

**TABEL VAN DE VAN KRACHT ZIJNDE BIJVOEGSELS AAN BUNDEL 535 -  
uitgegeven met bericht 12 H-HR/2018**

Deze tabel vervangt elke vroeger uitgegeven tabel.

<b>Nr. van het bijvoegsel</b>	<b>Nr. en jaar van het bericht</b>	<b>Wijzigingen</b>
1	54 H-HR/2018	Afschaffing van het ARPS – Bundel 543 – Maximale duur van de afwezigheid uit de verblijfplaats
2	9 H-HR/2020	ARPS – Bundels 501 en 535: Aanpassingen naar aanleiding van de actualisatie van bundel 550

## ALGEMEEN REGLEMENT VAN DE OVERPLAATSINGEN

---

### INHOUDSTAFEL

#### GLOSSARIUM

<b>DEEL I</b>	-	<b>ALGEMEENHEDEN</b>	
		Hoofdstuk I	Inleiding
		Hoofdstuk II	Kennisgeving aan het personeel
		Hoofdstuk III	Gebruik van de talen in bestuurszaken
		Hoofdstuk IV	Maximale duur van de afwezigheid uit de verblijfplaats
<b>DEEL II</b>	-	<b>OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK</b>	
		Hoofdstuk I	Voorafgaande opmerking
		Hoofdstuk II	Indienen van de aanvragen om overplaatsing
		Hoofdstuk III	Afsluiten van de kandidatenlijsten
		Hoofdstuk IV	Postverwisselingen
		Hoofdstuk V	Beperkingen
		Hoofdstuk VI	Gevolgen van opgelopen tuchtmaatregelen en van de aanschrijving
<b>DEEL III</b>	-	<b>OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG</b>	
		Hoofdstuk I	Aanwijzing van beschikbaar geworden personeelsleden
		Hoofdstuk II	Benutting van beschikbaar geworden personeelsleden
		Hoofdstuk III	Bijzondere bepalingen in geval van fusie, splitsing of overheveling van activiteiten
		Hoofdstuk IV	Administratieve en geldelijke toestand van de beschikbaar geworden personeelsleden
		Hoofdstuk V	Regionale paritaire commissies
<b>DEEL IV</b>	-	<b>RANGSCHIKKING VAN DE KANDIDATEN</b>	
<b>DEEL V</b>	-	<b>VERPLAATSING WEGENS ORDEMAATREGEL</b>	
<b>DEEL VI</b>	-	<b>UITVOERING VAN DE OVERPLAATSINGEN EN AANSTELLINGEN</b>	

## ALGEMEEN REGLEMENT VAN DE OVERPLAATSINGEN

### GLOSSARIUM

Voor de toepassing van deze bundel wordt verstaan onder:

1. **affectatie:** toestand van het personeelslid ten opzichte van het kader.
2. **beschikbaar geworden personeelslid:** affectatie buiten kader van een personeelslid ten gevolge van de afschaffing van de kaderpost waarvan het titularis was.
3. **buiten kader:** type van affectatie dat aangeeft dat een statutair personeelslid geaffecteerd is in een werkzetel maar zonder er een kaderpost te bezetten.
4. **datum van ranginneming:** datum die voor een statutair personeelslid de anciënniteit bepaalt in de verworven graad. Deze laat toe om de onderlinge rangschikking op te maken van personeelsleden met dezelfde graad.
5. **definitief vacante post:** post van het kader die geen titularis heeft.
6. **fusie:** samenvoeging van twee of meerdere werkzetels tot één enkele werkzetel. Bij een fusie wordt het merendeel van de werkzaamheden van de oude werkzetels overgenomen door de samengevoegde werkzetel.
7. **graad:** titel eigen aan een personeelslid die overeenstemt met een geheel van vastgestelde werkzaamheden. Het bezit van deze titel is één van de voorwaarden om een bepaalde betrekking te bekleden.
8. **kader:** geheel van posten van een bepaalde sector van de onderneming (atelier, depot, ...), werkzetel genoemd. Het kader wordt bepaald per betrekking.
9. **notificatie:** administratief bewijs waarmee een personeelslid wordt geïnformeerd over de wijziging van zijn administratieve toestand.
10. **overheveling van activiteiten:** overheveling van de door een werkzetel uitgeoefende werkzaamheden naar een andere werkzetel.
11. **overplaatsing:** overgang van een werkzetel naar een andere werkzetel of verandering van het type van affectatie in een zelfde werkzetel. Een overplaatsing is het gevolg van:
  - een aanvraag van het personeelslid;
  - dienstbelang.
12. **overplaatsing op verzoek:** overplaatsing ingevolge een aanvraag ingediend door het personeelslid.
13. **overplaatsing wegens dienstbelang:** overplaatsing die niet het gevolg is van een aanvraag door het personeelslid (afschaffing van betrekking, overheveling van activiteiten, ...).

14. **splitsing**: een werketel wordt gesplitst wanneer een gedeelte van de werkzaamheden die eraan verbonden zijn wordt overgenomen door één of meerdere andere werketels.
15. **stabilisatie**: een beschikbaar geworden personeelslid kan een tijdelijke wederopname in het kader bekomen op een vacante post van een andere betrekking. Het personeelslid dat op deze post wordt gestabiliseerd wil zeggen dat hij deze post niet moet verlaten voor een titularis van de betrokken graad.
16. **tijdelijk vacante post**: kaderpost waarvan de titularis tijdelijk afwezig is.
17. **tijdelijke wederopname in het kader**: type van affectatie van een beschikbaar personeelslid in een betrekking die niet overeenstemt met zijn graad.
18. **titularis van een kaderpost**: personeelslid dat een recht bezit op een definitieve kaderpost.
19. **voorlopige herbenutting**: voorlopige benutting van een beschikbaar personeelslid in een betrekking die al dan niet overeenstemt met zijn graad, in afwachting van een wederopname in het kader of tijdelijke wederopname in het kader, om occasionele werkzaamheden uit te voeren, om het hoofd te bieden aan een uitbreiding van het werk, om een afwezig personeelslid te vervangen ...
20. **wederopname in het kader**: affectatie van een beschikbaar geworden personeelslid op een (definitief of tijdelijk) vacante post van een betrekking die overeenstemt met zijn graad.
21. **werkzetel**: bepaalde sector van de onderneming (atelier, depot, ...) met een geografische en organisatorische dimensie.

**DEEL I                    ALGEMEENHEDEN****Hoofdstuk I            Inleiding**

**1**                    Dit reglement regelt de overplaatsingen van statutaire personeelsleden. Andere reglementaire bepalingen zijn eveneens van toepassing. Het betreft :

- de overplaatsingen opgelegd als straf (ARPS – Bundel 550);
- de overplaatsingen van personeelsleden die voor hun functies ongeschikt verklaard zijn wegens gezondheidsredenen (ARPS – Bundel 575);
- de overplaatsingen die voortvloeien uit een graadverandering of een graadbevordering (ARPS – Bundel 501).

**2**                    In het kader van dit reglement:

- a) gebeurt de overplaatsing in de verworven graad;
- b) wanneer een graad meerdere specialiteiten omvat, vormt elk van die specialiteiten een afzonderlijke graad;
- c) worden de personeelsleden behandeld alsof ze dezelfde graad hebben indien er, voor de graden die zij bezitten, één kader is voorzien.

**DEEL I                    ALGEMEENHEDEN****Hoofdstuk II            Kennisgeving aan het personeel**

**3**                    De oprichting in een werkzetel van één of meer posten van een graad die niet in het kader van die werkzetel voorzien was, wordt ter kennis van het personeel gebracht door HR-Rail.

Voor de toepassing van deze bepaling moeten de posten die bestemd zijn voor te herklasseren personeelsleden (ARPS – Bundel 575) en de overige posten afzonderlijk worden genomen.

**4**                    HR Rail licht de personeelsleden in over de gevolgen van de afschaffing van kaderposten op hun kandidaturen.

**DEEL I                    ALGEMEENHEDEN****Hoofdstuk III        Gebruik van de talen in bestuurszaken**

- 5**                    De toepassing van dit reglement mag geen afbreuk doen aan de wetgeving inzake het gebruik van de talen in bestuurszaken.

**DEEL I                    ALGEMEENHEDEN****Hoofdstuk IV            Maximale duur van de afwezigheid uit de woonplaats**

**5 bis**                    De personeelsleden mogen hun verblijfplaats vestigen in de gemeente van hun keuze. Zij moeten evenwel in staat zijn de voorziene prestaties te verzekeren zonder dat de duur van de afwezigheid uit de verblijfplaats, berekend zoals voorzien in paragraaf 31, de 14 uren overschrijdt.



**DEEL II                    OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK****Hoofdstuk I            Voorafgaande opmerking**

**6**                    De bepalingen van dit deel zijn niet van toepassing voor:

- de personeelsleden die titularis zijn van een universitaire graad of gelijkgestelde (zie ARPS – Bundel 501);
- de hogere kaderleden (zie ARPS – Bundel 520), behalve de “adjunct-eerste ...” die een niet-universitaire graad bezitten.

**DEEL II OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK****Hoofdstuk II Indienen van de aanvragen om overplaatsing**

7 Het personeelslid dat wenst overgeplaatst te worden dient daartoe een aanvraag in door middel van het passende formulier<sup>(1)</sup>. Elke wijziging of annulering die het personeelslid later wil aanbrengen maakt het voorwerp uit van een nieuwe aanvraag die de voorgaande annuleert.

HR Rail licht het personeelslid in over de ontvangst van zijn aanvraag.

8 De aanduiding voor een overplaatsing op verzoek annuleert alle andere ingediende kandidaturen. Wanneer hij dit wenst kan het personeelslid een nieuwe aanvraag om overplaatsing indienen.

---

<sup>(1)</sup> De formulieren zijn beschikbaar op IntraWeb.

## DEEL II OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK

### Hoofdstuk III Afsluiten van de kandidatenlijsten

- 9** Voor de toewijzing van een vacante post door overplaatsing wordt de kandidatenlijst afgesloten op de datum waarop de betrokken entiteit toelaat om de betrokken post aan te vullen.

Deze bepaling is eveneens van toepassing wanneer ingeval van pensionering op aanvraag, bij het bereiken van de leeftijdsgrens of ambtshalve (art. 5, 6 en 7 van hoofdstuk XVI van het Statuut van het Personeel) de datum van openstelling van de vacature vastgesteld wordt op 9 kalendermaanden vóór de datum van de pensionering.

In geval van de oprichting van een post van een graad die niet voorzien was in het kader van de betrokken werkzettel, wordt de kandidatenlijst afgesloten ten vroegste 30 kalenderdagen na de datum van het bericht dat de oprichting van de post aankondigt.

- 10** Als er op de afsluitingsdatum waarvan sprake hiervoor geen kandidaat is wordt de post aangevuld door graadverandering of graadbevordering en, in voorkomend geval, door aanwerving (ARPS – Bundel 501).

Indien de post op die manier niet kan ingevuld worden, wordt de eerste aanvraag om overplaatsing, ingediend na de voormelde afsluitingsdatum, in aanmerking genomen.

**DEEL II                    OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK****Hoofdstuk IV            Postverwisselingen**

- 11**                    Personeelsleden met dezelfde graad mogen op hun verzoek van post verwisselen wanneer dienstredenen dit niet verhinderen en indien deze personeelsleden alle twee eerste kandidaat zijn voor de betrokken posten.

**DEEL II OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK****Hoofdstuk V Beperkingen**

**12** Een personeelslid in stage of op proef kan geen overplaatsing op verzoek bekomen. De aanvragen om overplaatsingen die door deze personeelsleden zijn ingediend zullen slechts in aanmerking worden genomen vanaf de datum van hun regularisatie. In geval van een laattijdige regularisatie die niet te wijten is aan het personeelslid zal zijn aanvraag om overplaatsing na twee jaar in aanmerking kunnen genomen worden.

**13** Vanaf de datum van de notificatie van een overplaatsing op verzoek op een definitief vacante post wordt een neutralisatietermijn van 4 jaar toegepast op de andere kandidaturen.

Voor de toepassing van deze bepaling:

- wordt de ambtshalve aanduiding van een personeelslid buiten kader op een kaderpost en de wederopname van een werkzetel wegens dienstbelang niet beschouwd als een overplaatsing op verzoek;
- wordt ingeval van een overheveling van activiteiten, de lopende neutralisatietermijn opgeheven.

**14** Ongeacht de voornoemde bepalingen kunnen de personeelsleden die zijn aangesteld in een tweetalige betrekking vóór de datum dat zij in aanmerking kwamen voor een aanstelling op een ééntalige betrekking van een zelfde of evenwaardige graad, vóór deze datum geen overplaatsing om persoonlijke redenen bekomen naar een ééntalige betrekking.

**15** De kandidaten mogen de werkzetel waar zij zijn aangeworven of aangesteld gedurende 5 jaar op vrijwillige basis niet verlaten behalve in geval van een graadbevordering die ook verandering van rang inhoudt. De periode van 5 jaar vangt aan vanaf de datum van de aanduiding in de graad en omvat de opleidingsperiode. Deze periode kan worden verminderd mits het akkoord van de directie waarbij de kandidaat wordt benuttigd.

**16** Personeelsleden die met elkaar bloed- of aanverwant zijn mogen niet tot dezelfde werkzetel behoren, behalve indien daaruit geen bezwaar voor de dienst ontstaat.

De onmiddellijke chef die vaststelt dat dienstredenen een bezwaar vormen om een dergelijke toestand toe te staan of te behouden, moet het geval via de hiërarchische weg aan HR Rail melden en de voorstellen indienen die hij nuttig acht om er een einde aan te maken.

**17**

Wanneer dit in het belang van dienstuitvoering wordt vereist, kunnen beperkingen worden ingevoerd voor bepaalde categorieën van het personeel. Deze beperkingen worden bekend gemaakt door middel van een bericht of worden in andere reglementen ingelast.

**DEEL II OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK****Hoofdstuk VI Gevolgen van opgelopen tuchtmaatregelen en van de aanschrijving**

- 18** De aanspraken van het statutaire personeelslid dat kandidaat is voor een overplaatsing op verzoek worden geneutraliseerd:
- a) vanaf de datum van het opleggen van de tuchtmaatregel (ARPS – Bundel 550):
    - 1. gedurende 1 jaar, wanneer het personeelslid wordt gestraft met de tuchtrechtelijke schorsing in de bediening van minimum één kalenderweek en minder dan 3 kalendermaanden.
    - 2. gedurende 2 jaar, wanneer het personeelslid wordt gestraft met de tuchtrechtelijke schorsing in de bediening, van minimum 3 kalendermaanden en maximum 6 kalendermaanden.
  - b) gedurende de periode dat de aanschrijving "onvoldoende" of "slecht" van kracht is (artikel 3 van Hoofdstuk IV – Administratieve en geldelijke loopbaan van het Statuut van het personeel).

In voorkomend geval wordt het reeds genotificeerd bevel tot overplaatsing geannuleerd.

## DEEL III OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG

### Hoofdstuk I Aanwijzing van beschikbaar geworden personeelsleden

- 19** Wanneer een post wordt afgeschaft in een werkzetel worden de personeelsleden in volgende voorrangsorte beschikbaar gesteld:
- 1<sup>e</sup>) de personeelsleden die niet de graad bezitten die met de betrekking overeenstemt;
  - 2<sup>e</sup>) de personeelsleden die in het bezit zijn van de graad die met de betrekking overeenstemt.
- 20** De personeelsleden die niet de graad bezitten die overeenstemt met de betrekking worden onderling gerangschikt volgens hun dienstanciënniteit, het personeelslid met de minste anciënniteit wordt beschikbaar gesteld. Bij gelijke anciënniteit wordt de jongste beschikbaar gesteld.
- 21** De personeelsleden die de graad bezitten die met de betrekking overeenstemt worden onderling gerangschikt volgens hun datum van ranginneming, het personeelslid met de minste graadanciënniteit wordt beschikbaar gesteld. Bij gelijke graadanciënniteit worden de personeelsleden onderling gerangschikt volgens de dienstanciënniteit, het personeelslid met de minste anciënniteit wordt beschikbaar gesteld. Bij gelijke dienstanciënniteit wordt de jongste beschikbaar gesteld.
- 22** Het personeelslid dat beschikbaar is geworden ten gevolge van de afschaffing van de kaderpost waarvan hij definitief titularis was, is voorranghebbende kandidaat met het oog op de latere aanvulling van een definitieve post in dit kader in de werkzetel waar hij beschikbaar is geworden. In het kader van dit reglement wordt deze voorrang “voorrang van de werkzetel” genoemd.
- 23** Bovendien heeft een beschikbaar geworden personeelslid eveneens voorrang voor de kaderposten van zijn graad in de werkzetels van het district waar hij beschikbaar is geworden. In het kader van dit reglement wordt deze voorrang “districtsvoorrang” genoemd.
- De aanduiding voor één van deze werkzetels annuleert de voorrang voor de andere werkzetels van het betrokken district, behalve die waarvan sprake in §22 hiervoor.
- 24** Een personeelslid dat titularis bleef van een kaderpost mag met een beschikbaar geworden personeelslid van dezelfde graad en van dezelfde werkzetel permuteren indien de maatregel niet tot gevolg heeft dat een ander personeelslid wordt benadeeld. Deze permutatie wordt gelijkgesteld met:



- een overplaatsing op verzoek voor een personeelslid dat wederopgenomen wordt in het kader. Vanaf dit ogenblik is een neutralisatietermijn van 4 jaar van toepassing. De modaliteiten betreffende deze neutralisatietermijn worden beschreven in §13;
- een overplaatsing wegens dienstbelang voor het personeelslid dat vraagt om beschikbaar te worden gesteld. In dit geval zijn de voorrangen waarvan sprake in §22 en §23 van toepassing

**25** Wanneer een personeelslid om dienstredenen nog niet kon overgeplaatst worden naar de werkzetel waar een post werd afgeschaft of die het voorwerp uitmaakt van een reorganisatie waarvan sprake in §37 tot §40 hierna, moet er rekening worden gehouden met de rechten van dat personeelslid alsof de overplaatsing werkelijk was uitgevoerd.

**26** Bij afschaffing van ten minste 10 posten in dezelfde werkzetel ingevolge een reorganisatie moet de wederbenutting van de personeelsleden van wie de betrekking is afgeschaft voorafgaandelijk en paritair worden onderzocht.

**DEEL III OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG****Hoofdstuk II Benutting van beschikbaar geworden personeelsleden****Algemeen**

- 27 Het hoofddoel is het beschikbaar geworden personeelslid zo snel mogelijk terug in het kader weder op te nemen:
- 28 - in eerste instantie, door wederopname in het kader op een definitief of tijdelijk vacante post die met zijn graad overeenstemt;
- 29 - bij gebrek, door de tijdelijke wederopname in het kader op een vacante post van een andere betrekking voor zover het personeelslid lichamenlijk en beroepsmatig geschikt is om de werkzaamheden verbonden aan deze andere betrekking uit te oefenen.

De wederopname in het kader en de tijdelijke wederopname in het kader zullen bij voorkeur geschieden in het district waar het personeelslid beschikbaar is geworden.

**Wederopname in het kader en tijdelijke wederopname in het kader**

- 30 Het beschikbare personeelslid wordt ambtshalve aangewezen voor een wederopname in het kader of een tijdelijke wederopname in het kader.
- 31 Een wederopname in het kader of een tijdelijke wederopname in het kader mag geen afwezigheid uit de woonplaats van meer dan 11 uren voor gevolg hebben. Evenwel wanneer blijkt dat de afwezigheidsduur uit de woonplaats berekend met het oog op een wederopname of tijdelijke wederopname in het kader meer is dan 11 uren maar minder of dezelfde is dan de overeenstemmende afwezigheid op het ogenblik dat het personeelslid beschikbaar werd, zal de wederopname in het kader of de tijdelijke wederopname in het kader kunnen genotificeerd worden.

Wanneer het personeelslid de trein neemt, zal de afwezigheidsduur uit de woonplaats worden bepaald door samenvoeging van de volgende perioden:

- de duur van het traject heen/terug over de weg tussen de woonplaats van het personeelslid en het station dat de woonplaats bedient. Daartoe zal 1 kilometer verrekend worden aan 1 minuut;

- de tijd die verloopt tussen het ogenblik van opstappen en dit van terugkeer na de prestatie in het station dat de woonplaats van het personeelslid bedient.

Het station dat in aanmerking moet genomen worden voor het bepalen van de afwezigheid uit de woonplaats is het meest geschikte station van waaruit het personeelslid binnen de kortste afwezigheidsduur al de voorziene prestaties zal kunnen verzekeren.

Wanneer de werkzetel door geen enkel reizigersstation wordt bediend of wanneer het door gebruik te maken van de trein onmogelijk is al de voorziene prestaties te verzekeren binnen de grens van 11 uren zal er rekening worden gehouden met het traject over de weg om de maximale afwezigheid van 11 uren uit de woonplaats te berekenen. Daartoe zal 1 kilometer verrekend worden aan 1 minuut.

- 32** De tijdelijke wederopname in het kader moet prioritair worden gezocht in gelijkwaardige of lagere functies (zowel uit het oogpunt van barema als hiërarchisch) als deze die het beschikbare personeelslid bekleedt. Bij gebrek mag een tijdelijke wederopname in het kader in een hogere graad worden overwogen.
- 33** Tijdens de tijdelijke wederopname in het kader wordt het personeelslid op proef gesteld onder de voorwaarden voorzien in het ARPS – Bundel 501 voor de graad (of specialiteit) waarin hij wederopgenomen wordt.
- 34** Het personeelslid dat tijdelijk wederopgenomen wordt in het kader in een evenwaardige of lagere graad kan vragen dat hem de graad van tijdelijke wederopname wordt toegekend voor zover hij de volgende voorwaarden vervult:
- een graad bezit van de rangen 9 tot 5;
  - geregulariseerd zijn in de betrekking van tijdelijke wederopname in het kader.

Het personeelslid dat deze voorwaarden vervult wordt ter plaatse aangesteld in de nieuwe graad. De datum van ranginneming die hem bij deze gelegenheid wordt toegekend stemt overeen met de datum van de notificatie van de tijdelijke wederopname in het kader op de bezette post of op een andere post van dezelfde betrekking van de tijdelijke wederopname.

**Voorlopige herbenutting**

**35** In afwachting van de wederopname of tijdelijke wederopname in het kader wordt het beschikbaar geworden personeelslid voorlopig herbenuttigd om occasionele werken uit te voeren, het hoofd te bieden aan een toename van het werk, om te verhelpen aan het tekort aan personeelsleden rekening houdend met de behoeften, ...

Gedurende deze voorlopige herbenutting blijft hij buiten kader geaffecteerd aan de werkzetel waar hij beschikbaar is geworden.

**36** Tijdens de voorlopige herbenutting mag de afwezigheid uit de woonplaats, berekend zoals voorzien in §31, 11 uren niet overschrijden. De dagelijkse arbeidsduur zal verminderd worden teneinde deze grens te respecteren, de duur van de vermindering van de arbeidsduur wordt beschouwd als dienstvrijstelling.

Op vraag van de betrokken onderneming kan in functie van dienstnoodwendigheden deze dienstvrijstelling worden vervangen door een voorlopige herbenuttingstoelage op basis van het uurbedrag van de globale wedde verbonden aan de graad van het personeelslid.

Wanneer evenwel blijkt dat de afwezigheidsduur uit de woonplaats tijdens de voorlopige herbenutting meer is dan 11 uren maar minder is of gelijk aan de overeenstemmende afwezigheid op het ogenblik dat het personeelslid beschikbaar is geworden, wordt er geen dienstvrijstelling of toelage toegekend.

## DEEL III OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG

### Hoofdstuk III Bijzondere bepalingen in geval van fusie, splitsing of overheveling van activiteiten

**37** Wanneer ingevolge een fusie, splitsing of overheveling van activiteiten, de kaderposten worden overgeheveld naar één of meerdere andere werkzetel(s) volgen de personeelsleden die titularis zijn van deze posten hun activiteit en worden nominatief aangeduid op de overeenstemmende posten van de andere werkzetel(s). Hierbij behouden zij hun type van affectatie (definitief, tijdelijk, ...).

**38** De voorrangrechten verbonden aan de werkzetel(s) (zie §22) worden geldig gemaakt voor de andere werkzetel(s).

**39** In voorkomend geval worden de posten die na een fusie, splitsing of overheveling van activiteiten vacant zijn gebleven toegekend overeenkomstig de bepalingen van dit reglement.

**40** In geval van de volledige afschaffing van een werkzetel worden de aanvragen om overplaatsing en voorrangrechten voor de afgeschafte werkzetel ingetrokken. Indien deze werkzetel later opnieuw wordt opgericht zullen de betrokken personeelsleden een nieuwe aanvraag om overplaatsing moeten indienen.

**41** De bepalingen die volgen zijn eveneens van toepassing op het personeelslid dat met behoud van zijn betrekking ambtshalve geaffecteerd wordt ingevolge de toepassing van de bepalingen die hernomen zijn in §37 tot §40:

- genieten van de voorrang van werkzetel en district (§22 en §23);
- toekenning van de reïntegratietoelage (§45).
- respecteren van de 11 uren grens betreffende de afwezigheid uit de woonplaats (§31);

In geval van ambtshalve affectatie bij een andere werkzetel waarbij de afwezigheid uit de woonplaats de 11 uren overschrijdt, kan deze affectatie pas geschieden indien het betrokken personeelslid daarmee akkoord gaat. Bij weigering wordt hij gelijkgesteld met een beschikbaar geworden personeelslid in de werkzetel waar hij titularis was en valt hij onder toepassing van de bepalingen van de hoofdstukken II en IV van dit deel.

## DEEL III OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG

### Hoofdstuk IV Administratieve en geldelijke toestand van de beschikbaar geworden personeelsleden

#### Graden - Premies

- 42 Het beschikbaar geworden personeelslid dat tijdelijk wederopgenomen wordt in het kader of dat voorlopig wordt herbenuttigd behoudt:
- zijn graad en zijn rechten op bevordering van graad;
  - de globale wedde verbonden aan zijn graad en zijn rechten op bevordering in dezelfde graad.
- 43 Het personeelslid dat heeft geopteerd voor de graad waarin hij tijdelijk wordt wederopgenomen in het kader overeenkomstig de bepalingen van §34 bekommt:
- de wedde verbonden aan zijn nieuwe graad;
  - in voorkomend geval, een weddetoeslag toegekend ten persoonlijke titel die op elk ogenblik het verschil vertegenwoordigt tussen het weddebedrag dat hij zou bekomen hebben in zijn oude graad en dit verbonden aan zijn nieuwe graad.
- 44 Het personeelslid dat beschikbaar is geworden krijgt de premies die verbonden zijn aan de werkelijk uitgeoefende functies.

#### Reïntegratietoelage in geval van wederopname in het kader

- 45 Het beschikbaar geworden personeelslid dat wederopgenomen wordt in het kader of dat tijdelijk wederopgenomen wordt in het kader kan, onder bepaalde voorwaarden genieten van een forfaitaire reïntegratietoelage.
- Deze toelage wordt geen tweede maal toegekend op het ogenblik van de wederopname in het kader indien zij reeds werd toegekend bij de tijdelijke wederopname in het kader die vooraf ging.
- 46 De reïntegratietoelage wordt toegekend wanneer de twee onderstaande voorwaarden vervuld zijn :
- het personeelslid verandert van werkzetel;
  - er is verlenging van de dagelijkse verplaatsingsduur in vergelijking met deze om de werkzetel te bereiken waar het personeelslid beschikbaar is geworden. De dagelijkse reistijd

wordt bepaald overeenkomstig de modaliteiten voorzien in §31 hiervoor. Wanneer gebruik gemaakt wordt van het traject over de weg om de verplaatsingsduur te bepalen moet de vergelijking worden gemaakt tussen de twee trajecten over de weg.

In geval van vrijwillige verandering van graad en als het personeelslid de twee voornoemde voorwaarden vervult, wordt de bedoelde toelage hem eveneens toegekend voor zover het geen graadbevordering betreft. Deze beperking is niet van toepassing voor de personeelsleden van rang 8 en 9.

**47** De bedragen van de reïntegratietoelage (uitgedrukt aan 100%) schommelen als volgt :

- 471,80 EUR in geval van verlenging van de dagelijkse reistijd met minder dan 30 minuten;
- 694,70 EUR in geval van verlenging van de dagelijkse reistijd van 30 tot 59 minuten;
- 917,60 EUR in geval van verlenging van de dagelijkse reistijd met minstens 60 minuten.

De vereffeningscoëfficiënten van de bezoldigingen zijn voorzien in de bijlage 3 van het ARPS – Bundel 520.

#### **Verplaatsingsvergoeding in geval van voorlopige herbenutting**

**48** Wanneer dienstnoodwendigheden het vereisen kan het beschikbaar geworden personeelslid belast worden met tijdelijke opdrachten buiten de werkzetel waaraan hij is verbonden. Deze opdrachten openen eventueel het recht op de verplaatsingsvergoeding.

**49** Evenwel verliest het personeelslid dat titularis is van een post in een werkzetel en dat benuttigd wordt in een andere werkzetel het recht op de verplaatsingsvergoeding indien hij, beschikbaar geworden wegens afschaffing van betrekking, voorlopig herbenuttigd wordt in deze laatste werkzetel. Enkel de uitgevoerde opdrachten vanaf deze werkzetel kunnen hem, in voorkomend geval, dit recht openen.

**DEEL III OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG****Hoofdstuk V Regionale paritaire commissies**

**50** Voor de wederopname in het kader of de herbenutting van de beschikbaar geworden personeelsleden is de Regionale paritaire commissie bevoegd om de meest billijke oplossing te zoeken voor probleemgevallen die de aandacht verdienen.

Bovendien kan zij deelnemen aan de samenwerkingsprocedures voorzien in het ARPS – Bundel 575 om de wedertewerkstelling te vergemakkelijken van de personeelsleden die ongeschikt werden verklaard voor hun normale functies.

**51** De Regionale paritaire commissie mag eveneens elke voorstel indienen bij het Hoofdbestuur teneinde:

- een bijzondere toestand te verhelpen waarvoor geen oplossing gevonden kan worden op niveau van het district;
- in het algemeen, de wederopname in het kader en de herbenutting van het beschikbaar personeel te vergemakkelijken.



## DEEL IV

## RANGSCHIKKING VAN DE KANDIDATEN

Voor de toekenning van een post worden de kandidaten gerangschikt in onderstaande volgorde:

52

A. Personeelsleden die beschikbaar zijn wegens afschaffing van betrekking of die volledig en definitief ongeschikt verklaard zijn voor hun normale functies

1. De beschikbare personeelsleden die genieten van een voorrang van de werkzetel (zie §22 hiervoor).
2. De beschikbare personeelsleden in het bezit van de graad die met de betrekking overeenstemt, benuttigd in de betrokken werkzetel sedert ten minste 1 jaar. Daartoe moeten zij een aanvraag in die zin indienen en een gunstig advies krijgen van hun onmiddellijke chef.
3. De ongeschikte personeelsleden en de beschikbare personeelsleden die niet de graad bezitten die met de betrekking overeenstemt, benuttigd in de betrokken werkzetel sedert ten minste 1 jaar. Daartoe moeten zij een aanvraag in die zin indienen en een gunstig advies krijgen van hun onmiddellijke chef.
4. De beschikbare personeelsleden die genieten van een districtsvoorrang (zie §23 hiervoor).
5. De ongeschikte personeelsleden die genieten van een districtsvoorrang voor de werkzetels van hun directie op het ogenblik van de ongeschiktheidsverklaring.

53

B. Andere kandidaten

6. De personeelsleden die een tijdelijk vacante post bezetten in de betrokken werkzetel.
7. De personeelsleden buiten kader van de betrokken werkzetel die de graad bezitten die met de betrekking overeenstemt en de personeelsleden die een aanvraag om overplaatsing voor deze werkzetel hebben ingediend.
8. De personeelsleden die tijdelijk wederopgenomen zijn in het kader en die een aanvraag om overplaatsing voor deze werkzetel hebben ingediend.
9. De personeelsleden die een aanvraag om verandering van graad of specialiteit hebben ingediend.

10. De personeelsleden buiten kader andere dan deze waarvan sprake onder B.7 hiervoor en die de graad bezitten die met de betrekking overeenstemt.
11. De personeelsleden volledig en definitief ongeschikt voor hun normale functies, andere dan deze waarvan sprake onder letter A hiervoor en de personeelsleden buiten kader die niet de graad bezitten die met de betrekking overeenstemt.

**54**

In elk van de categorieën waarvan sprake onder letter A.1, A.2, A.4, B.6, B.7 en B.10 hiervoor worden de kandidaten gerangschikt volgens hun datum van ranginneming in de verworven graad, te beginnen met deze met de grootste graadanciënniteit. Bij dezelfde datum van ranginneming worden zij onderling gerangschikt volgens dienstanciënniteit en tenslotte volgens leeftijd waarbij voorrang wordt verleend aan de oudste.

In het geval voorzien onder §2c) wordt er rekening gehouden met de samengevoegde anciënniteit in de gelijkgestelde graden.

In de andere gevallen waar de kandidaten niet dezelfde graad bezitten (categorieën A.3, A.5, B.8, B.9 en B.11) worden zij gerangschikt volgens dienstanciënniteit. Bij dezelfde anciënniteit worden zij onderling gerangschikt volgens leeftijd waarbij voorrang wordt verleend aan de oudste.

**55**

Om te streven naar een maximale benutting van ongeschikte of beschikbare personeelsleden zal er, binnen elk van de groepen waarvan sprake in §52 hiervoor, eventueel kunnen worden afgeweken van de voorrangsregels op basis van de graad- en dienstanciënniteit.

**DEEL V****VERPLAATSING WEGENS ORDEMAATREGEL**

- 56** De verplaatsing als ordemaatregel kan worden voorgeschreven hetzij wegens administratieve feiten die geen strafmaatregel rechtvaardigen, hetzij wanneer dienstbelang vereist dat het personeelslid van werkzetel verandert.
- 57** Een personeelslid dat is verplaatst wegens ordemaatregel of straf (ARPS – Bundel 550) mag niet meer terugkeren naar zijn vroegere werkzetel, noch door overplaatsing op verzoek, noch wegens dienstbelang of door graadverandering of graadbevordering behalve indien de voorwaarden die hebben geleid tot de verplaatsing, opgeheven zijn.
- 58** De verplaatsing van een personeelslid wegens ordemaatregel of straf (ARPS – Bundel 550) mag niet tot gevolg hebben dat een ander personeelslid zijn rechten op het vlak van overplaatsing ontnomen worden.

**DEEL VI                    UITVOERING VAN DE OVERPLAATSINGEN EN AANSTELLINGEN**

**59**                    De overplaatsingsbevelen en aanstellingsberichten moeten binnen de kortst mogelijk tijd worden uitgevoerd. Enkel om dienstredenen mag de uitvoering ervan vertraagd worden.

**60**                    De overplaatsingsbevelen en aanstellingsberichten moeten uitgevoerd worden in volgende voorrangsorte:

- de aanstellingen van de tijdelijke personeelsleden als statutair;
- de aanstellingen en overplaatsingen die een graadbevordering of graadverandering met zich brengen;
- de overplaatsingen in dezelfde betrekking in toepassing van dit reglement.

In elk van die groepen gebeurt de rangschikking per graad volgens de datum van de notificatie van het overplaatsingsbevel of aanstellingsbericht.

**61**                    Vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de 6<sup>e</sup> maand volgend op de notificatie van een overplaatsingsbevel of aanstellingsbericht moet het personeelslid de post innemen waarvoor hij is aangeduid.

Wanneer dienstredenen het verhinderen zijn evenwel afwijkingen op deze regel mogelijk maar deze moeten tot een minimum worden beperkt.

De uiterste datum voor het innemen van de post is de 1<sup>e</sup> dag van de 24<sup>e</sup> maand volgend op de voornoemde notificatie.

Vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de 6<sup>e</sup> maand volgend op de notificatie van het overplaatsingsbevel of aanstellingsbericht wordt het weerhouden personeelslid beschouwd als zijnde met opdracht in zijn vroegere werkzetel. Door deze opdrachten krijgt hij recht op de interimvergoeding (ARPS – Bundel 523).

Vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de 12<sup>e</sup> maand volgend op de voornoemde notificatie zal in voorkomend geval, het bedrag van de interimvergoeding worden verdubbeld.

**62**                    De datum van aanstelling volgend op een overplaatsingsbevel of aanstellingsbericht is de datum waarop het personeelslid effectief wordt aangesteld. Deze aanstelling mag bijgevolg niet fictief worden uitgevoerd gedurende een periode dat het betrokken personeelslid afwezig is.

**63**                    De vraag tot intrekking van een reeds genotificeerd overplaatsingsbevel of aanstellingsbericht kan niet in aanmerking worden genomen behalve

in heel uitzonderlijke gevallen en enkel na onderzoek van de redenen die het personeelslid inroept en met het akkoord van HR Rail.