

TABEL VAN DE VAN KRACHT ZIJNDE BIJVOEGSELS AAN BUNDEL 575

Deze tabel vervangt elke vroeger uitgegeven tabel.

Nr. van het bijvoegsel	Nr. en jaar van het bericht	Wijzigingen
1	46 H-HR/2019	Aanpassingen ivm pensioenen

**ALGEMEEN REGLEMENT BETREFFENDE PERSONEELSLEDEN DIE
ONGESCHIKT ZIJN WEGENS GEZONDHEIDSREDEKEN**

INHOUDSTAFEL

GLOSSARIUM

DEEL I	-	ALGEMEENHEDEN
		Hoofdstuk I Inleiding
		Hoofdstuk II Vaststelling van de overblijvende geschiktheid
DEEL II	-	WEDERTEWERKSTELLING
		Hoofdstuk I Gemeenschappelijke bepalingen
		Hoofdstuk II Personeelsleden die tijdelijk ongeschikt zijn voor hun normale functies
		Hoofdstuk III Personeelsleden die definitief ongeschikt zijn voor hun normale functies
		I De wederbenutting
		II Gedeeltelijke en definitieve ongeschiktheid: de wederaanstelling
		III Volledige en definitieve ongeschiktheid: de herklassering
		1. Toekenning van voorbehouden posten aan te herklasseren personeelsleden
		2. Toekenning van niet-voorbehouden posten
		3. Voorproef
		4. Op proef stelling
		5. Bezoldiging van het herklasseerd personeelslid
		IV Gemeenschappelijke bepalingen van de wederaanstelling en de herklassering
DEEL III	-	PENSIOEN WEGENS VROEGTIJDIGE INVALIDITEIT
		I Beginselen
		II Tijdelijk pensioen
		III Definitief pensioen

**ALGEMEEN REGLEMENT BETREFFENDE PERSONEELSLEDEN DIE
ONGESCHIKT ZIJN WEGENS GEZONDHEIDSREDEKENEN**

GLOSSARIUM

Voor de toepassing van deze bundel wordt verstaan onder:

1. **gedeeltelijke ongeschiktheid:** de ongeschiktheid voor het uitoefenen van de normale functies is gedeeltelijk wanneer het personeelslid nog in staat is zijn functies uit te oefenen maar met beperkingen. Deze gedeeltelijke ongeschiktheid kan tijdelijk of definitief zijn.
2. **herklassering:** de herklassering is de toewijzing van een kaderpost van een andere betrekking aan het personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt is.
3. **normale functies:** geheel van werkzaamheden die eigen zijn aan een betrekking.
4. **volledige ongeschiktheid:** de ongeschiktheid is volledig wanneer het personeelslid niet meer in staat is al zijn normale functies uit te oefenen. Deze volledige ongeschiktheid kan tijdelijk of definitief zijn.
5. **wederaanstelling:** de wederaanstelling is de toewijzing aan het personeelslid dat gedeeltelijk en definitief ongeschikt is, van een kaderpost van zijn betrekking verenigbaar met zijn overgebleven geschiktheid.
6. **wederbenutting:** de wederbenutting is een wedertewerkstelling van het personeelslid dat ongeschikt is wegens gezondheidsredenen, volgens zijn geschiktheid met het oog op de hervatting van zijn functies, zijn wederaanstelling of zijn herklassering.

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

1 Dit reglement heeft betrekking op de wederbenutting, wederaanstelling of herklassering van personeelsleden waarvan de gezondheidstoestand hen nog toelaat te werken binnen de Belgische Spoorwegen maar die ongeschikt zijn om hun normale functies uit te oefenen of die in de uitoefening van die functies worden beperkt.

Dit reglement is niet van toepassing op de personeelsleden in stage of op proef behalve voor de personeelsleden die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte tijdens deze periode.

De modaliteiten betreffende de personeelsleden in stage of op proef die wegens gezondheidsredenen ongeschikt zijn, zijn hernomen in het ARPS – Bundel 501.

DEEL I ALGEMEENHEDEN**Hoofdstuk II Vaststelling van de overblijvende geschiktheid**

- 2** De geneeskundige dienst doet uitspraak over de geschiktheid of de ongeschiktheid van het personeelslid om zijn normale functies uit te oefenen.

In geval van ongeschiktheid preciseert hij of zij een tijdelijk of definitief karakter heeft. Wanneer zij tijdelijk is, bepaalt hij de duur ervan.

Geen enkele beslissing van tijdelijke ongeschiktheid mag genomen worden voor een tijdperk van meer dan 6 maanden, behalve in bijzondere gevallen.

- 3** De geneeskundige beslissing vermeldt eveneens de voorwaarden voor de tewerkstelling van het personeelslid om de functies die met zijn overblijvende geschiktheid overeenstemmen, gemakkelijker te kunnen opzoeken.

Moeten in het bijzonder nauwkeurig worden bepaald:

- de werkzaamheden, de houdingen, het milieu en de arbeidsvoorwaarden die moeten voorkomen of aanbevolen worden;
- de stoffen waarvan het contact voor het personeelslid schadelijke gevolgen zou hebben;
- de grens van de verantwoordelijkheid van het personeelslid, vooral op het gebied van de veiligheid van het verkeer en van het beroepsmilieu, evenals van zijn eigen veiligheid.

In functie van de beperkingen die aangegeven zijn door de geneeskundige dienst, bepaalt HR Rail in samenwerking met de entiteiten of de ongeschiktheid gedeeltelijk of volledig is.

- 4** Het personeelslid dat de hem betreffende geneeskundige beslissing betwist, kan tegen die beslissing in beroep gaan onder de voorwaarden voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen ter zake.

- 5** Het personeelslid dat definitief ongeschikt is (gedeeltelijk of volledig) kan, ambtshalve of op zijn vraag en voor zover hij nog niet is wederaangesteld of herklasseerd, jaarlijks worden onderworpen aan een geneeskundig onderzoek om te bepalen of hij niet in staat is de uitoefening van de functies waarvoor hij ongeschikt werd verklaard, met of zonder beperkingen, te hervatten.

DEEL II WEDERTEWERKSTELLING**Hoofdstuk I Gemeenschappelijke bepalingen**

- 6** De wedertewerkstelling wordt voorgeschreven zodra de gezondheidstoestand van het personeelslid hem in staat stelt om het even welke functie op een volledige, regelmatige en onafgebroken wijze uit te oefenen, zonder dat daardoor gevaar voor verergering van zijn gezondheidstoestand of enig gevaar voor hemzelf of voor anderen kan ontstaan. Ze kan niet worden uitgesteld om de reden dat een post van het kader niet kan bekleed worden door het personeelslid.
- 7** In afwachting om zijn functies te kunnen hervatten, wederaangesteld of herklasseerd te kunnen worden, kan het personeelslid wederbenuttigd worden in een betrekking die in overeenstemming is met zijn overgebleven geschiktheid.
- De wederbenutting gebeurt bij voorkeur in de werkzetel van het personeelslid. Naargelang de behoeften kan hij naar een andere werkzetel worden overgeheveld. Daartoe onderzoekt HR Rail in samenwerking met de betrokken entiteit alle mogelijkheden van wedertewerkstelling rekening houdend met de medische beperkingen van het personeelslid en met de behoeften van de betrokken onderneming.
- 8** De onmiddellijke chef mag de werkzaamheden wijzigen wanneer de dienstvereisten dit toelaten of eventueel elke materiële inrichting of elke levering van speciale arbeidsbenodigdheden voorstellen om de hervatting van de functies of de wederaanstelling mogelijk te maken.
- Wanneer blijkt dat een opleiding of initiatie de wederaanstelling of herklassering van het personeelslid zou bevorderen, zal dit worden voorzien.
- 9** Voor de personeelsleden die wederbenuttigd worden mag de afwezigheid uit de woonplaats niet meer dan 14 uren duren (ARPS – Bundel 535).
- 10** Aan de wederbenutting moet zo vlug mogelijk een einde worden gemaakt. Zij eindigt zodra het personeelslid zijn functies hervat of zodra hij wederaangesteld of herklasseerd wordt.

DEEL II WEDERTEWERKSTELLING**Hoofdstuk II Personeelsleden die tijdelijk ongeschikt zijn voor hun normale functies**

- 11** Het personeelslid dat tijdelijk ongeschikt is voor zijn normale functies behoudt zijn graad en zijn post indien hij er titularis van is. Hij wordt wederbenuttigd overeenkomstig de bepalingen die hernomen zijn onder hoofdstuk I hiervoor.
- 12** Tijdens de wederbenutting wordt het personeelslid dat tijdelijk ongeschikt is voor zijn normale functies bezoldigd tegen het globaal weddebedrag dat hij in zijn graad verworven heeft op de datum van de tijdelijke ongeschiktheidsverklaring. Wanneer het personeelslid opnieuw geschikt wordt bevonden, wordt de eventueel in beraad gehouden bevordering met terugwerkende kracht verleend.
- 13** In afwijking van de bepalingen van §12 behoudt het personeelslid dat tijdelijk ongeschikt is tijdens de wederbenutting, de normale bevordering in zijn graad indien de ongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, een beroepsziekte of een zwangerschap.
- 14** Wanneer het personeelslid dat tijdelijk ongeschikt is opnieuw geschikt wordt voor zijn normale functies, hervat hij de uitoefening daarvan op de post (of buiten kader) die hij vóór zijn tijdelijke ongeschiktheid bekleedde.

DEEL II WEDERTEWERKSTELLING

Hoofdstuk III Personeelsleden die definitief ongeschikt zijn voor hun normale functies

I. Wederbenutting

15 Tijdens de wederbenutting behoudt het personeelslid dat definitief ongeschikt is voor zijn normale functies zijn graad. Wanneer het niet meer mogelijk is hem op zijn post te benutten, wordt hij buiten kader geplaatst en wederbenuttigd overeenkomstig de bepalingen die hernomen zijn onder hoofdstuk I hiervoor.

16 Anderzijds:

- wordt hij bezoldigd aan 90% van het weddebedrag dat hij verworven heeft op het ogenblik van de verklaring van medische ongeschiktheid;
- geniet hij niet meer van de bevordering in dezelfde graad (ARPS – Bundel 520);
- krijgt hij de productiviteitspremies van de uitgeoefende functie; in voorkomend geval, wordt hij niet meer beschouwd alsof hij diensten van het rijdend personeel uitoefent (Statuut van het personeel – Hoofdstuk XVI) en valt hij onder toepassing van het algemeen stelsel van de productiviteitspremies (bericht 53 H-HR/2006);
- kan hij geen overplaatsing op verzoek meer bekomen (ARPS – Bundel 535);
- komt hij niet meer in aanmerking voor een bevordering (of een graadverandering) in een “normaal toegankelijke” graad (ARPS – Bundel 501) behalve wanneer deze ongeschiktheid niet de graad van bevordering betreft. Wanneer het personeelslid in aanmerking komt voor een aanduiding wordt deze geannuleerd op de datum van de medische ongeschiktheid. In voorkomend geval geniet hij niet meer van de toeslagen die verbonden zijn aan een graadbevordering of aan het slagen voor bepaalde proeven die aanleiding geven tot een graadbevordering (ARPS – Bundel 520).

17 In afwijking van de bepalingen van §16 behoudt het personeelslid dat definitief ongeschikt is tijdens de wederbenutting zijn weddebedrag aan 100 % en de normale bevordering in zijn graad indien de ongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte.

II. Gedeeltelijke en definitieve ongeschiktheid: wederaanstelling

- 18 Het personeelslid waarvan de gedeeltelijke ongeschiktheid definitief begrensd is door sommige beperkingen wordt wederaangesteld:
- op zijn post wanneer het wijzigen van de werkzaamheden of van de materiële inrichtingen dit toelaten (zie §8);
 - in het tegenovergesteld geval, op een andere vacante post van zijn betrekking waarvan hij de werkzaamheden zal kunnen uitvoeren onder de voorwaarden die door de geneeskundige dienst zijn vastgesteld.
- 19 Indien er in de werkzetel geen enkele mogelijkheid voor wederaanstelling bestaat, wordt deze gezocht in andere werkzetels.
- 20 De bevordering in dezelfde graad wordt toegekend aan het personeelslid dat wederaangesteld is zodra hij zijn normale functies gedurende een ononderbroken duur van 90 dagen hervat. Op dat moment wordt de in beraad gehouden bevordering met terugwerkende kracht verleend.

III. Volledige en definitieve ongeschiktheid: herklassering

- 21 Voor het personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt is het uiteindelijke doel van de wederbenutting hem te kunnen herklasseren. Hij beschikt over 5 werkdagen om de wedertewerkstelling te aanvaarden of te weigeren. Het is niet toegelaten om op zijn beslissing terug te keren of deze te wijzigen. Wanneer geen antwoord wordt verschaft wordt dit beschouwd als een weigering.
- 22 Het personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt is voor zijn normale functies wordt herklasseerd op een post van het kader die verenigbaar is met zijn overgebleven geschiktheid en verkrijgt de overeenstemmende graad.
- Deze post wordt gezocht onder al de posten waartoe het personeelslid administratief toegang kan hebben en niet enkel onder die welke voorbehouden zijn voor de te herklasseren personeelsleden.
- Daartoe beschikt het personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt is voor zijn normale functies over een persoonlijke begeleiding die wordt georganiseerd op initiatief van HR Rail. Het doel is hem tenminste twee betrekkingen voor te stellen waarin een herklassering wordt overwogen (graad van dezelfde of lagere rang).

1. Toewijzing van posten voorbehouden voor te herklasseren personeelsleden

23 Sommige posten zijn voorbehouden voor personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt zijn voor hun normale functies. Deze posten worden toegekend aan de personeelsleden die nog niet herklasseerd zijn (en die niet kunnen herklasseerd worden) op niet-voorbehouden posten waarvan het niveau ten minste gelijkwaardig is als dit van de voorbehouden post.

24 De rangschikking van de kandidaten wordt bepaald door de dienstanciënniteit.

Om de mogelijkheden tot herklassering te verbeteren, kunnen eventueel afwijkingen op de regel van de dienstanciënniteit worden aangebracht.

2. Toewijzing van niet-voorbehouden posten

25 Voor de toewijzing van een niet-voorbehouden post wordt de rangschikking van de kandidaten bepaald volgens de regels die voorzien zijn in het ARPS – Bundel 535.

26 Voor de toepassing van dit reglement worden de in een andere betrekking te herklasseren personeelsleden beschouwd als ambtshalve kandidaat voor de posten van deze betrekking vanaf de datum van de verklaring van de totale en definitieve ongeschiktheid voor de normale functies.

27 Om de mogelijkheden tot herklassering te verbeteren, kunnen eventueel afwijkingen op de regels voor de toewijzing van posten waarvan sprake in de §25 en 26 (dienstanciënniteit) worden aangebracht.

3. Voorproef

28 Het personeelslid aan wie een post kan worden toegekend in toepassing van de bepalingen voorzien onder de §23 tot 27 wordt in deze post op voorproef geplaatst. De voorproef bestaat uit een periode van één maand tijdens dewelke het personeelslid effectief wordt tewerkgesteld op de post die hem is toegewezen.

4. Op proef stellen

29 In geval van een gunstige voorproef wordt het personeelslid op proef gesteld op de betrokken post en wordt hem de graad toegekend die ermee overeenstemt. Het personeelslid wordt vanaf dan beschouwd als herklasseerd. De modaliteiten betreffende deze proefperiode en de regularisatievoorwaarden zijn deze voorzien in het ARPS – Bundel 501 voor de betrokken graad.

5. Bezoldiging van het herklasseerd personeelslid

30 Het herklasseerde personeelslid bekommt de bezoldiging die aan zijn nieuwe graad is verbonden. Aan het personeelslid dat herklasseerd is in een lagere graad wordt evenwel een minimum bezoldiging gewaarborgd die overeenstemt met 90% van het weddebedrag verworven op het ogenblik van de verklaring van medische ongeschiktheid.

Ter ondersteuning krijgt het personeelslid 80 % van het gemiste inkomen terug betreffende de toepassing van §16 hiervoor. Het bedrag wordt berekend voor een periode van maximum 1 jaar en wordt toegekend op het einde van de proefperiode wanneer deze positief is.

31 In afwijking van de bepalingen van §30 bekommt het personeelslid waarvan de ongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van of naar het werk of een beroepsziekte, een herklasseringstoeslag die het verschil vertegenwoordigt tussen het globale weddebedrag dat hij zou genoten hebben indien hij niet ongeschikt verklaard was geweest en het globale weddebedrag dat hij bekommt in zijn nieuwe graad.

32 Bij beslissing van HR Rail kan de herklasseringstoeslag worden ingetrokken van het personeelslid dat geen blijk geeft van goede wil of dat geen voldoening schenkt in de uitoefening van zijn nieuwe functies.

IV. Gemeenschappelijke bepalingen van de wederaanstelling en herklassering

33 Het personeelslid mag weigeren wederaangesteld of herklasseerd te worden indien de duur van de afwezigheid uit zijn woonplaats om zijn dienst te verzekeren 11 uren overschrijdt. Wanneer evenwel blijkt dat de afwezigheidsduur uit de woonplaats berekend met het oog op een wederaanstelling of herklassering meer is dan 11 uren maar minder of dezelfde is dan de overeenstemmende afwezigheid op het ogenblik dat het personeelslid ongeschikt werd verklaard, kan de herklassering of wederaanstelling worden genotificeerd.

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 werketel 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.

DEEL III – PENSIOEN WEGENS VROEGTIJDIGE INVALIDITEIT

A. BEGINSELEN

34 Het personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt is en dat afziet van de wedertewerkstelling overeenkomstig §21 of dat afziet om herklasseerd te worden, onverminderd de bepalingen van §33:

- wordt, wanneer hij geregulariseerd is, in de wachtafdeling geplaatst daags na de datum van zijn weigering om op pensioen gesteld te worden op de eerste van de volgende maand (Statuut van het personeel - Hoofdstuk XVI - art. 13).
- valt, wanneer hij nog niet geregulariseerd is, onder de toepassing van een neerlegging van betrekking (Statuut van het personeel – Hoofdstuk XV – art. 1).

35 Indien tijdens de wederbenutting van het personeelslid dat definitief ongeschikt is wordt vastgesteld dat deze wedertewerkstelling ondoelmatig is en dat de wederaanstelling of herklassering onmogelijk blijkt, wordt het personeelslid in de wachtafdeling geplaatst daags nadat dit werd vastgesteld om op pensioen gesteld te worden op de eerste van de volgende maand of valt hij onder de toepassing van een neerlegging van betrekking.

36 Hetzelfde geldt indien, bij het verstrijken van een termijn van 2 jaar die loopt vanaf de datum van de ongeschiktheidsverklaring voor de normale functies, het volledig en definitief ongeschikte personeelslid die een persoonlijke begeleiding heeft gekregen waarvan sprake onder §22 niet is herklasseerd.

Deze laatste bepaling geldt niet voor de personeelsleden waarvan de ongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van of naar het werk of van een beroepsziekte.

B. TIJDELIJK PENSIOEN

37 In geval van oppensioenstelling bij toepassing van de bepalingen van §34, 35 of 36 wordt het pensioen tijdelijk toegekend voor een maximumtermijn van 2 jaar. De door het personeelslid verlaten post wordt beschouwd als definitief vacant.

38 Tijdens de periode van het tijdelijk pensioen kan de geneeskundige dienst beslissen de betrokkene opnieuw te onderzoeken.

De betrokkene mag een nieuw geneeskundig onderzoek aanvragen wanneer er meer dan zes maanden zijn verlopen sedert het vorige onderzoek.

39 Wanneer, ingevolge een geneeskundig onderzoek waarvan sprake in §38, blijkt dat het personeelslid zijn normale functie kan hervatten, mag hij die dienstherovating niet weigeren op gevaar af als ontslagnemend te worden beschouwd.

- 40** Wanneer het personeelslid opnieuw in dienst wordt genomen, wordt de periode tijdens welke hij zijn tijdelijk pensioen heeft genoten, niet in aanmerking genomen om zijn anciënniteit vast te stellen in de weddeschaal verbonden aan de betrokken graad.
- 41** De periode tijdens welke het personeelslid een tijdelijk pensioen heeft genoten wordt evenwel in aanmerking genomen voor het berekenen van het rustpensioen voor zover de betrokkene gedurende ten minste één jaar de dienst heeft hernomen.

C. DEFINITIEF PENSIOEN

- 42** Onverminderd de bepalingen van §39 wordt het tijdelijk pensioen definitief bij het verstrijken van de periode van twee jaar, indien het personeelslid niet opnieuw in dienst werd genomen en uiterlijk op de leeftijd voorzien in het Statuut van het personeel (hoofdstuk XVI, art. 6).