



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 63/2026
van 21 mei 2026
Rolnummer : 8478**

In zake : de prejudiciële vraag betreffende artikel 118, § 3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Leuven.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Joséphine Moerman en Pierre Nihoul, de rechters Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache en Danny Pieters, en, overeenkomstig artikel 60*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, emeritus voorzitter Luc Lavrysen, bijgestaan door griffier Nicolas Dupont, onder voorzitterschap van emeritus voorzitter Luc Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij vonnis van 15 mei 2025, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 22 mei 2025, heeft de Arbeidsrechtbank te Leuven de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Houdt de toepassing van artikel 118, § 3 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hierna de Herstelwet, een schending in van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in de mate waarin dit artikel voorziet in een beschermingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon, daar waar de wetgever in volgende vergelijkbare gevallen telkens voorziet in een beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon :

- moederschapsbescherming (zie artikel 40, derde lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971);
- geboorteverlof (zie artikel 30, § 4, derde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomstenwet, hierna de Arbeidsovereenkomstenwet);
- willekeurige afdanking (zie artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet);
- vergoeding loopbaanonderbreking (zie artikel 101 van de Herstelwet);

- vergoeding overgang deeltijdse arbeidsovereenkomst (zie artikel 107*bis* van de Herstelwet);

- politiek verlof (zie artikel 5, § 5 van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat);

- ontslag werknemer die opmerkingen formuleerde bij het arbeidsreglement (zie artikel 12*quater* van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen);

- werknemer die klacht indient tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie artikel 32*terdecies*, § 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk);

- vergoeding nachtarbeid (zie artikel 9, § 3 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid);

- vergoeding discriminatie man/vrouw na klacht (zie artikel 22, § 7 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, hierna de Genderwet);

- vergoeding man/vrouw na ontslag ingegeven door discriminatie (zie artikel 23, § 2 van de Genderwet);

- vergoeding discriminatie na klacht (zie artikel 17, § 6 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna de Antidiscriminatiewet);

- vergoeding na ontslag ingegeven door discriminatie (zie artikel 18, § 2 van de Antidiscriminatiewet);

- vergoeding racisme na klacht (zie artikel 15, § 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, hierna de Antiracismewet);

- vergoeding na ontslag ingegeven door racisme (zie artikel 16, § 2 van de Antiracismewet) ».

Memories zijn ingediend door :

- L.R., bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Philip Vanstapel, advocaat bij de balie te Leuven;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Filip Van Beirendonck, mr. Stéphanie De Somer en mr. Vincent Vuylsteke, advocaten bij de balie te Brussel.

De Ministerraad heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 18 maart 2026 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Yasmine Kherbache en Michel Pâques te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van

wijzen was, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaak in beraad zou worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak 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*

De eisende partij voor het verwijzende rechtscollege was tewerkgesteld bij de bv « Qplox Engineering ». In de periode van 2 oktober 2023 tot 17 november 2023 vraagt zij Vlaams opleidingsverlof aan en wordt zij ontslagen door haar werkgever. Het verwijzende rechtscollege is van oordeel dat zij recht heeft op de beschermingsvergoeding zoals bepaald in artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : de herstellwet van 22 januari 1985), aangezien haar werkgever niet kan aantonen dat de redenen voor het ontslag vreemd zijn aan haar aanvraag om het Vlaams opleidingsverlof te genieten.

Artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 kent een beschermingsvergoeding toe van drie maanden loon, maar het verwijzende rechtscollege stelt vast dat andere vergelijkbare beschermingsregelingen voorzien in een beschermingsvergoeding van zes maanden loon. Het verwijzende rechtscollege meent dat er sprake zou kunnen zijn van een schending van het gelijkheidsbeginsel en stelt aan het Hof de hiervoor weergegeven prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

A.1. Vooreerst voert de Ministerraad aan dat de prejudiciële vraag steunt op een verkeerde premisse, namelijk de stelling van het verwijzende rechtscollege dat de andere ontslagbeschermingsregelingen waarmee de regeling voor het betaald educatief verlof wordt vergeleken altijd in een beschermingsvergoeding van zes maanden zouden voorzien.

Voorts bestaan er ook andere ontslagbeschermingsregelingen, die door het verwijzende rechtscollege niet zijn vermeld, die in een beschermingsvergoeding voorzien van minder dan zes maanden loon.

Het blijkt derhalve niet dat diegene die de ontslagbeschermingsregeling voor het betaald educatief verlof geniet steeds nadeliger wordt behandeld dan de werknemers die bepaalde andere in de prejudiciële vraag opgesomde ontslagbeschermingsregelingen genieten. Bovendien bestaat er, volgens de Ministerraad, bij verschillende ontslagbeschermingsregelingen uitdrukkelijk de mogelijkheid voor de werknemer om de werkelijk geleden schade aan te tonen, waardoor de beschermingsvergoeding hoger kan zijn dan zes maanden loon.

De prejudiciële vraag behoeft derhalve geen antwoord.

A.2.1. De eisende partij voor het verwijzende rechtscollege voert aan dat de verschillende, in de prejudiciële vraag opgesomde werknemers die een ontslagbescherming genieten, vergelijkbaar zijn. Zij bevinden zich in een situatie waarbij zij gebruikmaken van de rechten die het arbeidsrecht hun biedt. Telkens is het doel van de beschermingsvergoeding het doen naleven van het arbeidsrecht door de werkgever en het vergoeden van de werknemer voor de schade veroorzaakt door het onrechtmatig ontslag, dit wil zeggen de schade die de werknemer

lijdt door het verlies van zijn dienstbetrekking doordat hij gebruik heeft gemaakt van de rechten die het arbeidsrecht hem biedt.

Bij zijn arrest nr. 70/2018 van 7 juni 2018 (ECLI:BE:GHCC:2018:ARR.070) heeft het Hof geoordeeld dat de beschermingsvergoeding van zes maanden loon in de wet van 10 mei 2007 « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » grondwettig is, door een analogie te maken met de beschermingsvergoedingen in andere ontslagbeschermingsregelingen.

A.2.2. Vervolgens voert de eisende partij voor het verwijzende rechtscollege aan dat het verschil in behandeling niet redelijk verantwoord is. Uit de parlementaire voorbereiding van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : de herstelwet van 22 januari 1985) blijkt dat de wetgever zich voor het betaald educatief verlof heeft gebaseerd op de beschermingsvergoeding voor de zwangere werkneemster zoals bepaald in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, die initieel drie maanden loon bedroeg, en voor de loopbaanonderbreking op de beschermingsvergoeding inzake de dienstplicht, die zes maanden loon bedroeg. Echter, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 werd gewijzigd door de wet van 3 april 1995 « tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 aangaande de moederschapsbescherming » (hierna : de wet van 3 april 1995), waarna die beschermingsvergoeding voor de zwangere werkneemster werd verhoogd naar zes maanden loon, terwijl de beschermingsvergoeding voor het betaald educatief verlof niet werd aangepast. Derhalve is de beschermingsvergoeding voor het betaald educatief verlof niet in overeenstemming met de wil van de wetgever, maar het gevolg van een vergetelheid.

Volgens de eisende partij voor het verwijzende rechtscollege is het opvallend dat voor de loopbaanonderbreking wel in een beschermingsvergoeding van zes maanden loon is voorzien, zonder dat dit verschil met de beschermingsvergoeding van drie maanden voor betaald educatief verlof wordt verantwoord. Bovendien heeft de wetgever in alle andere vergelijkbare ontslagbeschermingsregelingen een beschermingsvergoeding van zes maanden loon vastgesteld.

Voor het verschil in behandeling bestaat geen redelijke verantwoording. De wetgever beoogde dezelfde beschermingsvergoeding als die voor de zwangere werkneemster, maar bij de goedkeuring van de wet van 3 april 1995 verloor hij die koppeling uit het oog. Het valt moeilijk te begrijpen waarom een werknemer die gebruikmaakt van het betaald educatief verlof slechts recht zou hebben op een vergoeding van drie maanden loon, terwijl alle werknemers in alle andere ontslagbeschermingsregelingen recht zouden hebben op een vergoeding van zes maanden loon, vooral omdat in het geval van betaald educatief verlof de schade voor de werknemer groter kan zijn. Weinig werkgevers zullen enthousiast zijn om een werknemer aan te werven die onmiddellijk ten dele afwezig zal zijn om verder zijn opleiding te volgen, bovendien deels op kosten van de nieuwe werkgever.

A.2.3. Ten slotte doet de eisende partij voor het verwijzende rechtscollege gelden dat het Hof reeds de gelegenheid heeft gehad zich over een vergelijkbare zaak uit te spreken. Bij zijn arrest nr. 25/2003 van 12 februari 2003 (ECLI:BE:GHCC:2003:ARR.025) heeft het Hof geoordeeld dat het specifieke karakter van het systeem van de loopbaanonderbreking niet verantwoordt dat de verjaringstermijn voor de terugvordering van een uitkering voor loopbaanonderbreking zou verschillen van de verjaringstermijn voor de terugvordering van andere uitkeringen. Een gelijkaardige redenering kan ook hier worden toegepast.

A.3.1. Ten gronde voert de Ministerraad aan dat de betrokken ontslagbeschermingsregelingen niet vergelijkbaar zijn.

Het verwijzende rechtscollege vergelijkt de ontslagbescherming voor het betaald educatief verlof met ontslagbeschermingsregelingen die specifiek een werknemer in een kwetsbare positie beogen te beschermen. Volgens de Ministerraad loopt een werknemer die betaald educatief verlof opneemt, in vergelijking met de werknemers in andere situaties, minder risico dat dit door de werkgever als storend voor de werking van de onderneming wordt ervaren en de werkgever daarom ten aanzien van de werknemer nadelige maatregelen zou treffen. Hierdoor is er minder nood aan een ontslagbescherming met een groot afschrikkend karakter. De andere ontslagbeschermingsregelingen zijn noodzakelijk omdat, enerzijds, de beschermde situatie aanleiding kan geven tot objectieve nadelen voor de werkgever waardoor die geneigd kan zijn de werknemer te ontslaan en, anderzijds, de beschermde situatie tot gevolg kan hebben dat de werknemer zich in een persoonlijk kwetsbare situatie bevindt, waardoor een ontslag onevenredig zware gevolgen zou hebben en het mogelijk moeilijker zou zijn voor de werknemer om een nieuwe betrekking te vinden.

Wat betreft de vergelijking met de ontslagbeschermingsregelingen die een burgerlijk of politiek grondrecht van de werknemer beogen te beschermen, voert de Ministerraad aan dat de werknemer die wordt ontslagen tijdens

de beschermde periode van het betaald educatief verlof, niet wordt ontslagen wegens een motief dat zijn burgerlijke en politieke grondrechten miskent. Wat de vergelijking met de ontslagbescherming inzake nachtarbeid betreft, merkt de Ministerraad op dat de wet van 17 februari 1997 «betreffende de nachtarbeid» voorziet in een overgangsregeling. De ontslagbescherming van die overgangsregeling is niet vergelijkbaar met de ontslagbescherming voor betaald educatief verlof.

A.3.2. Voor zover het Hof toch zou oordelen dat de te vergelijken categorieën van personen vergelijkbaar zijn, voert de Ministerraad aan dat het verschil in behandeling redelijk verantwoord is. Bepaalde ontslagbeschermingsregelingen zijn gebaseerd op Europese richtlijnen en zijn daarom strenger om in overeenstemming te zijn met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Het criterium van onderscheid is, volgens de Ministerraad, objectief en algemeen. Het toepassingsgebied van artikel 118 van de herstellwet van 22 januari 1985 is beperkt tot de werknemers die een aanvraag hebben ingediend om het betaald educatief verlof te kunnen genieten.

Tevens streeft het verschil in behandeling een legitiem doel na, met name het vrijwaren van de uitoefening van het recht op betaald educatief verlof en het beschermen van de werknemers die gebruikmaken van dat recht tegen onrechtmatig ontslag door de werkgever. De wetgever probeert een evenwicht te bereiken tussen, enerzijds, de belangen van de werknemers die gebruikmaken van het betaald educatief verlof en, anderzijds, de belangen van de werkgevers en de economie in haar geheel. In die context heeft de wetgever een vergoeding van drie maanden loon als voldoende ontradend en afschrikkend beschouwd voor de werkgevers, zonder een buitensporig zware economische impact op de werkgevers. Dat de wetgever op legitieme wijze kan beslissen dat het belang van de werkgever *in casu* zwaarder moet kunnen doorwegen dan in het kader van andere ontslagbeschermingsregelingen, volgt uit het feit dat die andere regelingen verband houden met situaties waarin de wetgever een bijzondere verantwoordelijkheid draagt om de rechten van de werknemers te vrijwaren, dan wel het risico op onrechtmatig ontslag terecht hoger inschat dan bij het betaald educatief verlof.

Voorts staan, volgens de Ministerraad, de aangewende middelen en de gevolgen in redelijke verhouding tot het doel van de in het geding zijnde bepaling. De wetgever heeft een ruimere beoordelingsvrijheid wat betreft sociale en economische rechten. Hij kan daarbij ook de rechten van anderen, zoals de werkgever, in aanmerking nemen. Bij zijn arrest nr. 167/2011 van 10 november 2011 (ECLI:BE:GHCC:2011:ARR.167) heeft het Hof geoordeeld dat de wetgever over een ruime vrijheid beschikt om te beoordelen of een bepaalde maatregel tot bescherming tegen ontslag effectief ervoor kan zorgen dat de werkgever ervan wordt weerhouden om tot ontslag over te gaan. Uit het arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 (ECLI:BE:GHCC:2009:ARR.017) leidt de Ministerraad af dat de wetgever kan oordelen dat in bepaalde gevallen geen specifieke beschermingsmaatregelen tegen discriminatie vereist zijn, maar dat het gemeen recht kan volstaan. Gelet hierop heeft de wetgever *a fortiori* de vrijheid om de hoogte van de bijzondere beschermingsvergoedingen te differentiëren. Bovendien is de hoogte van de ontslagbeschermingsvergoeding in geval van betaald educatief verlof redelijk verantwoord in het licht van het nagestreefde doel, daar er een evenwicht wordt gewaarborgd tussen de bescherming van de werknemers en de economische belangen van de werkgever en de maatschappij.

A.3.3. Wat betreft het voormelde arrest nr. 70/2018 wordt enkel de stelling bevestigd dat kwetsbare groepen gelijk moeten worden behandeld en dat dit het aanknopingspunt is voor de vergelijkbaarheid van de ontslagbeschermingsregelingen. Dat arrest toont niet aan dat het Hof van oordeel zou zijn dat de beschermingsvergoeding voor het betaald educatief verlof ook zes maanden loon zou moeten bedragen. Ook de verwijzing naar het voormelde arrest nr. 25/2003 is niet relevant voor het beantwoorden van de prejudiciële vraag. Dat arrest betrof immers de verjaringstermijn voor het terugvorderen van onterecht uitbetaalde vergoedingen voor een loopbaanonderbreking. Het Hof heeft in dat arrest geoordeeld dat een termijn van tien jaar niet verantwoord was in het licht van de andere kortere termijnen die voor de andere uitkeringen golden. Het Hof heeft echter geenszins geoordeeld dat de wetgever een termijn van zes maanden, drie jaar of vijf jaar diende in te voeren, aangezien de wetgever zijn discretionaire bevoegdheid behoudt.

Wat betreft het verhogen van de beschermingsvergoeding voor zwangere werkneemsters, benadrukt de Ministerraad dat zulks het gevolg was van de vaststelling dat de sanctie van drie maanden loon niet verhinderde dat werkgevers hun werkneemsters ontsloegen vanwege hun zwangerschap. Ook stelde de wetgever vast dat de herintrede op de arbeidsmarkt voor jonge moeders bijzonder moeilijk was. Die overwegingen gelden niet voor werknemers die betaald educatief verlof nemen, dus diende de wetgever de beschermingsvergoeding voor hen niet te verhogen.

- B -

Ten aanzien van de in het geding zijnde bepaling

B.1. Met de prejudiciële vraag wenst het verwijzende rechtscollege van het Hof te vernemen of artikel 118, § 3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : de herstelwet van 22 januari 1985) bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, « in de mate waarin dit artikel voorziet in een beschermingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon, daar waar de wetgever in [...] vergelijkbare gevallen telkens voorziet in een beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon ».

B.2.1. Sedert 1 juli 2014 zijn de gewesten bevoegd voor het stelsel waarbij werknemers het recht hebben om op het werk afwezig te zijn met behoud van hun loon voor het volgen van erkende opleidingen, het zogenaamd betaald educatief verlof (artikel 6, § 1, IX, 10°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, zoals ingevoegd bij artikel 22, 5°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014), met uitzondering van de regels inzake het arbeidsrecht en de sociale zekerheid (artikel 6, § 1, VI, vijfde alinea, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen). Het Vlaams opleidingsverlof is de geregionaliseerde versie van het betaald educatief verlof. Het is geregeld in de herstelwet van 22 januari 1985, zoals gewijzigd bij het Vlaamse decreet van 12 oktober 2018 « houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie ».

Het Vlaams opleidingsverlof heeft als doel het volgen van arbeidsgerichte en loopbaangerichte opleidingen door werknemers te stimuleren. Het geeft een werknemer uit de privésector de mogelijkheid om een opleiding te volgen tijdens of buiten de werkuren mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het Vlaams opleidingsverlof is een recht van de werknemer, hetgeen betekent dat wanneer de werknemer aan de voorwaarden van het Vlaams opleidingsverlof voldoet, de werkgever dit niet kan weigeren.

Ingeval een werknemer die een aanvraag heeft ingediend om het Vlaams opleidingsverlof te genieten, wordt ontslagen tijdens de beschermde periode en de werkgever niet kan aantonen dat de werknemer werd ontslagen om redenen die vreemd waren aan die aanvraag, heeft de

werknemer recht op een beschermingsvergoeding op grond van artikel 118, § 3, van de herstelwet van 22 januari 1985.

In de hiernavolgende bepaling dient, wat het Vlaamse Gewest betreft, het « betaald educatief verlof » te worden beschouwd als het « Vlaams opleidingsverlof ».

B.2.2. Artikel 118 van de herstelwet van 22 januari 1985 bepaalt :

« § 1. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop hij zijn aanvraag om van het betaald educatief verlof te genieten heeft ingediend overeenkomstig artikel 112, en dit tot op het einde van de opleiding, behalve om redenen die vreemd zijn aan die aanvraag.

De werkgever dient te bewijzen dat zodanige redenen voorhanden zijn.

§ 2. De werknemer verliest het voordeel van de bescherming, ingesteld door dit artikel, gedurende de periode bedoeld bij artikel 117, 1^o, en wanneer hij het normale verloop van zijn studiecycclus onderbreekt.

§ 3. Wanneer de aangevoerde ontslagredenen niet vreemd zijn aan de aanvraag van de werknemer of wanneer er geen redenen zijn aangevoerd, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding gelijk aan drie maanden loon, onverminderd de vergoedingen die in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd zijn ».

B.2.3. De parlementaire voorbereiding van de herstelwet van 22 januari 1985 vermeldt :

« Het doel dat met de toekenning van betaald educatief verlof wordt nagestreefd, bestaat in het verlichten van de lasten en de vermoeienissen van de werknemers die naast hun arbeid cursussen volgen en die examens voorbereiden tijdens de uren die gewoonlijk naar vrijetijdsbesteding gaan.

[...]

Artikel 106 heeft met zijn § 1 tot doel de uitoefening van het recht op betaald educatief verlof in de hand te werken en de werknemer beter te beschermen.

Het stelt bijzondere bepalingen vast met betrekking tot de bescherming van de werknemer tegen ontslag waarvan de gebruikmaking van het recht op betaald educatief verlof de oorzaak zou zijn.

De beschermingsformule is overgenomen van artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (bescherming van de zwangere werkneemster) » (*Parl. St.*, Senaat, 1984-1985, nr. 757/1, pp. 39 en 45).

« De bescherming tegen ontslag is analoog aan deze waarvan de zwangere werknemster geniet » (*Parl. St.*, Kamer, 1984-1985, nr. 1075/21, p. 184).

Ten aanzien van de ontvankelijkheid van de prejudiciële vraag

B.3.1. De Ministerraad voert aan dat de prejudiciële vraag op een verkeerde premisse berust, waardoor de vraag geen antwoord behoeft.

B.3.2. Niettegenstaande het feit dat sommige van de andere door de verwijzende rechter genoemde ontslagbeschermingsregelingen niet langer van kracht zijn of niet systematisch voorzien in een vergoeding van zes maanden loon, en er nog andere niet door het verwijzende rechtscollege opgesomde ontslagbeschermingsregelingen bestaan die evenmin in een vergoeding van zes maanden loon voorzien, berust de prejudiciële vraag niet op een verkeerde premisse.

Het verwijzende rechtscollege vraagt dat het Hof de werknemers die, in het kader van het betaald educatief verlof, recht hebben op een beschermingsvergoeding van drie maanden loon vergelijkt met de werknemers die in het kader van verschillende andere ontslagbeschermingsregelingen recht hebben op een beschermingsvergoeding van zes maanden loon, waarbij die verschillende andere beschermingsvergoedingen slechts als voorbeeld worden opgesomd.

B.3.3. De exceptie wordt verworpen.

Ten gronde

B.4.1. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet waarborgen het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

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.4.2. De wetgever beschikt bij het bepalen van zijn beleid in sociaaleconomische aangelegenheden over een ruime beoordelingsvrijheid. Dat is met name het geval wanneer de aangelegenheid zoals te dezen behoort tot het arbeidsrecht, aangezien het erom gaat de beschermingsvergoeding vast te stellen die door de werkgever verschuldigd is wanneer de werkgever een werknemer die gebruikmaakt van zijn rechten in de beschermingsperiode ontslaat om redenen die niet vreemd zijn aan de beschermde situatie. Het komt de wetgever toe de hoegrootheid te bepalen van de beschermingsvergoeding, rekening houdend met de doelstelling die door de desbetreffende ontslagbeschermingsregeling wordt beoogd.

Het Hof vermag de beleidskeuze die de wetgever heeft gemaakt en de motieven die daaraan ten grondslag liggen, slechts af te keuren indien ze niet redelijk verantwoord zijn.

B.5.1. De Ministerraad voert aan dat de te vergelijken categorieën van werknemers die een beschermingsvergoeding ontvangen, niet vergelijkbaar zijn.

B.5.2. Om de bestaanbaarheid van een wetskrachtige norm met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet te beoordelen, onderzoekt het Hof eerst of de categorieën van personen ten aanzien van wie een ongelijkheid wordt aangevoerd, vergelijkbaar zijn.

B.5.3. In het licht van het doel van de beschermingsvergoeding in het kader van een ontslagbeschermingsregeling, zoals is vermeld in B.2.3, zijn de te vergelijken categorieën van werknemers vergelijkbaar. De verschillende categorieën van werknemers bevinden zich allen in de situatie waarin zij gebruikmaken van de rechten die het arbeidsrecht hun biedt, ongeacht het specifieke belang dat de ontslagbeschermingsregeling beoogt te beschermen.

De verschillen tussen die categorieën van werknemers die door het verwijzende rechtscollège worden aangehaald, zijn derhalve niet van dien aard dat daardoor geen vergelijking mogelijk zou zijn bij het beoordelen van de hoegrootheid van de beschermingsvergoeding in geval van ontslag.

B.6.1. Het in de prejudiciële vraag beoogde verschil in behandeling berust op een objectief criterium : de forfaitaire beschermingsvergoeding verschilt naargelang van het recht dat de ontslagbeschermingsregeling beoogt te beschermen.

B.6.2. Zoals is vermeld in B.2.3, is het doel van de ontslagbeschermingsregeling zoals bepaald in artikel 118 van de herstellwet van 22 januari 1985 « de uitoefening van het recht op betaald educatief verlof in de hand te werken en de werknemer beter te beschermen » (*Parl. St.*, Senaat, 1984-1985, nr. 757/1, p. 45). Het beschermen van de werknemer tegen ontslag waarvan de gebruikmaking van het recht op betaald educatief verlof de oorzaak zou zijn, is een legitieme doelstelling.

De wetgever probeert daarbij niet alleen de rechten van de werknemers te beschermen maar tevens een evenwicht te bereiken tussen de belangen van de werknemers die gebruikmaken van het betaald educatief verlof en de belangen van de werkgevers. Met de beschermingsvergoeding beoogt de wetgever een werkbaar en billijk evenwicht te vinden tussen de bescherming van de individuele werknemers en de economische haalbaarheid voor de werkgevers (*Parl. St.*, Kamer, 1984-1985, nr. 1075/21, p. 181).

B.7.1. Om het betaald educatief verlof voldoende attractief te maken, de werkzekerheid van de betrokken werknemers te waarborgen en om mogelijke onevenredige gevolgen van een onrechtmatig ontslag tijdens de beschermde periode te matigen, heeft de wetgever voorzien in een forfaitaire beschermingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon in geval van ontslag wegens een reden die niet vreemd is aan het betaald educatief verlof.

B.7.2. Gelet op de ruime beoordelingsvrijheid waarover hij beschikt, vermocht de wetgever ervan uit te gaan dat een beschermingsvergoeding van drie maanden loon voldoende is om een werknemer die gebruikmaakt van zijn recht op betaald educatief verlof, te beschermen tegen ontslag.

Niettegenstaande die beschermingsvergoeding is ontworpen naar analogie van de regeling van de moederschapsbescherming die naderhand, in navolging van de wetwijziging bij de wet van 3 april 1995 « tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 aangaande de moederschapsbescherming », werd verhoogd naar zes maanden loon, kon de wetgever redelijkerwijs ervan uitgaan dat de reden voor de verhoging van de moederschapsbeschermingsvergoeding, namelijk dat de bestaande sanctie niet het beoogde effect bereikte (*Parl. St.*, Kamer, B.Z. 1991-1992, nr. 306/1, pp. 1-2), niet gold voor het betaald educatief verlof.

De in het geding zijnde bepaling heeft ook geen onevenredige gevolgen, daar zij bepaalt dat de werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt om een reden die niet vreemd is aan het betaald educatief verlof, naast de forfaitaire beschermingsvergoeding van drie maanden, « de vergoedingen die in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd zijn » (artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985) dient te betalen.

B.8. Artikel 118, § 3, van de wet van 22 januari 1985 is bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 118, § 3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 21 mei 2026.

De griffier,

De emeritus voorzitter,

Nicolas Dupont

Luc Lavrysen