst de verwerende partij erop dat haar algemeen reglement voor de syndicale betrekkingen bepalingen bevat die statutair personeel

expliciet beschermen tegen het ontslag dat zou zijn ingegeven door het uitoefenen van syndicale rechten. Volgens haar blijkt uit eerdere rechtspraak van het Grondwettelijk Hof – zij verwijst naar arrest nr. 9/2005 van 19 januari 2005 – dat de regelgever mag oordelen dat "een dergelijke ontslagbescherming voor statutair personeel een evenwaardige bescherming biedt als een ontslagbescherming voor contractueel personeel die is geënt op de waarborgen verleend aan leden van ondernemingsraden in de privé-sector". Zij voegt er nog aan toe dat de Koning "een gelijkaardige redenering lijkt te hebben gevolgd bij het regelen van de ontslagbescherming van vakbondsafgevaardigden in het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel". Ook wat het personeel betreft dat onder het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 valt, gelden niet dezelfde procedurele waarborgen in het kader van de ontslagbescherming van vakbondsafgevaardigden voor statutaire personeelsleden enerzijds en contractuele personeelsleden anderzijds.

Ten slotte stelt de verwerende partij dat verzoeker uit het oog verliest dat statutair en contractueel personeel zich in het licht van de doelstelling van de betwiste norm niet in een vergelijkbare situatie bevinden. Minstens de op proef benoemde personeelsleden bevinden zich in een fundamenteel verschillende positie dan andere personeelsleden, waaronder de contractuele personeelsleden. Indien aan stagiairs het recht zou moeten worden verleend om gedurende meer dan twee jaar niet te worden ontslagen wegens tekortkomingen in hun functioneren, dan zou daarmee de bestaansreden van de stage geheel worden uitgehold. Wegens de aard en de finaliteit van de stage is het ondenkbaar, aldus de verwerende partij, dat een personeelslid aan het einde van zijn stage niet zou kunnen worden ontslagen wegens een negatieve evaluatie van de stage, enkel en alleen omdat dit personeelslid zich kandidaat stelde bij de sociale verkiezingen.

Beoordeling

7. De verwerende partij werpt op dat verzoeker zijn grief met betrekking tot de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 niet reeds tijdens de administratieve procedure heeft doen gelden.

Geen algemene rechtsregel schrijft evenwel voor dat de Raad van State in het kader van een beroep tot nietigverklaring enkel kennis mag nemen van grieven of middelen die reeds tijdens de administratieve procedure door de betrokkene werden aangevoerd.

De verwerende partij wijst ook geen specifieke wettelijke bepaling aan die verzoeker uitdrukkelijk ertoe zou verplichten om, op straffe van onontvankelijkheid in de latere rechtsgang, bepaalde middelen voor te leggen in de loop van de procedure tot evaluatie van zijn stage.

De verwerende partij doet evenmin gelden dat verzoeker uitdrukkelijk afstand zou hebben gedaan van het recht om zich tegen de in het middel aangevoerde onregelmatigheid te verweren.

Wanneer zij de voormelde exceptie toch opwerpt, dan is dit wezenlijk omdat zij verzoeker verwijt welbewust, met welhaast bedrieglijk opzet een hem bekend juridisch bezwaar te hebben achtergehouden, om haar ermee te kunnen verschalken bij een ongunstige afloop van zijn stage.

Het verval van het recht om onregelmatigheden als middel aan de rechter voor te leggen is evenwel een zware sanctie die slechts uitzonderlijk kan worden toegepast. De bewijslast berust daarenboven bij wie zich op de kwade trouw beroept.

In dit geval gaat de verwerende partij aan die bewijsvoering voorbij. Zij werpt enkel op dat verzoeker de grief die het voorwerp uitmaakt van het te beoordelen middel niet heeft aangevoerd ter gelegenheid van de ongunstige

evaluatie van zijn stage. Dat is een feitelijke vaststelling. Hoe hieruit een opzettelijk én bedrieglijk verzuim moet blijken, toont zij niet aan.

Overigens heeft de voormelde grief geen betrekking op de evaluatie van de stage als zodanig, maar op de mogelijkheid tot ontslag, zodat het niet valt in te zien dat verzoeker reeds ter gelegenheid van de evaluatie van zijn stage melding ervan had moeten maken.

De door de verwerende partij opgeworpen exceptie, voor zover ze steunt op de "laattijdigheid" van het middel, is derhalve niet gegrond.

8. Door de artikelen 19 tot 22 van de wet van 18 maart 2018 wordt in de wet van 23 juli 1926 'betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen' een nieuw hoofdstuk 13, afdeling 1, ingevoegd in boek 2, titel 3, van de voormelde wet van 23 juli 1926, luidend als volgt:

"Hoofdstuk 13. – Bijzondere ontslagregeling voor de contractuele syndicaal afgevaardigden en kandidaat-syndicaal afgevaardigden

Afdeling 1. – Algemene bepalingen

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 zoals 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

overeenkomstig 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. 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 of 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het personeelslid wegens feiten die een 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 der 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."

Deze regeling houdt een bijzondere bescherming in tegen ontslag van personeelsleden die kandidaat zijn bij sociale verkiezingen. Ze geldt uitsluitend voor contractuele personeelsleden, niet voor statutaire personeelsleden, laat staan voor stagiairs, zoals verzoeker.

Verzoeker onderkent hierin een ongelijke behandeling en verzoekt de Raad van State om daarover een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof te stellen.

9. Dat de door verzoeker voorgestelde prejudiciële vraag niet nuttig zou zijn voor de oplossing van het geschil, aangezien het antwoord erop "evident" is, zoals de verwerende partij argumenteert, kan als zodanig niet worden bijgevallen. Vooreerst immers ontslaat de beweerde evidentie van het antwoord de Raad van State niet van de verplichting die op grond van artikel 26, § 2, van de wet van 6 januari 1989 'op het Grondwettelijk Hof' op hem rust, om aan het Grondwettelijk Hof die vraag te stellen. Voorts zou uit die beweerde evidentie op zich niet kunnen worden afgeleid dat de vraag niet nuttig is voor de oplossing van het geschil.

Anders dan de verwerende partij in haar laatste memorie lijkt te doen gelden, blijkt niet dat het Grondwettelijk Hof reeds uitspraak heeft gedaan over een vraag of een beroep met een identiek onderwerp. Arrest nr. 9/2005 van 19 januari 2005, waarnaar door de verwerende partij daartoe wordt verwezen, heeft alvast betrekking op een andere aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel getoetste norm.

10. Dat "[h]et ontslag om dringende reden […] een figuur [is] die geheel vreemd is aan de statutaire aanstelling" en "het ontslag om economische of technische redenen […] een vorm van ontslag [is] die typisch is voor de contractuele tewerkstelling", zoals de verwerende partij aanvoert, staat evenmin het stellen van de door verzoeker voorgestelde prejudiciële vraag in de weg. Het zijn immers elementen die verband houden met de inhoud van de vraagstelling waarop het antwoord het Grondwettelijk Hof toebehoort.

11. Het argument van de verwerende partij dat "verzoeker niet aangeeft waarom de bescherming die hij hoe dan ook reeds geniet als statutair personeelslid tegen ontslag niet gelijk(w)aardig zou zijn aan de bescherming die een contractueel personeelslid […] geniet" betreft de grond van de voorgestelde prejudiciële vraag en stelt de Raad van State niet vrij van het stellen van die vraag.

Of statutair en contractueel personeel zich in het licht van de doelstelling van de betwiste norm in een vergelijkbare situatie bevindt, wat de verwerende partij betwist, staat eveneens ter beoordeling van het Grondwettelijk Hof.

12. Wel doet de verwerende partij terecht gelden dat de artikelen 3, 4, 6° tot 9°, en 14 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie' geen referentienormen kunnen zijn waaraan het Grondwettelijk Hof de grondwettigheid van de door verzoeker geviseerde wettelijke bepalingen kan toetsen.

13. Uit wat voorafgaat en uit de verwerping hierna van het tweede middel volgt dat er aanleiding is om de door verzoeker voorgestelde prejudiciële vraag zoals geherformuleerd in het *dictum* van het onderhavige tussenarrest, aan het Grondwettelijk Hof te stellen.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel en excepties van de verwerende partij

14. Verzoeker voert in een tweede middel aan:

"4.2.1. In elk geval, los van de discussie inzake discriminatie, is het ontslag als ongeldig te beschouwen. Verzoekende partij betwist dan ook het ontslag zelf.

Verzoekende partij zag zich geconfronteerd met een stage van meer dan 26 maanden, dit terwijl een stage overeenkomstig het statuut van verzoekende partij in beginsel 1 jaar zou mogen duren.

Verzoekende partij stelde vast dat hij gedurende de laatste 2 jaar de enige statutair was waarbij de stage overschreden werd met meer dan 2 jaar met als uiteindelijk resultaat een verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Ook kwam de ontslagbrief er tijdens het ziekteverlof van verzoekende partij. De statuten bepalen in dit geval dat wanneer het ontslag plaatsvindt in de maand juli, de opzeggingstermijn (in casu 1 maand) begint te lopen de maand nadien en dus niet […] in de daaropvolgende dagen, zijnde 14 juli 2019. Verzoekende partij verloor hierbij zijn 25 dagen verlof, aangezien hij hier nog geen enkele dag had van opgenomen.

Bovendien moet nog opgemerkt worden dat verzoekende partij gehinderd werd in zijn syndicale werking, omdat een werkgever zo naar eigen goeddunken een militant voor een onbepaalde duur in het statuut van stagiair kan houden om hem zodoende elke bescherming te ontnemen en monddood te kunnen maken, wat bij verzoekende partij manifest het geval was.

4.2.2. Ook moet benadrukt worden dat de onrechtmatig verlengde stage van verzoekende partij succesvol werd afgesloten met een bindend examen (2 kansmomenten, verzoekende partij was geslaagd bij de eerste kans).

Men leest in Bundel 501, titel I, deel IV, Hoofdstuk VI, p. 3, sub punt D. omtrent Regularisatie (stuk 1):
'Wanneer de stage of proefperiode wordt afgesloten met een regularisatieproef moet het personeelslid vooraleer het aan deze proef kan deelnemen voldoen aan de volgende 2 voorwaarden:
- een gunstig eindverslag hebben gekregen van de stage of proefperiode;
- voldaan hebben bij de fundamentele opleiding en eventuele initiatie overeenkomstig de modaliteiten voorzien in het leerplan van de betrokken graad.'

Verzoekende partij kreeg een regularisatieproef op het einde van zijn stage. Deze proef kan niet plaatsvinden volgens de statuten bij een ongunstig bevonden stageperiode. Het feit dat verzoekende partij überhaupt aan dit examen kon deelnemen, toonde dan ook aan dat hij aan de voorwaarden voldeed. Hij slaagde en de felicitaties van zijn chef-overste (stuk 13) bevestigden dat de stage in wezen als afgelopen aanzien moest worden ... niets wees immers op het tegendeel (zeker ook gelet op het feit dat vele collega's reeds na een paar maanden ontslagen werden). Het laatste stageverslag dat verzoekende partij onder ogen kreeg dateerde van 16 april 2018 (wat op zich

reeds een te lange termijn is voor het neerleggen van de tussentijdse verslagen (stuk 1 – Bundel 501, Titel I, Deel IV, Hoofdstuk VI, p. 2, sub C. Verslagen) en aldus volledig indruist tegen de reglementering terzake):
'In de loop van de zesde maand van tewerkstelling maakt de onmiddellijke chef onder wiens bevoegdheid het personeelslid in stage of op proef werkt, een verslag op. Een analoog verslag wordt om de zes maanden opgemaakt wanneer de stage- of proefperiode langer dan twaalf maanden duurt.'

Bovendien moet er op gewezen worden dat een contractueel personeelslid bij HR Rail geen bindend examen dient af te leggen en dat voor deze personeelsgroep betere ontslagvoorwaarden gelden, wat overigens niet aan verzoekende partij gemeld werd.

Bij de overstap van het contractueel naar statutair statuut werden de zaken voorgesteld alsof dit laatste meer werkzekerheid bood (dit wordt ook zo voorgesteld op de website van HR Rail). Deze werkzekerheid wordt echter volledig onderuit gehaald door een stage op te leggen, die dan op arbitraire wijze verlengd wordt (stuk 1, bundel 501 – Titel I, Deel IV, Hoofdstuk VI, p. 3, sub E. Verlenging):
'Een verlenging van de stage of proefperiode kan worden toegestaan aan het personeelslid:
a) van wie het eindverslag over de stage of proefperiode ongunstig is;
b) dat niet heeft voldaan aan de bijzondere regularisatievoorwaarden voorzien in Titel III – Deel III voor de betrokken betrekking (proef of ondervraging die de regularisatie voorafgaat, het bezit van een rijbewijs, ...) en van wie de proefperiode of stage nog niet werd verlengd.
Behalve wanneer het anders wordt bepaald in Titel III - Deel III duurt deze verlenging zes maanden; dezelfde berekeningswijze als voor de stage- of proefperiode is van toepassing (zie littera B hiervoor). Deze verlenging wordt toegestaan door de diensten van de directie Human Resources van de NMBS-Holding wanneer de beoordeling van de onmiddellijke chef in het geval a) of de behaalde uitslag in het geval b), toelaten dat mag worden verwacht dat de wijze van dienen zal verbeteren of de uitslag van een nieuwe proef of ondervraging voorafgaand aan de regularisatie bevredigend zal zijn.
Een stage- of proefperiodeverslag (zie littera C hiervoor) wordt opgemaakt op het einde van de periode van de verlenging.'

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat de door HR Rail nodeloos en arbitrair verlengde stageperiode elke grondslag mist. Een stage van meer dan 2 jaar met een ondertekend positief verslag van een jaar voordien druist in tegen alle reglementen."

15. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is in zoverre het aanvoert dat de opzeggingstermijn te vroeg is beginnen lopen, namelijk op 14 juli 2019 in de plaats van "de maand nadien". Het is voor haar onduidelijk in welke rechtsregel die vervat is in het statuut, verzoeker meent te kunnen lezen dat voor een ontslag in de maand juli "een dergelijke bijzondere regeling" zou gelden. Het vaststellen van de datum waarop de opzeggingstermijn

ingaat, betreft volgens haar bovendien de uitvoering van de bestreden beslissing en tast de wettigheid van die beslissing niet aan.

Voorts werpt de verwerende partij op dat verzoeker geen belang heeft bij het middel, aangezien de verlenging van de stage in zijn voordeel is gebeurd en hij zelf als alternatief voor het beëindigen van de stage een verlenging van de stage voorstelde.

16. In zijn memorie van wederantwoord haalt verzoeker onder meer bepalingen aan van het algemeen reglement van de toewijzing van de betrekkingen. Het gaat in het bijzonder om bepalingen betreffende de duur van de stage of proefperiode en de verlenging ervan, alsook inzake "regularisatie".

Hij betoogt dat aangezien hij in een deeltijds regime van twintig uren per week werkte en een voltijdse betrekking 38 uren per week beloopt, in ieder geval moet worden vastgesteld dat "de normale termijn met betrekking tot de stage overschreden werd". De omstandigheid dat er niet in een sanctie is voorzien in het geval van een overschrijding van de stagetermijn, mag niet leiden tot een arbitraire verlenging ervan.

Volgens verzoeker heeft de verwerende partij hem "gehinderd in zijn syndicale werking […], [temeer] daar [zij] hem naar eigen goeddunken voor een onbepaalde duur in het statuut van stagiair hield om hem zodoende elke bescherming te ontnemen en in wezen monddood te kunnen maken", terwijl de vrijheid van vereniging is gewaarborgd. Hij verwijst naar "hoofdstuk 13 van het Statuut van het Personeel" en naar "[h]et ARPS bundel 548 Algemeen Reglement voor de Syndicale Betrekkingen".

Voorts benadrukt verzoeker dat "de onrechtmatig verlengde stage […] succesvol werd afgesloten met een bindend examen". Hij stelt dat hij "een regularisatieproef [kreeg] op het einde van zijn stage" en dat "[d]eze proef […] niet [kan] plaatsvinden volgens de statuten bij een ongunstig bevonden

stageperiode". Dat hij aan dit examen kon deelnemen, toont aan "dat hij aan de voorwaarden voldeed". Het standpunt van de verwerende partij dat de bedoelde proef enkel toegespitst was op 'Eurostar' klopt niet, aldus verzoeker, aangezien het "een algemene cursus met betrekking tot de NMBS" betrof. Het gekozen herkansingsmoment toont het belang van de cursus aan, namelijk "dat deze gericht was op regularisatie".

Hoe dan ook, zo vervolgt verzoeker, mist het standpunt van de verwerende partij met betrekking tot zijn beweerde gebrek aan vereiste bekwaamheid elke consistentie, in acht genomen dat hem op 16 september 2017 nog de vraag werd gesteld of hij geïnteresseerd was in een voltijdse betrekking in zijn toenmalige functie.

Ten slotte herhaalt verzoeker dat "de bepalingen inzake de opzegging en de opzeggingstermijn miskend werden". Hij haalt nu "bepalingen […] inzake de opzeggingstermijn" aan, uit "het Statuut van het Personeel".

17. In zijn laatste memorie doet verzoeker nog gelden dat hij werd geviseerd op het vlak van zijn prestatiecoëfficiënt en werkplanning en dat hij ten gevolge van "[d]e tegenkantingen" te kampen had met "ernstige psychosociale klachten".

Hij houdt voorts staande dat zijn ontslag onregelmatig is, nu hij nauwelijks negen dagen vóór zijn ontslag een bevordering kreeg die moet worden beschouwd als een bevestiging dat hij slaagde voor zijn regularisatieproef. Volgens hem blijkt uit de stukken het belang van de opleiding, alsook "dat het aansluitende examen niet louter beperkt was tot een opleiding 'Eurostar', maar betrekking had op het statuut 'verkoper internationale producten'". De brief van 1 juli 2019 waarbij hem "een bevordering in dezelfde graad" werd toegekend, kan niet anders worden geïnterpreteerd dan als een bevestiging van zijn slagen voor zijn regularisatieproef.

Hij verwijst ten slotte naar zijn memorie van wederantwoord ter staving van zijn argument dat "[d]e uitwerking van de ontslagbeslissing […] niet in overeenstemming [is] met het Statuut van het Personeel".

Beoordeling

18. Krachtens 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' dient het inleidend verzoekschrift van een beroep tot nietigverklaring onder meer een uiteenzetting te bevatten van "de middelen".

Als een "middel" zoals bedoeld in die bepaling kan slechts worden beschouwd een voldoende duidelijke en precieze uiteenzetting van de geschonden geachte rechtsregel of het geschonden geachte rechtsbeginsel en van de wijze waarop die schending zich heeft voorgedaan.

Met de verwerende partij moet worden vastgesteld dat verzoeker in zijn inleidend verzoekschrift wat de aangevoerde onwettigheid van de ingangsdatum van de opzeggingstermijn betreft (*sub* 4.2.1 van dat verzoekschrift), niet vermeldt welke rechtsregel of welk rechtsbeginsel hij op dit punt geschonden acht. Een algemene verwijzing naar "[d]e statuten" is daartoe ontoereikend, terwijl de verwijzingen in de memorie van wederantwoord naar "artikel 4" van het statuut van het personeel van de "NMBS-Holding" niet alleen achterhaald lijkt, maar alleszins laattijdig is.

Hetzelfde geldt voor zover verzoeker in hetzelfde middelonderdeel zich tevens erover lijkt te beklagen dat hij "zich geconfronteerd [zag] met een stage van meer dan 26 maanden, dit terwijl een stage overeenkomstig het statuut […] in beginsel 1 jaar zou mogen duren".

De exceptie is gegrond. Het middel is in zoverre niet ontvankelijk.

19.1. Voorts doet verzoeker gelden dat "de onrechtmatig verlengde stage […] succesvol werd afgesloten met een bindend examen" (*sub* 4.2.2 van het

inleidend verzoekschrift). Hij verwijst daarvoor naar “Bundel 501, titel I, deel IV, Hoofdstuk VI, p. 3, sub punt D. omtrent Regularisatie”, respectievelijk “bundel 501 – titel I, deel IV, Hoofdstuk VI, p. 3, sub punt E. Verlenging”.

19.2. ARPS – Bundel 501, titel I, deel IV, Hoofdstuk VI, D, heeft betrekking op “regularisatie” en luidt:

> “Het personeelslid dat heeft voldaan bij de eventuele beroepsopleiding die voor zijn graad is voorzien en dat zijn stage of proefperiode op bevredigende wijze heeft beëindigd, wordt in zijn betrekking geregulariseerd.
> Wanneer de stage of proefperiode wordt afgesloten met een regularisatieproef moet het personeelslid vooraleer het aan deze proef kan deelnemen voldoen aan de volgende twee voorwaarden:
> - een gunstig eindverslag hebben gekregen van de stage of proefperiode;
> - voldaan hebben bij de fundamentele opleiding en eventuele initiatie overeenkomstig de modaliteiten voorzien in het leerplan van de betrokken graad.
>
> […].”

Voor zover verzoeker beoogt te doen gelden dat hij zijn stage succesvol heeft afgesloten door zijn slagen voor een examen, moet met de verwerende partij worden vastgesteld dat het bedoelde examen een vakopleiding over het werk verbonden aan de functie betrof. Het ging om een opleiding ‘Eurostar’, waarvan niet blijkt en verzoeker niet aantoont dat ze werd afgesloten met een regularisatieproef zoals bedoeld in de hiervóór aangehaalde bepaling.

Verzoeker heeft overigens géén gunstig eindverslag van de stage verkregen, zodat hij krachtens de zo-even aangehaalde bepaling niet aan een regularisatieproef zou mogen deelnemen.

19.3. ARPS – Bundel 501, titel I, deel IV, Hoofdstuk VI, E, heeft betrekking op “verlenging” en luidt:

> “Een verlenging van de stage of proefperiode kan worden toegestaan aan het personeelslid:
> a) van wie het eindverslag over de stage of proefperiode ongunstig is;

b) dat niet heeft voldaan aan de bijzondere regularisatievoorwaarden voorzien in Titel II – Deel II van deze bundel voor de betrokken betrekking (proef of ondervraging die de regularisatie voorafgaat, het bezit van een rijbewijs, ...) en van wie de proefperiode of stage nog niet werd verlengd.

Behalve wanneer het anders wordt bepaald in Titel II – Deel II van deze bundel duurt deze verlenging 6 maanden; dezelfde berekeningswijze als voor de stage- of proefperiode is van toepassing (zie littera B hiervoor). Deze verlenging wordt toegestaan door HR Rail wanneer de beoordeling van de onmiddellijke chef in het geval a) of de behaalde uitslag in het geval b), toelaten dat mag worden verwacht dat de wijze van dienen zal verbeteren of de uitslag van een nieuwe proef of ondervraging voorafgaand aan de regularisatie bevredigend zal zijn.

Een stage- of proefperiodeverslag (zie littera C hiervoor) wordt opgemaakt op het einde van de periode van de verlenging."

Het valt ook niet in te zien en verzoeker legt niet uit hoe de bestreden beslissing deze bepaling, die voorziet in een mogelijkheid tot verlenging van de stage, zou hebben geschonden.

19.4. Daargelaten of verzoeker belang heeft bij het desbetreffende middelonderdeel, wat de verwerende partij lijkt te betwisten, is het in de zo-even besproken mate hoe dan ook niet gegrond.

20. Voor zover verzoeker in het desbetreffende middelonderdeel terloops tevens melding maakt van "Bundel 501, Titel I, Deel IV, Hoofdstuk VI, p. 2, sub C. Verslagen" en hij daarmee lijkt te doen gelden dat de verwerende partij is tekortgekomen aan de daarin vervatte regel dat om de zes maanden een verslag wordt opgesteld wanneer de stage langer dan twaalf maanden duurt, moet worden opgeworpen dat niet blijkt en verzoeker ook niet beweert, laat staan aantoont, dat hij daardoor in zijn belangen is geschaad. Dit klemt des te meer nu uit de bijlagen bij het "[o]mstandig rapport van proef" blijkt dat verzoeker in de tussentijd meermaals is gewezen op de tekortkomingen van zijn functioneren.

In zoverre is het middel niet ontvankelijk.

21. Waar verzoeker in zijn laatste memorie nog aanvoert dat hij werd geviseerd op het vlak van zijn prestatiecoëfficiënt en werkplanning – wat

door de verwerende partij ter terechtzitting wordt betwist – en dat hij "te kampen [had] met ernstige psychosociale klachten", moet worden opgeworpen dat deze grief laattijdig en bijgevolg niet ontvankelijk is. Hoe dan ook toont verzoeker niet aan hoe deze grief de onwettigheid van de bestreden beslissing met zich zou meebrengen.

22. Het tweede middel, voor zover ontvankelijk, is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State heropent het debat.

2. Aan het Grondwettelijk Hof wordt de volgende 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?

3. Het door de auditeur-generaal aangewezen lid van het auditoraat wordt belast met een aanvullend onderzoek, na ontvangst van het arrest van het Grondwettelijk Hof.

4. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partij niet bekendgemaakt.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van dertien mei tweeduizend tweeëntwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,

bijgestaan door

Vera Wauters,	griffier.

De griffier	**De voorzitter**
Vera Wauters	**Geert Van Haegendoren**