

STATUUT VAN HET PERSONEEL

INHOUD

Tabel van de van kracht zijnde bijvoegsels

Voorbericht

Uittreksels Wet 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen

Hoofdstuk	I	Tewerkstelling van het personeel HR Rail
Hoofdstuk	II	Toewijzing van de betrekkingen
Hoofdstuk	III	Opleiding
Hoofdstuk	IV	Administratieve en geldelijke loopbaan
Hoofdstuk	V	Overplaatsingen
Hoofdstuk	VI	Dienst- en rusttijden
Hoofdstuk	VII	Rechten en plichten van het personeel - Onverenigbaarheden
Hoofdstuk	VIII	Verlof
Hoofdstuk	IX	Verkeersvoordelen
Hoofdstuk	X	Sociale werken
Hoofdstuk	XI	Wedertewerkstelling van personeelsleden die ongeschikt zijn wegens gezondheidsredenen
Hoofdstuk	XII	Allerlei kwesties
Hoofdstuk	XIII	Syndicaal statuut
Hoofdstuk	XIV	Tuchtstatuut
Hoofdstuk	XV	Neerlegging van de betrekking
Hoofdstuk	XVI	Pensioenen
Hoofdstuk	XVII	Arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van of naar het werk en beroepsziekten
Hoofdstuk	XVIII	Medische diensten

Bijlagen Overeenkomsten met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail ten behoeve van Infrabel en van NMBS

Lijst van de wijzigingen sedert 10/12/2015

Lijst van de gewijzigde artikels

**TABEL VAN DE VAN KRACHT ZIJNDE BIJVOEGSELS BIJ HET STATUUT VAN
HET PERSONEEL UITGEGEVEN MET BERICHT 228 H-HR/2015**

Nr. van het bijvoegsel	Nr. en jaar van het bericht	Nr. van de gewijzigde hoofdstukken	Gewijzigde tekst
1	46 H-HR/2016	Hoofdstuk XV	Art. 3 (wijziging)
2	69 H-HR/2016	Avant-propos Hoofdstuk X Hoofdstuk XIII	Wet Art. 7, 21, 23, 25 (wijziging) Art. 27 en 28 (geschrapt) Art. 2, 6, 8, 12, 13, 14, 16 tot 26, 29, 34, 36, 41, 42, 43, 45 en 49 (wijziging)
3	71 H-HR/2016	Hoofdstuk XVI	Art. 31bis en 33bis (wijziging)
4	72 H-HR/2016	Hoofdstuk XVI	Art. 5 (wijziging)
5	4 H-HR/2018	Hoofdstuk VIII	Art. 7 (wijziging)
6	8 H-HR/2018	Hoofdstuk II	Art. 1 tot 20 (nieuwe editie)
7	27 H-HR/2018	Hoofdstuk XIII	Art .2 et 7 (wijziging)
8	39 H-HR/2018	Hoofdstuk XVII Hoofdstuk XVIII	Art.5 (wijziging) Art.2 (modification)
9	57 H-HR/2018	Hoofdstuk XV	Art. 3 (wijziging)
10	59 H-HR/2018	Hoofdstuk XII	Art. 1 (wijziging)
11	9 H-HR/2019	Hoofdstuk VIII	Art. 16 (wijziging)
12	10 H-HR/2019	Hoofdstuk VIII	Art. 10 et 15 (wijziging) Art. 11, 12, 13 et 17 (geschrapt)

13	41 H-HR/2019	Hoofdstuk XVI	Art. 2, 3, 8, 24, 25, 27, 33, 39 (wijziging)
14	42 H-HR/2019	Hoofdstuk XVI	Art. 9 (wijziging)
15	43 H-HR/2019	Hoofdstuk XVI	Art. 9 (wijziging)
16	44 H-HR/2019	Hoofdstuk XVI	Art. 5, §1 et §7, 13 (wijziging)
17	46 H-HR/2019	Hoofdstuk XV	Art. 12 (wijziging)
18	47 H-HR/2019	Hoofdstuk XIV	Nieuwe uitgave. Vernietigt en vervangt Hoofdstuk XIV
19	48 H-HR/2019	Hoofdstuk II Hoofdstuk V Hoofdstuk XV	Art. 18 (wijziging) Art. 4 (wijziging) Art. 2 (wijziging)
20	57 H-HR/2019	Hoofdstuk IV	Art. 1, 2, 4, 5, 8, 12, 17, 18 (wijziging) Art. 7, 10 (geschrapt)
21	7 H-HR/2020	Hoofdstuk XVIII	Art. 3 (wijziging)

VOORBERICHT

Het Statuut van het personeel van de NMBS werd opgemaakt door de Constituerende Paritaire Commissie, aangesteld krachtens artikel 13 van de Wet van 23 juli 1926 tot oprichting van de N.M.B.S.; het werd tijdens de zitting van 14 oktober 1932 met eenparigheid van stemmen door de leden van die Commissie aangenomen en op 25 november 1932 gepubliceerd.

Nieuwe bijgewerkte uitgaven verschenen in 1945, 1959, 1968 en 2007.

Huidige uitgave wordt gepubliceerd teneinde het Statuut van het personeel in overeenstemming te brengen met de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen zoals laatst gewijzigd door de Wet van 3 augustus 2016 houdende diverse bepalingen inzake spoorwegen.

Onderhavige brochure vervangt alle vorige uitgaven.

In bijlage worden de overeenkomsten hernomen met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail ten behoeve van Infrabel en van NMBS.

UITTREKSELS

WET VAN 23 JULI 1926 BETREFFENDE DE NMBS EN HET PERSONEEL VAN DE BELGISCHE SPOORWEGEN

- Art. 13** *HR Rail is onderworpen aan de rechtsmacht van de arbeidshoven en -rechtbanken, zelfs wat betreft haar vast personeel.*
- Art. 115** *De Nationale Paritaire Commissie is het hogere orgaan voor sociale dialoog over sociale aangelegenheden van de Belgische Spoorwegen, zowel deze die eigen zijn aan één van de vennootschappen als deze die het niveau van één vennootschap overschrijden.*
- Art. 116.** *De Nationale Paritaire Commissie bestaat uit zesentwintig leden samengesteld als volgt:*
- a) drie leden benoemd door de raad van bestuur van HR Rail, waaronder in ieder geval de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, die van rechtswege voorzitter van de Nationale Paritaire Commissie is, en de algemeen directeur van HR Rail;*
 - b) vijf leden benoemd door de raad van bestuur van Infrabel;*
 - c) vijf leden benoemd door de raad van bestuur van NMBS;*
 - d) één lid benoemd door elk van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde op nationaal vlak opgerichte interprofessionele organisaties van werknemers, die ook in Infrabel, in NMBS en in HR Rail zijn vertegenwoordigd;*
 - e) de overige leden benoemd door de erkende syndicale organisaties in de zin van het personeelsstatuut van naar evenredigheid van het aantal bijdragende leden van elk van deze syndicale organisaties bij Infrabel, NMBS en HR Rail samen.*

Art. 118. *Niettegenstaande elke andersluidende bepaling en onverminderd de andere bepalingen van deze wet, heeft de Nationale Paritaire Commissie de volgende bevoegdheden, ten aanzien van de Belgische Spoorwegen alsook waar van toepassing ten aanzien van elke vennootschap afzonderlijk:*

- 1° het onderzoeken van al de kwesties betreffende de bepalingen van het personeelsstatuut en de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de regelen inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en van beroepsziekten, en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden voorgelegd overeenkomstig artikel 120, § 1;*
- 2° het uitbrengen van haar advies over al de kwesties van algemene aard die de personen of organen bedoeld in artikel 120 menen haar te moeten voorleggen, onder meer in de gevallen waarin die personen of organen oordelen dat die zaken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn;*
- 3° het onderzoek van de economische en financiële inlichtingen betreffende de vennootschappen, zoals bepaald in artikel 15, b), 1° en 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en zoals gepreciseerd en aangevuld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad;*
- 4° het onderhandelen over het personeelsstatuut, het syndicaal statuut en de personeelsreglementering inzake " Dienst- en rusttijden " en hieromtrent een bindende regeling vaststellen bij een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen, overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75;*
- 5° het onderzoeken van alle aangelegenheden die rechtstreeks of onrechtstreeks van belang zijn voor het niet statutair personeel;*
- 6° met een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen een of meer arbeidsreglementen opstellen en wijzigen overeenkomstig artikel 11 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, waarbij de Nationale Paritaire Commissie de taken van de ondernemingsraad vervult;*
- 7° advies geven over de HR-dienstenovereenkomst(en);*
- 8° voorafgaandelijk goedkeuren, met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen, van de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel die overeenkomstig artikel 72 kunnen worden gesloten;*
- 9° advies geven over de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel die overeenkomstig artikel 153 kunnen worden gesloten;*

- 10° *het deelnemen aan het beheer van de ten behoeve van het personeel opgerichte of op te richten instellingen;*
- 11° *het overleg met en de algemene informatie van het personeel inzake HR-beleid, met inbegrip van de aangelegenheden waarop de procedure bepaald in artikel 75 niet van toepassing is;*
- 12° *de kennisname van aangelegenheden betreffende het welzijn van het personeel op het werk, die haar worden meegedeeld door de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk;*
- 13° *het formuleren van een advies omtrent het driejaarlijks verslag van de algemeen directeur van HR Rail betreffende de woon-werkverplaatsingen van het personeel van de Belgische Spoorwegen, bedoeld in artikel 15, 1), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de programmawet van 8 april 2003;*
- 14° *het onderzoeken van de mogelijkheden tot wederbenutting bij afschaffing van betrekking van statutair personeel;*
- 15° *het onderhandelen en sluiten van collectieve overeenkomsten van toepassing op het niet statutaire personeel zoals bepaald in artikel 77;*
- 16° *het indienen van een aanvraag tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar zoals bepaald in artikel 136.*

HOOFDSTUK I

TEWERKSTELLING VAN HET PERSONEEL VAN HR RAIL

Art. 1 De Belgische Spoorwegen

Met ingang van 1 januari 2014 bestaan de Belgische Spoorwegen uit drie Naamloze Vennootschappen van publiek recht: Infrabel, NMBS en HR Rail.

Infrabel en NMBS zijn tevens autonome overheidsbedrijven in de zin van de Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

Art. 2 Het personeel

HR Rail is de enige werkgever van het geheel van het personeel dat tewerkgesteld is binnen de Belgische Spoorwegen.

Art. 3 Terbeschikkingstelling van Infrabel of NMBS van het personeel door HR Rail

Infrabel en NMBS beschikken over het personeel dat nodig is voor de verwezenlijking van hun opdrachten. Dit personeel, met inbegrip van het niet-statutair personeel, wordt hen ter beschikking gesteld door HR Rail conform het artikel 72 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

De voorwaarden en nadere bepalingen van de terbeschikkingstelling van het personeel worden vastgesteld in overeenkomsten die afgesloten worden tussen HR Rail en Infrabel enerzijds en tussen HR Rail en NMBS anderzijds.

Deze overeenkomsten, evenals alle wijzigingen ervan zijn onderworpen aan het voorafgaand akkoord met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen van de Nationale Paritaire Commissie.

De bepalingen van deze overeenkomsten met betrekking tot het personeel maken integraal deel uit van onderhavig Statuut van het personeel en maken het voorwerp uit van de bijlagen.

Art. 4 Eenheid van personeelsstatuut

Onderhavig Statuut van het personeel, met inbegrip van het syndicaal statuut, is van toepassing op de totaliteit van het statutaire personeel, al of niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van NMBS.

Art. 5 Eenheid van sociaal overleg

Het sociaal overleg met betrekking tot de totaliteit van het personeel, al of niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van NMBS, vindt plaats in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie waarvan de samenstelling is opgenomen in artikel 6 van Hoofdstuk XIII – Syndicaal statuut van onderhavig statuut. personeel.

Art. 6 Bevoegdheden en delegaties van bevoegdheden met betrekking tot individuele administratieve beslissingen

§ 1. De beslissingen genomen in uitvoering van het Statuut van het personeel, de reglementering of de HR-dienstenovereenkomst en die behoren tot de bevoegdheid van HR Rail, worden genomen door het orgaan dat daartoe uitdrukkelijk is gemachtigd in het Statuut van het personeel, de reglementering of de HR-dienstenovereenkomst of door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde.

De raad van bestuur van HR Rail kan een delegatiebeslissing nemen waarbij het geheel of een deel van de bevoegdheden die hem toekomen in gevolge het vorige lid, worden gedelegeerd. Subdelegatie is eveneens toegestaan.

§ 2. De beslissingen of voorstellen genomen in uitvoering van het Statuut van het personeel, de reglementering of de HR-dienstenovereenkomst en die behoren tot de bevoegdheid van Infrabel, worden genomen door het orgaan dat daartoe uitdrukkelijk is gemachtigd in het Statuut van het personeel, de reglementering of de HR-dienstenovereenkomst of door de raad van bestuur van Infrabel of zijn afgevaardigde.

De raad van bestuur van Infrabel kan een delegatiebeslissing nemen waarbij het geheel of een deel van de bevoegdheden die hem toekomen ingevolge het vorige lid, worden gedelegeerd. Subdelegatie is eveneens toegestaan.

- § 3. De beslissingen of voorstellen genomen in uitvoering van het Statuut van het personeel, de reglementering of de HR-dienstenovereenkomst en die behoren tot de bevoegdheid van NMBS, worden genomen door het orgaan dat daartoe uitdrukkelijk is gemachtigd in het Statuut van het personeel, de reglementering of de HR-dienstenovereenkomst of door de raad van bestuur van NMBS of zijn afgevaardigde.

De raad van bestuur van NMBS kan een delegatiebeslissing nemen waarbij het geheel of een deel van de bevoegdheden die hem toekomen ingevolge het vorige lid, worden gedelegeerd. Subdelegatie is eveneens toegestaan.

HOOFDSTUK II

TOEWIJZING VAN DE BETREKKINGEN

A. CATEGORIEËN VAN PERSONEEL

Art. 1

Het personeel van HR Rail, al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of de NMBS, bestaat uit:

- statutair personeel;
- niet-statutair personeel.

Behoudens in de specifieke gevallen die opgesomd zijn in artikel 3 van dit hoofdstuk werft HR Rail alleen statutair personeel aan.

Art. 2 Statutair personeel

Onder statutair personeel wordt verstaan elk personeelslid dat krachtens het kader en dit Statuut aangeworven is bij beslissing van de raad van bestuur van HR Rail in een betiteling die overeenstemt met een statutaire betrekking. Deze betiteling bepaalt de graad.

Art. 3 Niet-statutair personeel

Het niet-statutaire personeel wordt aangeworven door HR Rail en tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om :

- tegemoet te komen aan buitengewone en tijdelijke personeelsbehoeften ten gevolge van de uitvoering van in de tijd beperkte projecten of een buitengewone toename van het werk;
- taken uit te voeren die kennis of ervaring op hoog niveau vereisen;
- statutaire of niet-statutaire personeelsleden te vervangen gedurende perioden van tijdelijke, gehele of gedeeltelijke afwezigheid;
- bijkomstige of specifieke opdrachten uit te voeren.

Het niet-statutaire personeel omvat het tijdelijke personeel en het contractueel personeel.

De bepalingen van dit Statuut die eveneens op het niet-statutair personeel van toepassing zouden zijn, worden opgenomen in het arbeidsreglement.

B. AANNEMINGSVOORWAARDEN

Art. 4

Om toegelaten te worden tot een statutaire betrekking moet de kandidaat de volgende voorwaarden vervullen:

Algemene voorwaarden

- Belg zijn of burger van een andere staat die deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
- van onbesproken gedrag zijn;
- voldoen aan de leeftijdsvoorwaarden die voorzien zijn in het ARPS – Bundel 501;
- de voor de toe te kennen betrekking vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten, zoals die bepaald is door de wettelijke en reglementaire bepalingen;
- kunnen lezen en schrijven in de voor de betrokken tewerkstelling vereiste taal.

Bijzondere voorwaarden

De bijzondere voorwaarden betreffende de toegang tot de betrekkingen worden nader bepaald in het ARPS – Bundel 501.

C. TOEKENNINGSWIJZE VAN DE BETREKKINGEN

I. Betrekkingen toegekend door middel van beroepsproeven

Art. 5 Algemeen

Sommige betrekkingen worden toegekend na een beroepsproef. Deze betrekkingen zijn opgenomen in het ARPS – Bundel 501.

Art. 6 Rangschikking van de laureaten van de betrekkingen die toegekend worden door een beroepsproef

De laureaten van een beroepsproef worden gerangschikt volgens het behaald aantal punten.

II. Betrekkingen die toegewezen worden door middel van proeven, andere dan beroepsproeven

Art. 7 Gesloten, openbare en externe proeven

De proeven worden als gesloten, openbaar of extern beschouwd naargelang zij voorbehouden zijn voor de statutaire en tijdelijke personeelsleden, toegankelijk zijn voor alle kandidaten of voorbehouden zijn enkel voor externe kandidaten.

Zij worden zodanig gereguleerd dat zij alle waarborgen bieden inzake de vereiste bekwaamheden.

Het ARPS – Bundel 501 preciseert voor elke proef de voorwaarden van deelneming.

Art. 8 Rangschikking van de kandidaten voor de betrekkingen die worden toegekend door een gesloten, openbare of externe proef

De laureaten van deze proeven worden gerangschikt volgens het bekomen aantal punten.

Art. 9 Geldigheidstermijn van de kandidaturen voor de betrekkingen die toegekend worden door middel van proeven

De geldigheidstermijn van de kandidaturen ingevolge het slagen voor een openbare, gesloten of externe proef wordt bepaald in de algemene bepalingen van het ARPS – Bundel 501, tenzij het anders wordt vermeld in Titel III – Deel III van deze bundel.

Vervroegd verstrijken van de geldigheidstermijn

De voornoemde geldigheidstermijnen verstrijken vervroegd wanneer de werkzaamheden of selectiewijze verbonden aan de betrokken graad(graden) fundamenteel zijn gewijzigd.

III. Betrekkingen die worden voorbehouden voor statutaire personeelsleden

Art. 10

De criteria voor het toekennen van de bevorderingsbetrekkingen (zoals de categorieën van de toegelaten personeelsleden en de voorwaarden van deelneming aan proeven) worden bepaald in het ARPS – Bundel 501.

IV. Verbod om deel te nemen aan proeven

Art. 11

Een verbod tot deelneming aan proeven wordt opgelegd voor kandidaten:

- die het voorwerp uitmaken van de bepalingen die vermeld zijn in art. 17 van dit hoofdstuk;
- die zich schuldig hebben gemaakt aan bedrog, onbetamelijk of misplaatst gedrag bij een proef die minder dan 5 jaar voordien werd georganiseerd;
- die het voorwerp uitmaken van de tuchtmaatregelen waarvoor dit verbod in het ARPS – Bundel 501 voorzien is;
- die in het bezit zijn van de aanschrijving “onvoldoende” of “slecht”;
- die gedurende de stage- of proefperiode wensen deel te nemen aan een proef die toegang geeft tot hun graad of elke andere graad met eenzelfde opleidingsprogramma. Dit verbod wordt evenwel opgeheven wanneer de proef toegang geeft tot een graad van een hogere rang;
- die het voorwerp uitmaken van een verplichting om gedurende een bepaalde termijn te blijven in een gepreciseerde geografische zone (district, werketel, regio, ...) een specialiteit of een kader vastgesteld volgens de bijzondere bepalingen hernomen in Titel III, Deel III van het ARPS – Bundel 501. Dit verbod wordt evenwel opgeheven 1 jaar vóór het einde van deze termijn of wanneer de proef toegang geeft tot een graad van een hogere rang;
- voor een periode van 1 jaar, voor zij:
 - die niet hebben deelgenomen aan de proef waarvoor zij zich hadden ingeschreven zonder hun afwezigheid te melden;
 - die, wanneer de proef waaraan ze hebben deelgenomen uit meerdere delen bestaat, tweemaal niet geslaagd zijn voor het eerste deel. Dit verbod is geldig voor proeven die toegang geven tot eenzelfde graad en voor proeven die toegang geven tot een andere graad maar waarvan het programma identiek is;
 - die minder dan 8/20 behalen voor het tweede deel van de proef.

D. VOORWAARDEN VAN AANSTELLING OF AANWERVING

Art. 12 Gebruik van de talen

Alle betrekkingen worden toegewezen onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door de wetgeving betreffende het gebruik van de talen in bestuurszaken.

Art. 13 Aanstelling of aanwerving

Naargelang de behoeften gaat HR Rail over tot de aanstelling of aanwerving van de kandidaten.

Art. 14 Onthaal

Tijdens de onthaalsessie op de eerste werkdag wordt elk personeelslid ingelicht over de structuren van de Belgische Spoorwegen en het Statuut van het personeel.

Art. 15 Bekrachtiging van de aanwerving of aanstelling

Bij de aanwerving of aanstelling worden de hoedanigheid, de graad en de aanvangswedde door HR Rail vastgesteld.

Art. 16 Stage of proefperiode

De kandidaat die in een eerste statutaire betrekking wordt aangeworven of aangesteld, wordt onderworpen aan een stage. Behoudens de in het ARPS – Bundel 501 voorziene uitzonderingen wordt het personeelslid dat reeds geregulariseerd werd op het einde van een stage en dat wordt aangesteld in een andere statutaire betrekking, onderworpen aan een proefperiode.

De stage of proefperiode is een periode waarin het personeelslid de nodige opleiding krijgt en waarin hij moet bewijzen dat het bekwaam is om de opgedragen (of op te dragen) beroepsbezigheden uit te oefenen.

De duur van de stage of proefperiode worden nader bepaald in het ARPS – Bundel 501.

Eveneens bepaalt het ARPS – Bundel 501 voor elke betrekking de bijzondere regularisatievoorwaarden.

Het personeelslid dat zijn stage of proefperiode op bevredigende wijze heeft beëindigd wordt in zijn betrekking geregulariseerd.

De gevolgen voor de personeelsleden die mislukken op het einde van de stage of proefperiode of indien er een einde wordt gemaakt aan de stage of proefperiode voordat ze verstreken is, worden bepaald in het ARPS – Bundel 501.

Art. 17 Benoeming

Het personeelslid dat zijn stage op bevredigende wijze heeft volbracht wordt benoemd.

Art. 18 Verbod tot aanwerving of verandering van graad

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van art. 9 van Hoofdstuk XV, wordt een definitief verbod tot aanwerving voor om het even welke betrekking uitgesproken ten opzichte van :

- het statutaire personeelslid dat definitief ongeschikt werd bevonden voor elke functie ;
- het statutaire personeelslid dat vroegtijdig op pensioen is gesteld wegens invaliditeit ingevolge het afzien van de wederopleiding of het weigeren om herklasseerd te worden of ingevolge een ondoelmatige wedertewerkstelling waardoor de wederaanstelling of herklassering onmogelijk was ;
- het statutaire personeelslid dat wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid werd afgedankt ;
- het statutaire personeelslid dat afgezet werd of tuchtrechtelijk werd ontslagen (Hoofdstuk XIV – Tuchtstatuut), van ambtswege ontslagen werd (Hoofdstuk XV – Neerlegging van de betrekking) of zijn ontslag gaf om te ontsnappen aan de toepassing van een maatregel tot afzetting of een tuchtrechtelijk ontslag;
- het tijdelijk of contractueel personeelslid dat werd ontslagen om dringende redenen.

Een definitief verbod tot aanwerving voor een bepaalde graad wordt eveneens opgelegd voor het statutaire personeelslid dat eerder volledig en definitief ongeschikt werd verklaard voor dezelfde graad.

Maken gedurende een periode van 5 jaar het voorwerp uit van een verbod tot aanwerving voor elke betrekking :

- de statutaire personeelsleden die ontslagen zijn tijdens of na een stage die ongunstig was wat gedrag, wijze van dienen, stiptheid en vlijt betreft ;
- de tijdelijke of contractuele personeelsleden die werden ontslagen als gevolg van tekortkomingen bij de uitvoering van de dienst of wat gedrag, wijze van dienen, stiptheid en vlijt betreft.

Gedurende een periode van 5 jaar wordt een verbod tot verandering van graad of bevordering voor alle betrekkingen uitgesproken ten opzichte van het personeelslid dat is teruggeplaatst in zijn vroegere graad na of tijdens een proefperiode die ongunstig was wat gedrag, wijze van dienen, stiptheid en vlijt betreft.

Een verbod tot aanwerving, verandering van graad of bevordering voor een bepaalde betrekking wordt gedurende 3 jaar uitgesproken ten opzichte van de kandidaat die tevoren niet voldeed bij de opleiding voor dezelfde betrekking of elke andere betrekking met een volledig of gedeeltelijk gelijkaardig opleidingsprogramma.

Bovendien kan HR Rail de aanwerving of verandering van graad voor een bepaalde betrekking weigeren.

Het ARPS – bundel 501 bepaalt de toepassingsvoorwaarden van deze bepalingen.

Art. 19 Neutralisatie

De aanspraken van het statutaire personeelslid dat kandidaat is voor een hogere of gelijkwaardige betrekking, worden geneutraliseerd:

- gedurende een periode van zes maanden tot twee jaar, naargelang de aard en de duur van de strafmaatregel die hem werd opgelegd;
- gedurende de periode waarin hij de aanschrijving “onvoldoende” of “slecht” heeft.

Het ARPS - Bundel 501 bepaalt de toepassingsvoorwaarden van deze bepalingen.

E. SLOTBEPLING

Art. 20 Aanbevelingen

Geen enkele aanbeveling ten gunste van kandidaten voor om het even welke betrekking of van personeelsleden in dienst wordt toegelaten of mag in de dossiers voorkomen.

HOOFDSTUK III

OPLEIDING

Art. 1 Objectieven

Alle personeelsleden van HR Rail, al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van NMBS, dienen de noodzakelijke opleiding te ontvangen teneinde hen toe te laten:

- het geheel aan noodzakelijke competenties te verwerven en te behouden die nodig zijn om al de hen toevertrouwde bevoegdheden uit te oefenen;
- het hoofd te bieden aan de veranderingen en zich permanent aan te passen aan de evolutie van de Belgische Spoorwegen, alsook aan de vereisten van hun werkpost;
- zich binnen de vennootschappen van de Belgische Spoorwegen op te werken en er hun loopbaan harmonieus verder te zetten.

Art. 2 Bevoegdheden

HR Rail staat via de Nationale Raad voor de Opleiding in voor de coördinatie van het sociaal overleg met betrekking tot de opleiding.

Elke vennootschap bepaalt haar eigen opleidingsbehoeften en doet hiervoor desgevallend een beroep op de expertise van HR Rail.

Elke vennootschap bepaalt haar eigen opleidings- en ontwikkelingsbeleid en organiseert beroepseigen specifieke opleidingen.

Voor elke opleiding waarvoor een leerplan moet worden voorgelegd in de Nationale Raad voor de Opleiding, informeren NMBS en Infrabel HR Rail die de consistentie met de regelgeving bewaakt en haar expertise inbrengt.

HR Rail staat in voor de transversale opleiding van het statutair en niet-statutair personeel van de Belgische Spoorwegen.

HR Rail is verantwoordelijk voor de organisatie van cursussen als voorbereiding op overgangsproeven en selectieproeven.
NMBS en Infrabel leveren - waar nodig - docenten en inhoud aan.

HR Rail kan op vraag van NMBS of Infrabel opleidingsadviseurs inschakelen bij het opmaken van persoonlijke ontwikkelingsplannen.

Art. 3 Classificatie

De opleidingen worden onderverdeeld in twee groepen

A. de verplichte opleidingen

- *de professionele basisopleiding*
 - *de fundamentele opleiding:* gaat door tijdens de stage- of proefperiode en heeft als doel het personeelslid de basiscompetenties te laten verwerven die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn beroepsactiviteit.
 - *de terugkeeropleiding:* moet, al dan niet samen met een plaatselijke opleiding het personeelslid in staat stellen opnieuw de basiscompetenties op te frissen die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn beroepsactiviteit.
 - *de lokale opleiding:* wordt georganiseerd door de lokale verantwoordelijke om het personeelslid vertrouwd te maken met de te bedienen installaties, alsook met de door hem te gebruiken methoden en werkmiddelen.
- *de permanente opleiding*

heeft als doel de voorheen verworven beroepskennis die noodzakelijk is voor de uitoefening van het beroep te vrijwaren, te onderhouden, te verbeteren en aan te vullen.
- *de aanvullende opleiding*

wordt georganiseerd als op de werkpost van het personeelslid veranderingen worden ingevoerd (nieuwe taken, nieuwe werkmethoden, nieuwe werkwijzen, enz.).

 - *de opleiding voor integratie in de Belgische Spoorwegen*

heeft als doel de nieuwe medewerker in de vennootschappen van de Belgische Spoorwegen te integreren en vertrouwd te maken met de manier waarop ze georganiseerd zijn en werken.
 - *de verplichte taalopleidingen*

hebben als doel om het personeelslid in staat te stellen om schriftelijk en/of mondeling in een andere taal dan zijn moedertaal te communiceren in specifieke situaties eigen aan de werkomgeving.

B. de facultatieve opleidingen

Het betreft de volgende opleidingen:

- *de vervolmakingsopleiding*
het betreft een opleiding die het personeelslid in staat stelt zich te ver- volmaken in de uitvoering van zijn dienst.
- *de herkwalificatie-opleiding*
deze opleiding, waaraan het personeelslid vrijwillig deelneemt, geeft toegang tot een andere graad dan die waarvan hij titularis is.
- *de opleiding ter voorbereiding van proeven*
het gaat om werksessies en herhalingen als voorbereiding van de regularisatie- of bevorderingsproeven.
- *de bureautica-opleidingen*
deze opleidingen hebben als doel het personeelslid vertrouwd te maken met het gebruik van bureautica-software.
- *de niet verplichte taalopleidingen*
deze opleidingen hebben als doel het personeelslid in staat te stellen in specifieke situaties die eigen zijn aan de werkomgeving, schriftelijk en/of mondeling in een andere taal dan zijn moedertaal te communiceren.
- *de managementontwikkeling*
deze opleiding heeft als doel om het personeelslid managementvaardigheden eigen te maken.

Art. 4 Leerplannen

De realisatie van de verschillende stappen van de opleidingen kaderen in een leerplan.

Het leerplan beschrijft de inhoud van de opleiding, het belang van die materie ten opzichte van het vak, de leerdoelen, de leermiddelen en –methoden en de evaluatiemomenten en -methoden.

Elk leerplan wordt onderzocht door de Nationale Raad voor de Opleiding en voor advies aan van de Nationale Paritaire Commissie voorgelegd.

HOOFDSTUK IV

ADMINISTRATIEVE EN GELDELIJKE LOOPBAAN

A. CLASSIFICATIE VAN DE GRADEN

Art. 1 Hiërarchische rangen

De graden worden als volgt gerangschikt in negen hiërarchische rangen:

1, 2 en hogere rang 3	Hogere kaderleden
3	Niveau hoger onderwijs van twee cycli
4 ⁽¹⁾	Niveau hoger onderwijs van één cyclus
5	Niveau hoger secundair onderwijs
6	Interne bevordering van personeel van rang 7
7	Niveau tweede graad van het secundair onderwijs
8	Interne opleiding
9	Geen studie-, opleidings-, of ervaringsbewijs

De lijst van de graden met de aanduiding van de rang waartoe zij behoren, komt voor in het ARPS – Bundels 501 en 520.

Met uitzondering van de aanvangsbetrekkingen, die ook door externe aanwervingen aangevuld worden, gebeurt de overgang van een bepaalde rang naar een hogere rang door interne bevordering.

B. LOOPBAANGEGEVENS

Art. 2 HR Rail beheert en bewaart de gegevens met betrekking tot de personeelsleden van de Belgische Spoorwegen.

⁽¹⁾ Rang 4+ stemt overeen met de graden die toegang hebben tot de selectieproeven van de 2^e groep – 1^e trap (ARPS – Bundel 501).

C. AANSCHRIJVING

Art. 3 Aanschrijvingsvermeldingen

De aanschrijving van een personeelslid is de weergave van de professionele verdiensten. Zij wordt uitgedrukt door de vermeldingen “zeer goed”, “goed”, “onvoldoende” of “slecht”.

Deze vermeldingen worden toegekend, rekening houdend met de volgende criteria:

- “zeer goed”: personeelslid van wie de professionele verdiensten volledige voldoening schenken en dat in hoge mate beschikt over de bekwaamheden om de hogere betrekking uit te oefenen;
- “goed”: personeelslid van wie de professionele verdiensten voldoening schenken;
- “onvoldoende”: personeelslid van wie de professionele verdiensten te wensen overlaten;
- “slecht”: personeelslid van wie de professionele verdiensten te wensen overlaten en van wie het behoud in de dienst in vraag kan worden gesteld.

Gedurende de stage of proefperiode wordt geen aanschrijving toegekend.

Art. 4 Periode van toekenning van de aanschrijving

De duur van de periode waarvoor de aanschrijving wordt toegekend, wordt bepaald door de reglementaire bepalingen met betrekking tot de aanschrijving.

Art. 5 Voorstel, beslissing, kennisgeving en gevolgen van de aanschrijving

Elk statutair personeelslid is onderworpen aan het stelsel van aanschrijving onder de volgende voorwaarden:

- a) de aanschrijving “zeer goed” kan worden toegekend aan de kandidaten voor een bevordering in dezelfde graad of een graadbevordering die ervan afhangt. Deze betrekkingen worden vermeld in het ARPS – Bundels 501 en 520;
- b) de regularisatie na de stage of proefperiode houdt van ambtswege de toekenning in van de aanschrijving “goed”;
- c) de aanschrijving “slecht” moet na afloop van elke periode van toekenning van de aanschrijving worden bevestigd of herzien. De toekenning van deze aanschrijving gedurende twee opeenvolgende periodes heeft het ontslag van ambtswege tot gevolg (Hoofdstuk XV – Neerlegging van de betrekking);
- d) de aanschrijving van een personeelslid kan bij elke toekenning van de aanschrijving worden herzien en in ieder geval telkens wanneer de onmiddellijke chef, zich baserend op de in het artikel 3 van dit hoofdstuk gedefinieerde criteria, oordeelt dat in functie van nieuwe feiten en afdoende bewijzen, de vermelding die hem vroeger werd toegekend, moet worden gewijzigd.

Het personeelslid behoort elk voorstel tot toekenning of wijziging van aanschrijving en de redenen die het motiveren, te tekenen.

De genomen beslissing en de redenen die ze motiveren alsook de gevolgen ervan worden aan het betrokken personeelslid genotificeerd, dat het recht heeft kennis te nemen van al de stukken betreffende de aanschrijving.

Bij bezwaar mag hij zich laten bijstaan door een in dienst zijnd lid van het personeel of door een afgevaardigde van een personeelsorganisatie die voldoet aan de voorwaarden die bepaald zijn in het ARPS – Bundel 548 – Deel I.

Elke klacht inzake aanschrijving moet worden ingediend op de wijze voorgeschreven voor de bezwaren en aanvragen in het algemeen. Ze wordt niet meer aangenomen na verloop van een termijn van 15 dagen na het semester waarin de betwiste aanschrijving werd vastgesteld of bevestigd.

De vastgestelde aanschrijving is van kracht vanaf:

- de eerste dag van de periode van toekenning van de aanschrijving die volgt op deze waarvoor de aanschrijving werd toegekend;
- de eerste dag van de maand die volgt op de notificatie van de toekenning van de tweede opeenvolgende aanschrijving “slecht”;
- de datum van de regularisatie na de stage of proefperiode.

Art. 6 Beroepscommissie “Aanschrijving”

Het personeelslid voor wie de aanschrijving “slecht” wordt voorgesteld, kan vragen gehoord te worden door de beroepscommissie “Aanschrijving” (Hoofdstuk XIII – Syndicaal statuut).

D. BEVORDERING

Art. 7 Bevordering in dezelfde graad

De bevordering in dezelfde graad bestaat uit de toekenning van de weddeverhogingen die verbonden zijn aan een bepaalde graad. Deze wordt toegekend de 1^e dag van het semester die volgt op het semester waarin aan de toekenningsvoorwaarden zijn voldaan die voorzien zijn in het ARPS – Bundel 520.

Art. 8 Graadbevordering en graadverandering

Een graadbevordering is de overgang van een statutair personeelslid naar een graad waaraan een hogere maximumwedde is verbonden dan die van de vorige graad.

Een graadverandering is de overgang van een statutair personeelslid naar een graad waaraan eenzelfde of lagere maximumwedde is verbonden dan die van de vorige graad.

De elementen voor het maken van deze vergelijking worden gedefinieerd in het ARPS – Bundel 520.

De toekenningsvoorwaarden van een graadbevordering of van een graadverandering worden bepaald door het ARPS – Bundel 501.

E. BIJZONDERE BEPALING

Art. 9 De bepalingen die hernomen zijn onder de letters C en D van dit hoofdstuk, zijn niet van toepassing op het personeel buiten rang, noch voor het bekomen van de graden buiten rang.

Zij zijn evenmin van toepassing op het personeel van de hiërarchische rangen 1, 2 en hogere rang 3, noch voor het bekomen van de graden van die rangen.

F. BEZOLDIGING

Art. 10 De bezoldiging van het personeel omvat:

- de wedde;
- de bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakend van de wedde;
- de aanvullende bezoldigingselementen.

De bedragen van deze verschillende bezoldigingselementen, alsook de voorwaarden en modaliteiten van hun toekenning zijn door het ARPS – Bundels 520 en 523 en door de van kracht zijnde berichten vastgesteld.

De som van de wedde en de bezoldigingselementen die beschouwd worden als deel uitmakend van de wedde vormen de globale wedde.

1. Wedde

Art. 11 De aan elke betrekking verbonden wedde wordt bepaald door de classificatie van de graden. Deze classificatie omvat:

- 1^e een tabel van de weddenscalen met de aanduiding van de bevorderingstermijnen;
- 2^e de aanduiding van de aan elke graad verbonden schaal of schalen.

Art. 12 De beginwedde van een personeelslid is het minimumbedrag van de aanvangsschaal die verbonden is aan de graad. Het ARPS – Bundel 520 bepaalt de voorwaarden waarin eventueel een ander bedrag toegekend wordt.

Geen enkel personeelslid kan een weddebedrag bekomen dat niet is voorzien in de schalen die verbonden zijn aan de graad.

Art. 13 De voorwaarden van de overgang tussen twee weddenscalen worden vastgesteld door het ARPS – Bundel 520.

2. Bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakend van de wedde

Art. 14 Onder de voorwaarden die vastgesteld zijn door het ARPS – Bundel 520, kunnen bepaalde vaste of variabele bezoldigingselementen beschouwd worden als deel uitmakend van de wedde. Het betreft onder meer:

- a) de toeslagen verbonden aan bepaalde graden of bepaalde functies;
- b) de toeslagen verbonden aan het slagen voor bepaalde functies;
- c) de toeslag die het verschil weergeeft tussen de globale wedde verbonden aan de normaal toegankelijke hogere graad en de globale wedde verbonden aan de beklede graad;
- d) de anciënniteitstoeslag;
- e) de herklasseringstoeslag.

3. Aanvullende bezoldigingselementen

Art. 15 De hierna vermelde bezoldigingselementen, waarvan de toekenningvoorwaarden en de bedragen zijn vastgesteld door het ARPS – Bundel 523 en de van kracht zijnde berichten, maken geen deel uit van de wedde:

- a) de haard- of standplaatstoelage;
- b) de andere toelagen;
- c) het vakantiegeld;
- d) de jaarpremie;
- e) de productiviteitspremies;
- f) de vergoedingen.

4. Indexering

Art. 16 Het ARPS – Bundel 520 bepaalt de toepassingsmodaliteiten van het indexeringsstelsel.

5. Bezoldigingsvoorwaarden

Art. 17 Geen enkel personeelslid kan noch worden overgeheveld naar een lagere weddenschaal dan hij geniet, noch bezoldigd worden aan een lager bedrag in dezelfde schaal, noch een vermindering van zijn globale wedde bekomen, behalve:

1. op zijn vraag of met zijn toestemming;
2. in de gevallen voorzien in de volgende hoofdstukken van dit Statuut:
 - Wedertewerkstelling van personeelsleden die ongeschikt zijn wegens medische redenen (Hoofdstuk XI);
 - Tuchtstatuut (Hoofdstuk XIV);
 - Neerlegging van de betrekking (Hoofdstuk XV);
3. ingeval de schorsing of de intrekking van een bezoldigingstoelage die deel uitmaakt van de wedde, werd beslist krachtens de bepalingen vastgesteld door het reglement.

HOOFDSTUK V

OVERPLAATSINGEN

A. ALGEMEENHEDEN

Art. 1 Definitie

Met overplaatsing wordt bedoeld, de verandering van:

- werkzetel;
- de toestand van een personeelslid ten opzichte van het personeelskader.

De werkzetel is een geografische en functionele entiteit van de Belgische Spoorwegen waarvoor een personeelskader voorzien is.

Art. 2 Soorten overplaatsingen

De verschillende soorten overplaatsingen zijn:

- de overplaatsingen op verzoek;
- de overplaatsingen wegens dienstbelang.

B. OVERPLAATSINGEN OP VERZOEK

Art. 3

De overplaatsing op verzoek beoogt enkel de verandering van werkzetel.

Het personeelslid dat wenst overgeplaatst te worden naar een andere werkzetel, kan daartoe een aanvraag indienen. Het ARPS – Bundel 535 bepaalt de voorwaarden waaronder een dergelijke aanvraag in aanmerking kan genomen worden met het oog op de aanvulling van een vacante post, de afsluiting van de kandidatenlijst, de rangschikking van de kandidaten en eventuele beperkingen.

C. OVERPLAATSINGEN WEGENS DIENSTBELANG

Art. 4

Overplaatsingen wegens dienstbelang kunnen het gevolg zijn van:

- een afschaffing van betrekking;
- een graadbevordering of een graadverandering (Hoofdstuk IV – Administratieve en geldelijke loopbaan);
- de uitvoering van een ordemaatregel;
- een ongeschiktheidsverklaring voor de normale functies wegens gezondheidsredenen (Hoofdstuk XI – Wedertewerkstelling van personeelsleden die ongeschikt zijn wegens gezondheidsredenen).

D. AFSCHAFFING VAN BETREKKING

Art. 5 Aanwijzing van het beschikbaar geworden personeelslid ingevolge afschaffing van betrekking

Wordt beschikbaar gesteld in een werkzetel waar een post van het kader wordt afgeschaft, het personeelslid dat titularis is van een post van dit kader en de minste graadanciënniteit telt zoals bepaald door het ARPS – Bundel 535.

**Art. 6 Tewerkstelling van het beschikbaar geworden personeelslid ingevolge
afschaffing van betrekking**

Het door afschaffing van betrekking beschikbare personeelslid wordt ambtshalve aangeduid om een vacante post van zijn graad of een andere graad te bekleden onder de voorwaarden die vastgelegd zijn in het ARPS – Bundel 535.

E. UITVOERING VAN DE OVERPLAATSINGEN

Art. 7

Elk bevel tot overplaatsing dient zo vlug mogelijk te worden uitgevoerd.

HOOFDSTUK VI

DIENST- EN RUSTTIJDEN

Art. 1 De vennootschappen en het personeel van de Belgische Spoorwegen zijn, wat de duur van de arbeid betreft, onderworpen aan het gemeen recht.

Art. 2 Binnen de grenzen van de wetsbepalingen die op dit gebied gelden, zijn voor sommige categorieën van het personeel bijzondere prestatiestelsels van toepassing:

- het bijzonder stelsel van het treinpersoneel voor het treinbesturings- en treinbegeleidingspersoneel dat volledig of voornamelijk wordt ingezet voor de treindienst;
- het stelsel van opeenvolgende ploegen voor het personeel dat op regelmatige basis twee of meer verschillende prestatietypes uitvoert of kan uitvoeren, in het bijzonder al het personeel van de stations, met inbegrip van het besturingspersoneel dat geen dienst doet in volle baan;
- het bijzonder stelsel van onregelmatige diensten voor het personeel dat op regelmatige basis op verschillende plaatsen tewerkgesteld wordt;
- het stelsel van enkelvoudige ploeg voor het personeel dat in principe steeds eenzelfde prestatietype uitvoert, in het bijzonder het personeel van de werkplaatsen en van de onderhouds- en opstelploegen infrastructuur;
- het stelsel van de variabele werktijd voor het personeel van het hoofdbestuur en de centrale administratieve diensten van de districten.

Andere bijzondere stelsels kunnen ingevoerd worden nadat zij voor onderhandeling zijn voorgelegd aan de Nationale Paritaire Commissie.

Art. 3 De verschillende bepalingen betreffende de wetgeving op de arbeid en toepasselijk op het personeel van HR Rail, al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van NMBS, komen voor in het ARPS Bundel 541 en in bijzondere reglementen die na onderhandeling in de Nationale Paritaire Commissie worden opgemaakt, overeenkomstig Hoofdstuk XIII van dit Statuut “Syndicaal statuut” - artikel 7, 5°.

Art. 4 De arbeidsduur is voor alle categorieën van het personeel met voltijdse prestaties vastgesteld op een equivalent van 36 uren per week. Per jaar worden 13 kredietdagen toegekend onder de bij het reglement vastgestelde voorwaarden.

Art. 5 De arbeidsdag omvat een dienstonderbreking van tenminste 30 minuten waarvan de duur niet als arbeidsduur wordt beschouwd voor zover ze volledig binnen de tijdsspanne van 11u30 tot 14u00 valt. De arbeidsdagen die voorzien worden in de eerste drie in art. 2 van dit hoofdstuk aangehaalde prestatiestelsels, mogen echter geen van de arbeidsduur af te trekken dienstonderbrekingen bevatten. Dit geldt eveneens voor prestaties die na 10u00 aanvangen of vóór 15u00 eindigen.

Art. 6 Overwerk mag zonder voorafgaande machtiging afgeleverd door HR Rail alleen uitgevoerd worden in de gevallen van overmacht die door het ARPS - Bundel 541 worden bepaald in overeenstemming met de arbeidswet van 16 maart 1971.

Ingeval van buitengewone toeneming van het werkvolume kan gedurende een duidelijk bepaalde periode aan welomschreven personeelscategorieën overwerk worden opgelegd mits machtiging van HR Rail en na akkoord van het betrokken gewestelijk paritair comité of de betrokken gewestelijke paritaire commissie, zoals voorzien in Hoofdstuk XIII van onderhavig Statuut.

Art. 7 De toekenning van de rustdagen en het compensatieverlof moet zodanig geregeld worden dat het personeel ten minste eens per kalendermaand over een vrij weekend beschikt en dat niet meer dan vijf weken verlopen tussen twee vrije weekenden. Die periode mag op zes weken worden gebracht, maar alleen in uitzonderlijke gevallen.

HOOFDSTUK VII

RECHTEN EN PLICHTEN VAN HET PERSONEEL - CUMULEREN VAN BEROEPSACTIVITEITEN MET NEVENACTIVITEITEN

A. RECHTEN EN PLICHTEN

Art. 1 De rechten en plichten van de personeelsleden van HR Rail, al of niet ter beschikking gesteld aan Infrabel of aan NMBS, worden bepaald bij algemene reglementen en bijzondere onderrichtingen.

Art. 2 De personeelsleden moeten de bevelen en onderrichtingen van hun chefs opvolgen. Zij zijn ertoe gehouden:

- te waken voor de belangen van de Belgische Spoorwegen;
- hun werk met vlijt en stiptheid te volbrengen en elkaar te helpen;
- het bevoegde of verantwoordelijke personeelslid elk feit te melden dat de veiligheid, de regelmatigheid van de dienst of de belangen van de Belgische Spoorwegen zou kunnen schaden.

Art. 3 Hoffelijkheid en waardigheid zijn regel in al de relaties onder de personeelsleden van alle graden en in de omgang met het publiek.

HR Rail, Infrabel en NMBS zijn verantwoordelijk – elk voor het door hen tewerkgesteld personeel- voor het gevolg dat, na advies door de externe dienst voor preventie op het werk, gegeven moet worden aan de, op grond van de terzake toepasselijke wetgeving, ingediende formele klachten inzake pesten en discriminatie op het werk.

Art. 4 Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen aangaande welzijn op het werk, beroep inzake tuchtmaatregelen, medische beslissingen en evaluaties, kan tegen een genomen beslissing, in voorkomend geval na een administratief onderzoek in toepassing van het ARPS - Bundel 548, trapsgewijs, bij de hiërarchische overheid van diegene die de beslissing heeft genomen, beroep worden aangetekend door de belanghebbende zelf of, namens de belanghebbende, door een personeelsorganisatie die voldoet aan de voorwaarden bepaald in het ARPS - Bundel 548, deel I. Dit beroep moet, op straffe van uitsluiting, ingediend worden binnen de 60 kalenderdagen te rekenen van de dag waarop het personeelslid schriftelijk de beslissing heeft ontvangen.

Het personeelslid dat beroep heeft aangetekend, wordt binnen een termijn van 60 kalenderdagen ingelicht over het aan zijn vraag gegeven gevolg.

Wat het personeel betreft dat niet ter beschikking is gesteld aan Infrabel of NMBS, neemt - in geval van blijvend geschil - de algemeen directeur van HR Rail, in voorkomend geval de raad van bestuur van HR Rail de beslissing.

Wat het personeel betreft dat ter beschikking is gesteld aan Infrabel of NMBS, neemt – in geval van blijvend geschil - de algemeen directeur van HR Rail, op eensluidend gemotiveerd en bindend voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of NMBS, de formele beslissing.

B. CUMULEREN VAN BEROEPSACTIVITEITEN MET NEVENACTIVITEITEN

I. Volstrekt verbod

Art. 5 Een personeelslid mag geen enkele nevenactiviteit uitoefenen die:

- het correct en veilig uitoefenen van de functie bij de Belgische Spoorwegen kan verhinderen;
- het imago van de Belgische Spoorwegen kan aantasten;
- de Belgische Spoorwegen rechtstreeks of onrechtstreeks nadeel kan berokkenen;
- een belangenconflict kan veroorzaken.

II. Te vragen toelatingen

Art. 6 Het cumuleren van beroepsactiviteiten met professionele nevenactiviteiten is voor alle personeelsleden van de Belgische Spoorwegen bovendien enkel mogelijk na toelating.

Wat het personeel betreft dat ter beschikking is gesteld aan Infrabel of NMBS, notificeert HR Rail de beslissing van het bevoegde orgaan van Infrabel of NMBS, naargelang de feitelijke tewerkstelling van het personeelslid.

Wat het personeel betreft dat bij HR Rail tewerkgesteld wordt, notificeert HR Rail de eigen beslissing.

III. Stilzwijgende toelatingen

Art. 7 Hoegenaamd geen toelating is vereist om op eender welke wijze deel te nemen aan het beheer van groeperingen zonder winstbejag of instellingen tot onderling hulpbetoon zelfs als de deelneming tot doel heeft te zoeken naar economische voordelen.

De deelneming is nochtans verboden, behoudens toelating, indien ze valt onder het algemeen verbod dat bij artikel 5 van dit hoofdstuk bepaald wordt.

IV. Modaliteiten van de uitoefening van professionele nevenactiviteiten

Art. 8 Het uitoefenen van de professionele nevenactiviteiten waarvoor een toelating werd verleend is niet toegestaan tijdens:

- de diensturen;
- een (volledige of gedeeltelijke) afwezigheid wegens ziekte/moederschapsverlof;
- het gelegenheidsverlof;
- het verlof zonder bezoldiging om dwingende redenen.

V. Politieke mandaten

Art. 9 Overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake, bepaalt het reglement de modaliteiten voor het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor een verkiezingsmandaat met een politiek karakter, een politiek mandaat uitoefent of een ambt bekleedt dat ermee gelijkgesteld kan worden.

Het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor een verkiezingsmandaat ten behoeve van het Europees of Federaal Parlement of een Gemeenschaps- of Gewestraad, kan ten hoogste 21 dagen verlof zonder bezoldiging om persoonlijke aangelegenheid bekomen (Hoofdstuk VIII - Verlof, artikel 7).

Gedurende de perioden van het politiek verlof behoudt het personeelslid zijn rechten op bevordering en pensioen, krachtens de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK VIII

VERLOF

Art. 1 Verlof met of zonder bezoldiging wordt verleend aan het personeelslid binnen de perken en onder de voorwaarden die door het ARPS - bundel 542 bepaald worden.

A. BEZOLDIGDE AFWEZIGHEID

Art. 2 Worden met bezoldiging verleend:

- a) het jaarlijks verlof;
- b) het gelegenheidsverlof;
- c) bepaalde vrijstellingen van dienst.

Art. 3 Het jaarlijks verlof wordt, naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de vereisten van de dienst, ineens of bij gedeelten verleend. In dit laatste geval moet het een ononderbroken periode van ten minste een week omvatten.

Art. 4 De duur van het jaarlijks verlof wordt verminderd in verhouding tot de periode van het lopende burgerlijk jaar waarin het personeelslid niet bezoldigd wordt.

De vermindering van het verlof gebeurt in de gevallen en volgens de regels die door het ARPS - Bundel 542 bepaald worden.

Art. 5 Kon het jaarlijks verlof in de loop van een jaar niet geheel verleend worden, dan wordt het nog overblijvend deel, op verzoek van het personeelslid, bij voorrang in het begin van het daaropvolgende jaar verleend.

Art. 6 Het personeelslid dat zijn jaarlijks verlof of een deel ervan niet heeft bekomen, omdat hij het niet tijdig aanvroeg of om een reden die geen verband houdt met de dienstvereisten, heeft geen recht op compensatie.

B. ONBEZOLDIGDE AFWEZIGHEID

1. Verlof zonder bezoldiging

- Art. 7**
- a. *Verlof zonder bezoldiging om specifieke opdracht of persoonlijke redenen*
Voor zover de dienstvereisten er zich niet tegen verzetten, kan het personeelslid verlof zonder bezoldiging bekomen om, in de door het reglement vastgestelde voorwaarden, ofwel om een specifieke opdracht te vervullen ondermeer bij vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben, ofwel om persoonlijke redenen.
- b. *Verlof zonder bezoldiging om dwingende redenen*
Onder de door het reglement bepaalde voorwaarden kan het personeelslid gedurende maximum 10 werkdagen per jaar verlof zonder bezoldiging bekomen om dwingende redenen. De begunstigde behoudt tijdens de toegekende periode zijn rechten op de bevordering, terwijl ze eveneens in aanmerking genomen wordt voor de opening van het recht op het pensioen en de berekening ervan naar rata van 1/60.
- Art. 8** Verlof zonder bezoldiging wordt toegestaan om de redenen en onder de voorwaarden aangewezen in:
- a. Hoofdstuk VII - Onverenigbaarheden;
- b. Hoofdstuk XIII - Syndicaal statuut.
- Art. 9** Het personeelslid bekomt onbezoldigd verlof om zijn militaire verplichtingen te kunnen vervullen alsook in geval van vrijwillige wederoproeping onder de wapens.

2. Loopbaanonderbreking

a. Algemeen stelsel

- Art. 10** Het personeelslid heeft de mogelijkheid om zijn loopbaan, hetzij volledig, hetzij gedeeltelijk, te onderbreken onder het bij het reglement bepaalde voorwaarden.
- Tijdens de loopbaanonderbreking behoudt het personeelslid zijn rechten op bevordering.
- Bij het verstrijken van de onderbreking is geen enkele voorwaarde tot wederindiensttreding vereist.
- Art. 11** Geschrapt
- Art. 12** Geschrapt
- Art. 13** Geschrapt

3. Politiek verlof

- Art. 14** Zonder afbreuk te doen aan de in het Hoofdstuk VII - Onverenigbaarheden voorziene bepalingen, wordt politiek verlof toegekend voor het uitoefenen van sommige

politieke mandaten of ambten die ermee gelijkgesteld worden.

Het politiek verlof omvat bezoldigde dienstvrijstellingen en facultatief en verplicht onbezoldigd verlof.

Het reglement bepaalt er de toepassingsmodaliteiten van.

Bij het verstrijken van dit verlof is geen enkele voorwaarde tot wederindiensttreding vereist.

4. Interne stelsels van deeltijdse arbeid

Art. 15 Het personeelslid kan deeltijds werken volgens de voorwaarden zoals neergeschreven in het reglement.

5. Beschikbaarheidsverlof

Art. 16 Onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten die door het reglement bepaald worden, kan beschikbaarheidsverlof toegestaan worden aan het personeelslid dat:

- beschikbaar is wegens afschaffing van betrekking;
- door zijn vervanging de wederopname in het kader mogelijk maakt van een beschikbaar personeelslid van zijn graad;
- definitief en volledig ongeschikt verklaard werd voor zijn normale functies en, hoewel het de wedertewerkstelling heeft aanvaard, nog niet geherklasseerd werd;
- door zijn vertrek de herklassering mogelijk maakt van een voor zijn normale functies definitief en volledig ongeschikt verklaard personeelslid.

Art. 17 Geschrapd

HOOFDSTUK IX

VERKEERSVOORDELEN

Art. 1 De verkeersvoordelen voor persoonlijk gebruik bestaan uit:

- a) in binnenverkeer:
 - kosteloos⁽¹⁾ vervoer per trein;
 - prijsvermindering voor de trein of ander openbaar vervoer (school-treinkaarten, woon-werk);
- b) in internationaal verkeer: kosteloos⁽¹⁾ vervoer en prijsverminderingen.

Art. 2 Verkeersvoordelen kunnen verleend worden:

- a) aan het personeelslid en aan zijn gezinsleden;
- b) aan het gepensioneerd personeelslid en aan zijn gezinsleden;
- c) aan de weduwe (weduwnaar) van een actief of gepensioneerd personeelslid en haar (zijn) gezinsleden;
- d) aan de wees van een personeelslid.

Het reglement bepaalt de toekenningsvoorwaarden van die voordelen.

Art. 3 Het reglement bepaalt de rijtuigklasse waarin het personeelslid verkeersvoordelen geniet. Die klasse is dezelfde voor het personeelslid en voor zijn gezinsleden.

Art. 4 De vervoerbewijzen zijn strikt persoonlijk. Het reglement bepaalt de gebruiksvoorwaarden ervan.

⁽¹⁾ Zie Hoofdstuk X, art. 16, 2

Art. 5 De cumulatie van verschillende stelsels van verkeersvoordelen is verboden. De rechthebbende moet kiezen tussen de verschillende stelsels van verkeersvoordelen.

Art. 6 Elk misbruik inzake het gebruik van de verkeersvoordelen stelt het betrokken personeelslid bloot aan de administratieve en/of tuchtmaatregelen (Hoofdstuk XIV – Tuchtstatuut) die voorzien zijn bij het reglement.

Art. 7 De vervoerbewijzen geven recht op vrij vervoer en vrije inbewaargeving van het reisgoed in de bij het reglement bepaalde voorwaarden.

Art. 8 Het voordeel van de maatregelen voortvloeiend uit de bepalingen van dit hoofdstuk maakt geen bijbezoldiging uit.

Het niet toekennen of het intrekken van het genot van de verkeersvoordelen geeft geen recht op enige vergoeding of compensatie.

HOOFDSTUK X

SOCIALE WERKEN

A. ORGANISATIE

Art. 1 De Sociale werken kennen voordelen toe die, volgens hun aard, onderverdeeld zijn in drie sectoren:

- Geneeskundige verzorging;
- Vergoedingen;
- Sociale solidariteit.

Die voordelen zijn van dergelijke aard dat het ene niet zonder het andere kan begrepen worden.

De Sociale werken omvatten eveneens het ter beschikking stellen van een sociale documentatie.

Art. 2 De activiteiten van de sector Geneeskundige verzorging worden uitgeoefend door de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail. Deze is een bij wet opgerichte instelling van openbaar nut.

Deze Kas treedt voor de rechthebbenden van de Sociale werken op als verzekeringsinstelling in de zin van de gecoördineerde Wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 3 De activiteiten van de sectoren Vergoedingen en Sociale solidariteit worden uitgeoefend door bemiddeling van het Fonds van de sociale werken.

Dit Fonds bestaat uit twee autonome kassen:

- de Kas van de vergoedingen, die de activiteiten van de sector Vergoedingen dekt;
- de Kas van de sociale solidariteit, die de activiteiten van de sector Sociale solidariteit dekt.

De activiteiten met betrekking tot de sociale documentatie worden uitgeoefend door bemiddeling van het Fonds van de sociale documentatie.

B. RECHTHEBBENDEN - VOORDELEN

Art. 4 Rechthebbenden

Zijn rechthebbenden van de Sociale werken:

1. de statutaire personeelsleden;
2. de gerechtigden op een rust- of overlevingspensioen;
3. de vrije verzekerden die bepaald worden bij het reglement;
4. de personen ten laste van de onder punten 1, 2 en 3 hiervoor genoemde rechthebbenden.

Voor elk van de sectoren van het Fonds van de sociale werken bepaalt het reglement de voorwaarden die vereist zijn voor het verwerven en het behouden van de hoedanigheid van rechthebbende.

Wat de geneeskundige verzorging betreft, zijn de rechthebbenden van de Sociale werken verplicht aangesloten bij de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail. Nochtans mogen de rechthebbenden die nog een andere hoedanigheid hebben, kiezen bij welke verzekeringsinstelling zij willen ingeschreven worden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op een wettelijk stelsel van uitkeringsverzekering tegen arbeidsongeschiktheid ingevolge die hoedanigheid.

Art. 5 Voordelen

De voordelen van de sector Geneeskundige verzorging worden toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake.

Het reglement bepaalt de voordelen die verleend worden door de sectoren Vergoedingen en Sociale solidariteit, alsmede de voorwaarden en modaliteiten voor het toekennen of intrekken ervan.

C. BEHEER

Art. 6 Beheer van de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail

Krachtens de Wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, wordt de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail paritair beheerd door een beheerscomité bestaande uit een voorzitter, tien effectieve leden en tien plaatsvervangende leden. Enkel de leden zijn stemgerechtigd.

Zij worden door de Koning benoemd, van wie respectievelijk:

- vijf leden op voordracht van de raad van bestuur van HR Rail;
- vijf leden op voordracht van de erkende personeelsorganisaties die krachtens artikel 8 van Hoofdstuk XIII van het Statuut van het personeel in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

HR Rail stelt deze Kas het personeel ter beschikking dat nodig is om haar opdracht uit te voeren.

Art. 7 Beheer van het Fonds van de sociale werken en van het Fonds van de sociale documentatie

De Kas van de vergoedingen, de Kas van de sociale solidariteit en het Fonds van de sociale documentatie worden beheerd door het Nationaal Comité van de sociale werken.

Binnen de door het reglement en het Nationaal Comité van de sociale werken vastgestelde perken, nemen eveneens deel aan het beheer:

- een Nationaal Subcomité van de sociale werken;
- een delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken;

HR Rail staat in voor de werking van het Fonds van de sociale werken en van het Fonds van de sociale documentatie.

D. ACTIVITEITEN EN INKOMSTEN VAN DE KAS VAN DE VERGOEDINGEN

I. Activiteiten

Art. 8 De sector Vergoedingen

- betaalt de vergoedingen wegens arbeidsongeschiktheid;
- betaalt de wachtvergoedingen (zie Hoofdstuk XVI - Pensioenen);
- betaalt de vergoedingen voor begrafenis kosten in geval van overlijden van een statutair personeelslid of een gepensioneerde;
- staat in voor de verzorging van slachtoffers van arbeidsongevallen, van ongevallen op de weg naar of van het werk of van beroepsziekten. De tegemoetkoming in de geneeskundige verzorging aan slachtoffers van beroepsziekten wordt echter beperkt tot het gedeelte dat niet ten laste valt van de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail.

Art. 9 De afwezigheden om gezondheidsredenen worden in twee categorieën onderverdeeld:

1. Afwezigheid wegens ziekte. Daarmee worden gelijkgesteld de afwezigheden wegens verwonding ingevolge een ongeval buiten dienst of buiten de weg naar of van het werk;
2. Afwezigheid wegens verwonding in dienst. Onder die categorie vallen de afwezigheden wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte.

Art. 10 De vergoedingstermijnen ten laste van de Kas van de vergoedingen worden voor zieke personeelsleden en voor gewonde personeelsleden afzonderlijk berekend. Deze termijnen mogen niet meer bedragen dan 1 jaar, met inbegrip van al de vorige afwezigheden om dezelfde gezondheidsredenen die niet door een diensthervatting van ten minste 90 kalenderdagen geneutraliseerd werden.⁽¹⁾

Art. 11 Het wegens ziekte afwezige personeelslid ontvangt gedurende de volgende termijnen⁽¹⁾ een vergoeding die gelijk is aan 100 % van de globale wedde⁽²⁾:

- 6 maanden, zo hij minder dan 15 jaar dienst heeft;
- 9 maanden, zo hij 15 jaar doch minder dan 25 jaar dienst heeft;
- 12 maanden, zo hij 25 jaar of meer dienst heeft.

Na die termijnen wordt de vergoeding tot 80 % verminderd⁽²⁾.

Het reglement bepaalt de voorwaarden tot toekenning van de ziektevergoeding.

Art. 12 Het personeelslid dat afwezig is wegens verwonding in dienst, ontvangt gedurende ten hoogste 1 jaar⁽¹⁾, ongeacht zijn dienstanciënniteit, een vergoeding die gelijk is aan 100 % van de globale wedde⁽²⁾ verhoogd met de productiviteitspremies, de toelage voor zaterdagwerk, de toelage voor zondagwerk en de toelage voor nachtwerk. Na die termijn wordt de vergoeding tot 90 % verminderd.

Personeelsleden van wie de letsels geconsolideerd zijn en die definitief ongeschikt bevonden worden voor elke functie, gebruiken de vergoedingstermijnen op die voor zieke personeelsleden gelden.

⁽¹⁾ Onder voorbehoud van toepassing van artikel 20 van Hoofdstuk XVI (Pensioenen)

⁽²⁾ De haard- of standplaatstoelage blijft geheel behouden

Het reglement bepaalt de voorwaarden tot toekenning van de vergoeding wegens verwonding.

- Art. 13** Het personeelslid dat definitief ongeschikt wordt bevonden voor elke functie, gebruikt de vergoedingstermijn tegen 100 % op waarop hij krachtens de artikelen 11 en 12 recht heeft, alvorens in de wachtafdeling te worden geplaatst die zijn voortijdige oppensioenstelling wegens invaliditeit voorafgaat ⁽¹⁾.

II. Inkomsten

- Art. 14** De Kas van de vergoedingen heeft als inkomsten:

1. bijdragen van de gerechtigden op een rustpensioen, gelijk aan 0,5 % van hun pensioenbedrag;
2. een bijdrage van HR Rail die het volgende dekt:
 - het bedrag van de vergoedingen wegens afwezigheid en de wachtvergoedingen van zieke en gewonde personeelsleden;
 - de kosten van de geneeskundige verzorging die voortvloeien uit arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en het niet door de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail gedekte gedeelte dat uit beroepsziekten voortvloeit;
 - het bedrag van de vergoedingen voor begrafeniskosten die aan de rechtverkrijgenden van overleden personeelsleden worden verleend;
 - het verschil tussen de vergoedingen voor begrafeniskosten, verleend aan de rechtverkrijgenden van overleden gerechtigden op een rustpensioen, en de opbrengst van de onder punt 1 van dit artikel genoemde bijdrage van de gepensioneerden. Het eventueel overschot van die bijdragen op de vergoedingen voor begrafeniskosten gaat naar HR Rail.

E. ACTIVITEITEN EN INKOMSTEN VAN DE KAS VAN DE SOCIALE SOLIDARITEIT

I. Activiteiten

- Art. 15** De sector Sociale solidariteit voorziet in de prestaties waarin niet door de sectoren Geneeskundige verzorging of Vergoedingen wordt voorzien.

Die prestaties omvatten:

- tegemoetkomingen op het vlak van geneeskundige verzorging;
- tegemoetkomingen op het vlak van vergoedingen;

- andere activiteiten in verband met het sociale welzijn of de ontspanning van de rechthebbenden.

II. Inkomsten

Art. 16 De Kas van de sociale solidariteit heeft als inkomsten:

1. de bijdragen van de statutaire personeelsleden en van de gerechtigden op een rust- of overlevingspensioen, gelijk aan 0,47 % van de bezoldiging en 0,83 % van het pensioen, onder de door het reglement voorziene voorwaarden;
2. een bijdrage van HR Rail, gelijk aan de opbrengst van de bijdragen volgens punt 1 hiervoor, verminderd met het gedeelte van deze opbrengst met betrekking tot de verkeersvoordelen, zoals dat bij het reglement vastgesteld is;
3. bijdragen van de vrije verzekerden en andere rechthebbenden, zoals ze bij het reglement vastgesteld zijn;
4. interesten uit de belegging van gelden van de Kas van de sociale solidariteit;
5. allerhande opbrengsten.

F. UITGAVEN EN BOEKHOUDING VAN HET FONDS VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 17 Uitgaven

Elk van de twee kassen neemt de uitgaven ten laste die uit de activiteiten van haar sector voortvloeien.

HR Rail neemt voor haar rekening:

- de werkingskosten van elk van de twee sectoren, alsmede de kosten voor eerste aanleg, onderhoud en vernieuwing van het materieel;
- de huur, verwarming en verlichting van de lokalen.

Al de uitgaven worden door bemiddeling van de diensten van HR Rail vereffend in het kader van de bepalingen betreffende de delegatie van machten en onder controle van de interne audit.

Art. 18 Boekhouding

Het reglement bepaalt onder welke voorwaarden de boekhouding van het Fonds van de sociale werken wordt gevoerd.

Elke financiële reserve van de Kas van de sociale solidariteit mag alleen worden besteed aan acties ten gunste van het personeel die door het Nationaal Comité van de sociale werken worden beslist.

G. FONDS VAN DE SOCIALE DOCUMENTATIE

Art. 19 Het Fonds van de sociale documentatie heeft tot doel het ter beschikking stellen van een sociale documentatie aan de rechthebbenden van de sociale werken, namelijk door de publicatie van een maandblad van de Sociale werken.

De modaliteiten van financiering en uitreiking van die documentatie worden bij het reglement bepaald.

Bij stopzetting van uitgifte van het tijdschrift wordt het beschikbare tegoed ambtshalve overgeheveld naar de Kas van de sociale solidariteit.

H. PARITAIRE ORGANEN

Art. 20 Gemeenschappelijke bepalingen

Het reglement bepaalt de interne werkings- en organisatievoorwaarden van het Nationaal Comité van de sociale werken, van het Nationaal Subcomité van de sociale werken en van de Delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken.

I. HET NATIONAAL COMITE VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 21 Samenstelling

Het Nationaal Comité is samengesteld uit tweeëntwintig leden. Elf leden vertegenwoordigen de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen: zeven leden worden benoemd door de raad van bestuur van HR Rail, twee leden worden benoemd door de raad van bestuur van Infrabel en twee leden worden benoemd door de raad van bestuur van NMBS.

Daarnaast worden tien leden benoemd door de erkende personeelsorganisaties die overeenkomstig artikel 8 van Hoofdstuk XIII van het Statuut van het personeel in de Nationale Paritaire Commissie zetelen en één lid door de representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Een plaatsvervangend lid wordt aangewezen voor elk werkelijk lid.

Art. 22 Bevoegdheid

Het Nationaal Comité:

1. beheert in gemeenschappelijk akkoord de sector Vergoedingen en de sector Sociale solidariteit alsook het Fonds van de sociale documentatie;
2. bepaalt de bevoegdheid van het Nationaal Subcomité van de sociale werken, van de Delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken, van de gewestelijke paritaire commissies wat hun bevoegdheid inzake sociale werken betreft en van het Fonds van de sociale documentatie, geeft hen de nodige stuwkracht en coördineert hun werkzaamheden;
3. maakt de jaarlijkse begroting op van de twee kassen van het Fonds van de sociale werken en deze van het Fonds van de sociale documentatie;
4. treft alle nuttige maatregelen om kredietoverschrijdingen van de Kas van de sociale solidariteit en van het Fonds van de sociale documentatie te voorkomen en zorgt voor het financieel evenwicht ervan;
5. dient bij de raad van bestuur van HR Rail de jaarlijkse rekeningen van het Fonds van de sociale werken in, alsmede een verslag over de activiteiten van het Fonds van de sociale werken;
6. legt het reglement van het Fonds van de sociale werken uit.

II. HET NATIONAAL SUBCOMITÉ VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 23 Samenstelling

Het Nationaal Subcomité bestaat uit twaalf leden. Zes leden vertegenwoordigen de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen: onder de leden van het Nationaal Comité worden vier leden benoemd door de algemeen directeur van HR Rail, wordt één lid benoemd door de raad van bestuur van Infrabel en wordt één lid benoemd door de raad van bestuur van NMBS.

Daarnaast worden onder de leden van het Nationaal Comité vijf leden aangeduid door de erkende personeelsorganisaties die overeenkomstig artikel 8 van Hoofdstuk XIII van het Statuut van het personeel in de Nationale Paritaire Commissie zetelen en één lid door de representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Een plaatsvervangend lid wordt aangewezen voor elk werkelijk lid.

Art. 24 Bevoegdheid

Het Nationaal Subcomité:

1. oefent de activiteiten uit die haar toegewezen zijn door het Nationaal Comité en door het reglement;
2. treft alle beslissingen inzake vrijetijdsbesteding van het personeel, vastgesteld bij het reglement;
3. bepaalt het kader waarin de Delegatie van het Subcomité beslist tot individuele toekenning van geldelijke hulp inzake sociale hulp;
4. bereidt de dossiers en documenten voor die de goedkeuring vergen van het Nationaal Comité;
5. bepaalt de inhoud en de vorm dat aan het tijdschrift van de Sociale werken wordt gegeven, onderzoekt de te publiceren teksten en laat eventueel publiciteit toe.

III. DE DELEGATIE VAN HET NATIONAAL SUBCOMITÉ VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 25 Samenstelling

De Delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken is samengesteld uit drie afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties die overeenkomstig artikel 8 van Hoofdstuk XIII van het Statuut van het personeel in de Nationale Paritaire Commissie zetelen en evenveel afgevaardigden van HR Rail die benoemd worden door de algemeen directeur van HR Rail. Alle afgevaardigden worden gekozen onder de leden van het Nationaal Subcomité.

Een plaatsvervangende afgevaardigde wordt aangewezen voor elke werkelijke afgevaardigde.

Art. 26 Bevoegdheid

De Delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken:

1. oefent de activiteiten uit die haar worden toegewezen door het Nationaal Comité en door het reglement;
2. beslist tot de individuele toekenning van geldelijke hulp op het vlak van sociale hulp.

HOOFDSTUK XI

WEDERTEWERKSTELLING VAN PERSONEELSLEDEN DIE ONGESCHIKT ZIJN WEGENS GEZONDHEIDSREDEKENEN

Art. 1 Het personeelslid dat tijdelijk of definitief en volledig of gedeeltelijk ongeschikt is om zijn normale functies uit te oefenen, maar geschikt blijft om te werken, kan onderworpen worden aan het stelsel van de wedertewerkstelling overeenkomstig de bepalingen van het ARPS – Bundel 575.

Met deze maatregel wordt ernaar gestreefd het personeelslid zijn normale functies te laten hervatten, weder aan te stellen of te herklasseren overeenkomstig de geschiktheid die het heeft kunnen behouden of verwerven.

Art. 2 Het kader van elk van de vennootschappen van de Belgische Spoorwegen omvat minstens 1,25% posten die voorbehouden zijn voor de herklassering van personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt verklaard zijn voor hun normale functies.

Art. 3 Het personeelslid dat onderworpen is aan het stelsel van de wedertewerkstelling behoudt de globale wedde die verbonden is aan zijn graad overeenkomstig de bepalingen van het ARPS – Bundel 575.

Art. 4 Daar niemand gedwongen wordt andere dan de normale functies te aanvaarden, mag het personeelslid de wederopleiding met het oog op een herklassering in andere functies weigeren.

In dat geval wordt het personeelslid in de wachtafdeling geplaatst om de eerste dag van de maand volgend op die van zijn weigering op pensioen gesteld te worden.

Art. 5 Het personeelslid dat ongeschikt is om zijn normale functies uit te oefenen, geniet in geval van herklassering de administratieve en geldelijke loopbaan zoals bepaald is in het ARPS - Bundel 575 en in het reglement van de aanmelding en de bevordering.

HOOFDSTUK XII

ALLERLEI KWESTIES

A. REGLEMENTEN

Art. 1 De reglementen bevatten de voorschriften die moeten nagekomen worden inzake:

- de verblijfplaats van het personeel (ARPS - Bundel 543);
- de rechtsbijstand voor het personeel van de Belgische Spoorwegen;
- het gebruik van de talen in bestuurszaken (ARPS – Bundel 591);
- de beloningen en de erelijst (ARPS – Bundel 551).

B. VERJARING

Art. 2. § 1. De rechtsvorderingen gegrond op een bepaling van onderhavig statuut of van de reglementen die ter uitvoering van dat statuut zijn opgemaakt, verjaren 1 jaar nadat de eisende partij kennis heeft gekregen van het feit dat tot de rechtsvordering aanleiding heeft gegeven en in elk geval, 1 jaar na het beëindigen van de statutaire band met HR Rail.

Wanneer de eisende partij haar rechtsvordering op het bestaan van een door één van de vennootschappen van de Belgische Spoorwegen getroffen beslissing grondt, gaat de verjaringstermijn van 1 jaar in op de dag dat het personeelslid kennis heeft gekregen van de definitieve beslissing.

Wordt als definitief beschouwd de beslissing getroffen na aanwending, in voorkomend geval, van alle mogelijkheden van beroep die voorzien zijn bij dit statuut en bij de reglementen die ter uitvoering ervan zijn opgemaakt of, bij niet aanwending van die mogelijkheden van beroep, na verstrijking van de termijnen die voor de indiening ervan zijn vastgesteld.

§ 2. In afwijking van de voorgaande bepalingen, verjaart de vordering tot betaling van de schadeloosstelling inzake een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of inzake een beroepsziekte, na 3 jaar, te rekenen van de dag waarop de betwiste administratieve rechtshandeling ter kennis werd gebracht.

De vordering tot herziening inzake een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk kan ingesteld worden gedurende 3 jaar vanaf de datum van de tussen de partijen gesloten overeenkomst of vanaf de gerechtelijke beslissing in laatste aanleg.

C. RECHTZETTING VAN VERGISSINGEN OF VERZUIMEN

Art. 3 De terugvorderingen en betalingen voortvloeiend uit de rechtzetting van alle vergissingen of verzuimen, van welke oorsprong ook, in de vaststelling van de loopbanen, in de berekening of de uitbetaling van de bezoldigingen of vergoedingen van alle aard, mogen niet lopen over een periode die teruggaat tot meer dan:

- vijf jaar, te rekenen vanaf de dag waarop HR Rail een vergissing of verzuim in het nadeel van het personeelslid vaststelt;
- vijf jaar, te rekenen vanaf de dag van de kennisname door HR Rail van een door het personeelslid vastgestelde vergissing of verzuim in zijn of haar nadeel;
- één jaar, te rekenen vanaf de dag van de kennisname door het personeelslid van een door HR Rail vastgestelde vergissing of verzuim in het voordeel van het personeelslid;
- één jaar, te rekenen vanaf de dag van de kennisname door HR Rail van een door een personeelslid vastgestelde vergissing of verzuim in zijn of haar voordeel.

Dit artikel is evenwel niet van toepassing indien de vergissingen of verzuimen hun oorsprong vinden in bedrieglijke handelingen of bewust onjuiste of onvolledige verklaringen.

HOOFDSTUK XIII

SYNDICAAL STATUUT

A. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 1 Uitoefening van het recht van vereniging

De vrijheid van vereniging is aan het personeel toegekend overeenkomstig de Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging:

Art.1 - De vrijheid van vereniging op elk gebied is gewaarborgd. Niemand kan gedwongen worden van een vereniging deel uit te maken of daarvan niet deel uit te maken.

Art. 2. - Alwie, op zijn aanvraag, lid wordt van een vereniging, verbindt zich, door zijn toetreding, zich te onderwerpen aan het reglement dier vereniging, alsmede aan de beslissingen en strafmaatregelen, krachtens dit reglement getroffen. Te allen tijde kan hij uit de vereniging treden mits inachtneming van het reglement; elke reglementsbeplating, waardoor deze vrijheid zou worden opgeheven, wordt voor niet bestaande gehouden.

Art. 3. - Met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en geldboete van 50 tot 500 frank of met slechts een dezer straffen wordt gestraft hij, die om een bepaald persoon te dwingen deel uit te maken van een vereniging of daarvan niet deel uit te maken zich tegenover hem schuldig maakt aan feitelikheden, gewelddaden of bedreigingen, ofwel hem doet vrezen dat hij zijn betrekking zal verliezen of dat zijn persoon, zijn gezin of zijn vermogen schade kunnen lijden.

Art. 4. - Met dezelfde straffen wordt gestraft alwie kwaadwillig, met het doel de vrijheid van vereniging te krenken, het sluiten, het uitvoeren of, zelfs wanneer hij de gebruikelijke opzeggingen in acht neemt, het voortzetten van een arbeids- of dienstovereenkomst afhankelijk stelt hetzij van de aansluiting, hetzij van de niet aansluiting van een of meer personen bij een vereniging.

Art. 5. - In afwijking van art. 100 van het Strafwetboek, zijn hoofdstuk VII en art. 85, Boek I van dit wetboek, van toepassing op de misdrijven bij deze wet voorzien.

Art. 2 Vertegenwoordiging van het personeel

Onder “representatieve syndicale organisatie” wordt verstaan elke in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde op nationaal vlak opgerichte interprofessionele organisatie van werknemers, evenals de vakorganisatie die aangesloten is bij of deel uitmaakt van genoemde interprofessionele organisatie, die ook in Infrabel, in NMBS en in HR Rail vertegenwoordigd is.

Een organisatie die haar kandidatuur indient om het statuut van representatieve organisatie te bekomen, zal bij de algemeen directeur van HR Rail:

- twee exemplaren van haar statuten neerleggen en daarbij de namen van haar verantwoordelijke leiders en van haar gemachtigde afgevaardigden – allen deel uitmakend van het personeel van de Belgische Spoorwegen- opgeven;
- het bewijs leveren dat ze voldoet aan alle voorwaarden om beschouwd te worden als representatieve syndicale organisatie.

Onder “erkende syndicale organisatie” wordt verstaan iedere vakorganisatie die naast het criterium dat vereist is om te worden beschouwd als representatieve syndicale organisatie tevens een aantal individueel betalende aangeslotenen telt dat ten minste gelijk is aan 10 procent van het totale personeelsbestand bij Infrabel, NMBS en HR Rail samen overeenkomstig de modaliteiten die bepaald worden door het ARPS – Bundel 548 “Syndicale Betrekkingen”.

Een organisatie die haar kandidatuur indient om het statuut van erkende organisatie te bekomen, zal bij de algemeen directeur van HR Rail:

- twee exemplaren van haar statuten neerleggen en daarbij de namen van haar verantwoordelijke leiders en van haar gemachtigde afgevaardigden – allen deel uitmakend van het personeel van de Belgische Spoorwegen- opgeven;
- het aantal hiervoor bedoelde betalende effectieven aangeven en onder gesloten omslag de ledenlijst overmaken;
- het bewijs leveren dat ze voldoet aan alle voorwaarden om beschouwd te worden als erkende syndicale organisatie.

Onder “aangenomen syndicale organisatie” wordt verstaan iedere vakorganisatie die de beroepsbelangen van personeelsleden van de Belgische Spoorwegen behartigt.

Een organisatie die haar kandidatuur indient om het statuut van aangenomen organisatie te bekomen, zal bij de algemeen directeur van HR Rail twee exemplaren van haar statuten neerleggen en daarbij de namen van haar verantwoordelijke leiders en van haar gemachtigde afgevaardigden – allen deel uitmakend van het personeel van de Belgische Spoorwegen – opgeven.

Op het ogenblik van de vernieuwing van de Nationale Paritaire Commissie verliest een syndicale organisatie het statuut van erkende organisatie indien zij niet langer meer voldoet aan de bovenvermelde voorwaarden of indien zij niet deelneemt aan de mededinging voor de toekenning van zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

De erkende en representatieve syndicale organisaties die in de Nationale Paritaire Commissie zetelen, vertegenwoordigen er het geheel van het personeel van HR Rail dat al dan niet ter beschikking gesteld wordt van Infrabel of NMBS of aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben.

Binnen de Belgische Spoorwegen nemen enkel de representatieve of erkende syndicale organisaties deel aan:

1° de onderhandelingsprocedure overeenkomstig artikel 75 van de wet van 23 juli 1926 betreffende NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen;

2° de overlegprocedure overeenkomstig artikel 76 van de wet van 23 juli 1926 betreffende NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

Binnen de Belgische Spoorwegen nemen enkel de representatieve, erkende en de aangenomen syndicale organisaties deel aan:

1° de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van sociale conflicten overeenkomstig het ARPS bundel 548;

2° de sociale verkiezingen zoals geregeld in het ARPS bundel 548.

Art. 3 Betrekkingen met de overheden

De betrekkingen tussen de organisaties die in de Nationale Paritaire Commissie het personeel vertegenwoordigen, en de overheden worden geregeld door het ARPS - Bundel 548 “Syndicale Betrekkingen”.

De tussenkomst van de erkende en representatieve organisaties is toegelaten op al de trappen van de hiërarchie.

Aan weerszijden moeten de betrekkingen doordrongen zijn van de regels van de hiërarchie.

Het genoemde reglement bepaalt de modaliteiten die in dit verband wederzijds gerespecteerd moeten worden.

De individuele klachten of vragen worden door de belanghebbenden of door de erkende of representatieve organisaties aan de onmiddellijke chef voorgelegd. De belanghebbenden mogen zich laten bijstaan door een in dienst zijnd lid van het personeel. De klachten of vragen van collectieve aard worden bij de onmiddellijke chef ingediend door de erkende of representatieve organisaties.

B. ORGANEN VAN SOCIALE DIALOOG

Art. 4 HR Rail is verantwoordelijk voor het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen.

I. ORGANEN VAN SOCIALE DIALOOG OP HET NIVEAU VAN DE BELGISCHE SPOORWEGEN

I. A. NATIONALE PARITAIRE COMMISSIE

Art. 5 De Nationale Paritaire Commissie is het hogere orgaan voor sociale dialoog over sociale aangelegenheden van de Belgische Spoorwegen, zowel deze die eigen zijn aan één van de vennootschappen van de Belgische Spoorwegen als deze die het niveau van één vennootschap overschrijden.

De Nationale Paritaire Commissie zetelt te Brussel.

Art. 6 Samenstelling

De Nationale Paritaire Commissie bestaat vanaf 24 maart 2014 uit zesentwintig leden en is samengesteld als volgt:

- a) drie leden benoemd door de raad van bestuur van HR Rail, waaronder in ieder geval de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, die van rechtswege voorzitter van de Nationale Paritaire Commissie is, en de algemeen directeur van HR Rail;
- b) vijf leden benoemd door de raad van bestuur van Infrabel;
- c) vijf leden benoemd door de raad van bestuur van NMBS;
- d) één lid benoemd door elk van de representatieve syndicale organisaties;
- e) de overige leden benoemd door de erkende syndicale organisaties, naar evenredigheid van het aantal bijdragende leden van elk van deze syndicale organisaties bij Infrabel, NMBS en HR Rail samen en die overeenkomstig artikel 8 gemachtigd zijn in de Nationale Paritaire Commissie te zetelen.

De Nationale Paritaire Commissie wordt met ingang van 2014 om de zes jaar op 1 december vernieuwd op grond van de gegevens per één januari van het jaar waarin tot de vernieuwing wordt overgegaan.

Art. 7 Bevoegdheden

Niettegenstaande elke andersluidende bepaling en onverminderd de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, is de Nationale Paritaire Commissie bevoegd om:

- 1° al de kwesties te onderzoeken betreffende de bepalingen van het personeelsstatuut en de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de regels inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en van beroepsziekten, en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden voorgelegd door de raad van bestuur van HR Rail, de algemeen directeur van HR Rail, het HR Coördinatie Comité, de raad van bestuur of het directiecomité van Infrabel of NMBS, de voorzitter of zijn gemandateerde van een syndicale organisatie die in de Nationale Paritaire Commissie zetelt overeenkomstig de bepalingen van het syndicaal statuut;
- 2° na overleg haar advies uit te brengen over al de kwesties van algemene aard die de Minister tot wiens bevoegdheid de spoorwegen behoren, de raad van bestuur van HR Rail, de algemeen directeur van HR Rail, het HR Coördinatie Comité, de raad van bestuur of het directiecomité van Infrabel of NMBS, de voorzitter of zijn gemandateerde van een syndicale organisatie die in de Nationale Paritaire Commissie zetelt overeenkomstig de bepalingen van het syndicaal statuut meent haar te moeten voorleggen, onder meer in de gevallen waarin die personen of organen oordelen dat die zaken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn;
- 3° het onderzoek te doen aangaande de economische en financiële informatie betreffende NMBS, Infrabel en HR Rail;
- 4° advies uit te brengen inzake sociale kwesties die voortvloeien uit de beheersovereenkomsten en de ondernemingsplannen van de vennootschappen;
- 5° te onderhandelen over het Statuut van het personeel, het ARPS - Bundel 548 betreffende het syndicaal statuut en het ARPS – Bundel 541 betreffende de dienst- en rusttijden en hieromtrent een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende regeling vast te stellen bij een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen;
- 6° alle aangelegenheden te onderzoeken die rechtstreeks of onrechtstreeks van belang zijn voor het niet-statutair personeel;
- 7° één of meer arbeidsreglementen op te stellen en te wijzigen met een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen waarbij zij de taken van de ondernemingsraad vervult;
- 8° advies te geven over de HR - dienstenovereenkomsten;

- 9° de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel ten behoeve van Infrabel en NMBS door HR Rail voorafgaandelijk goed te keuren bij een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen;
- 10° voorafgaand advies te geven over de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben;
- 11° deel te nemen aan het beheer van de ten behoeve van het personeel opgerichte of op te richten instellingen;
- 12° overleg te plegen met en algemeen informeren van het personeel inzake het HR-beleid;
- 13° het kennisnemen van aangelegenheden betreffende het welzijn van het personeel op het werk, die haar worden meegedeeld door de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk;
- 14° advies te geven omtrent het driejaarlijks verslag van de algemeen directeur van HR Rail betreffende de woon-werkverplaatsingen van het personeel van de Belgische Spoorwegen;
- 15° de mogelijkheden te onderzoeken tot wederbenutting bij afschaffing van betrekking van het statutair personeel;
- 16° collectieve overeenkomsten van toepassing op het niet-statutair personeel te onderhandelen en te sluiten alsook het protocol van sociaal akkoord, van toepassing op het statutair en niet-statutair personeel, uit te voeren;
- 17° een aanvraag in te dienen tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar van de Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 18° het verrichten van al haar werkzaamheden inzake de sociale verkiezingen, zoals omschreven in ARPS bundel 548;
- 19° het doen van uitspraken over het al dan niet betaan van de economische of technische redenen ter rechtvaardiging van een ontslag van een syndicaal afgevaardigde of een kandidaat-syndicaal afgevaardigde volgens de voorwaarden zoals bepaald in ARPS bundel 548.

Art. 8 Toekenning van de zetels aan de erkende syndicale organisaties

§ 1. MEDEDINGING

De erkende organisaties mogen meedingen voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

§ 2. TOEKENNING VAN DE ZETELS

De zetels worden toegekend overeenkomstig de volgende bepalingen:

- a) uiterlijk de eerste dag van de vijfde maand die de voor de vernieuwing van de Nationale Paritaire Commissie gestelde datum voorafgaat, moeten de erkende organisaties die rechtmatig mededingen voor de toekenning van de zetels, indien ze voor die toekenning willen in aanmerking komen, hun verzoek richten tot de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail en tevens het bewijs leveren dat ze voldoen aan de criteria die opgegeven zijn in artikel 2. Het verzoek moet ondertekend zijn door de voorzitter en drie verantwoordelijke gemachtigden conform de statuten van die organisatie; het moet het individueel betalend effectief van de organisatie vermelden;
- b) de in aanmerking te nemen aangegeven effectieven zijn de effectieven op de eerste januari van het jaar waarin de vernieuwing van de Nationale Paritaire Commissie plaatsvindt;
- c) die effectieven worden uiterlijk twee maanden vóór de voor de vernieuwing van de Nationale Paritaire Commissie gestelde datum gecontroleerd, tenzij al de organisaties de door elk van hen aangegeven effectieven aanvaarden met een verklaring ondertekend door de voorzitter en drie verantwoordelijke gemachtigden conform de statuten van die organisatie;
- d) de magistraat, aangewezen overeenkomstig de bepalingen van de eerste alinea van § 3 hierna, brengt verslag uit aan de raad van bestuur van HR Rail. Deze bepaalt, op grond van dat verslag en volgens de regels van een evenredige vertegenwoordiging, de verdeling van de tien zetels onder de organisaties die voldaan hebben aan de hiervoor opgegeven criteria en modaliteiten en die ten minste 10 % groeperen van het totale personeelsbestand bij Infrabel, NMBS en HR Rail samen. Het bedoelde totale personeelsbestand is het effectief dat bestaat op de datum die opgegeven is onder b) hiervoor.

De uitvoeringsmodaliteiten voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie worden bepaald door het ARPS - Bundel 548.

§ 3. CONTROLEVERRICHTINGEN

De onder §2, c) bedoelde controleverrichtingen worden uitgevoerd onder leiding van een magistraat daartoe aangewezen door de raad van bestuur van HR Rail.

De magistraat beschikt ter plaatse over al de vereiste onderzoeks- of controlemiddelen. Zo kan hij vanwege de verenigingen mededeling vergen van de bijgehouden elektronische bestanden, de lijsten van de geïnde bijdragen, de steekkaarten, registers opgemaakt door de centrales, gewestelijke afdelingen of secties.

§ 4. UITSLUITING

Elke organisatie die kandidaat is voor één van de zetels van de Nationale Paritaire Commissie en niet voldoet aan de criteria die opgegeven zijn onder §1 en §2, of die weigert zich aan de daarin bepaalde formaliteiten te onderwerpen of bij wie een bedrog of poging tot bedrog zou vastgesteld worden, kan hetzij van de mededinging, hetzij van de toekenning van de zetels uitgesloten worden, bij een beslissing van de raad van bestuur van HR Rail, genomen op grond van het verslag van de persoon die door de raad is aangewezen om de controleverrichtingen uit te voeren.

§ 5. ALGEMENE BEPALINGEN

- a) De effectieven van om het even welke van de syndicale organisaties worden niet medegedeeld aan de mededingende organisaties.
- b) In afwachting dat de raad van bestuur van HR Rail de nieuwe toekenning van de zetels heeft vastgesteld, blijft de Nationale Paritaire Commissie geldig fungeren zonder wijziging in haar samenstelling.
- c) Enkel de erkende syndicale organisaties aan wie overeenkomstig de bepalingen van dit artikel zetels werden toegekend in de Nationale Paritaire Commissie, zijn gerechtigd te zetelen in de andere organen van sociale dialoog en de organen van de Sociale werken voor zover deze organen, wat de vertegenwoordigers van het personeel betreft, niet via sociale verkiezingen worden samengesteld. De verdeling van de zetels in voornoemde organen gebeurt op dezelfde wijze als deze die van toepassing is voor de zetelverdeling in de Nationale Paritaire Commissie met dien verstande dat elke erkende organisatie die in de Nationale Paritaire Commissie zetelt in toepassing van onderhavig artikel, in elk orgaan van sociale dialoog en elk orgaan van de Sociale werken minstens één effectief en één plaatsvervangend lid heeft.

Art. 9 Plaatsvervangende afgevaardigden

NMBS, Infrabel en HR Rail en de erkende en representatieve organisaties wijzen zoveel plaats- vervangende als werkelijke afgevaardigden aan. Kan de werkelijke afgevaardigde de vergadering niet bijwonen, dan laat hij zich vervangen door een plaatsvervanger. De plaatsvervangers mogen al de zittingen bijwonen, doch zonder beslissende of raadgevende stem, tenzij zij een effectief lid vervangen.

Art. 10 Huishoudelijk reglement

De Nationale Paritaire Commissie vergadert om de drie maanden. Is er geen agenda, dan mag een gewone zitting verdaagd of afgelast worden.

Zij wordt voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail die stemgerechtigd is.

De voorzitter mag uit eigen macht of op aanvraag van de leden van de Nationale Paritaire Commissie bijzondere vergaderingen doen beleggen.

De bijeenroepingen worden ten minste acht dagen van te voren naar de leden gezonden; voor de personeelsleden in dienst worden zij door bemiddeling van hun onmiddellijke chef gestuurd.

De agenda wordt binnen dezelfde termijn medegedeeld.

Zowel de raad van bestuur van HR Rail, de algemeen directeur van HR Rail, het HR Coördinatie Comité, de raad van bestuur of het directiecomité van Infrabel of NMBS, als de voorzitter of zijn gemandateerde van een syndicale organisatie die in de Nationale Paritaire Commissie zetelt, mag uiterlijk vijf dagen vóór de zitting de inschrijving op de agenda vragen van zaken waarin zij belang stellen en die onder de opdracht van de Nationale Paritaire Commissie vallen.

Voor de aangelegenheden bepaald in artikel 7, 2° kan ook de minister tot wiens bevoegdheid de spoorwegen behoren, punten op de agenda laten plaatsen.

De gedelegeerd bestuurder van Infrabel, de gedelegeerd bestuurder van NMBS, of de algemeen directeur van HR Rail, of hun vertegenwoordigers, zijn, elk voor wat hun vennootschap betreft, ertoe gehouden aan de Nationale Paritaire Commissie de noodzakelijke inlichtingen te verstrekken voor het uitoefenen van haar bevoegdheden.

De Nationale Paritaire Commissie kan maar geldig beraadslagen indien naast de voorzitter ook ten minste de helft van de werkelijke of plaatsvervangende leden die de directie van de drie vennootschappen vertegenwoordigen en ten minste de helft van de werkelijke of plaatsvervangende leden die de personeelsleden vertegenwoordigen aanwezig zijn.

De aanwezige afvaardiging van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen omvat bij elke vergadering minstens één vertegenwoordiger van Infrabel, NMBS en HR Rail. De aanwezige afvaardiging van de personeelsleden omvat bij elke vergadering minstens één vertegenwoordiger van elke erkende organisatie die overeenkomstig artikel 8 zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Indien de voorzitter vaststelt dat de voorwaarden inzake het vereiste aantal aanwezigen en de samenstelling van de Nationale Paritaire Commissie niet vervuld zijn, wordt de vergadering door hem opgeheven. In voorkomend geval zal de voorzitter van de Nationale Paritaire Commissie zich vergewissen van de redenen van de afwezigheden.

De voorzitter belegt een tweede vergadering binnen de 15 dagen. In de oproepingsbrief wordt vermeld dat het om de tweede oproeping gaat.

Deze vergadering van de Nationale Paritaire Commissie kan geldig vergaderen en beraadslagen over de punten die voor de tweede keer op de dagorde staan ongeacht het aantal aanwezige leden.

Art. 11 De Nationale Paritaire Commissie richt in haar schoot een Nationale Paritaire Subcommissie en een Nationale Raad voor de Opleiding op.

Daarnaast kan de Nationale Paritaire Commissie in haar schoot oprichten:

- een bureau dat op dezelfde wijze wordt samengesteld als de Nationale Paritaire Subcommissie en dat tot opdracht heeft haar werkzaamheden te programmeren en te coördineren, alsmede de geschillen te onderzoeken in geval van dreigend sociaal conflict, indien mogelijk voorafgaandelijk aan een eventuele stakingsaanzegging en in ieder geval vóór de staking.
Het bureau wordt voorgezeten door de voorzitter van de Nationale Paritaire Commissie en is op dezelfde wijze samengesteld als de Nationale Paritaire Subcommissie.
- één of meer specifieke paritaire werkgroepen welke belast zijn bepaalde kwesties voor te bereiden die haar voorgelegd worden.

In deze specifieke paritaire werkgroep(en) zal de aanwezige afvaardiging van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen naast een vertegenwoordiger van HR Rail, bestaan uit (een) vertegenwoordiger(s) van de vennootschap(pen) op dewelke de te bespreken problematiek betrekking heeft. Indien de te bespreken problematiek de drie vennootschappen aanbelangt, zal bij elke vergadering minstens één vertegenwoordiger van Infrabel, NMBS en HR Rail aanwezig zijn.

De aanwezige afvaardiging van de personeelsleden omvat bij elke vergadering minstens één vertegenwoordiger van elke erkende syndicale organisatie die overeenkomstig artikel 8 zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Art.12 Nationale Paritaire Subcommissie

De Nationale Paritaire Commissie richt in haar schoot een Nationale Paritaire Subcommissie op, die het overleg en de onderhandelingen in de Nationale Paritaire Commissie voorbereidt, met uitzondering van de aangelegenheden die inhoudelijk uitsluitend de opleiding van het personeel en het Kledingsfonds aanbelangen.

De Nationale Paritaire Subcommissie wordt samengesteld uit twaalf personeelsleden die in de Nationale Paritaire Commissie als effectief lid of als plaatsvervanger zetelen. De afvaardiging van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen bestaat uit zes leden waarbij elke raad van bestuur of zijn afgevaardigde van elk van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen zijn vertegenwoordiger(s) benoemt overeenkomstig de onderlinge zetelverdeling die bij reglement wordt bepaald terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen en één lid als vertegenwoordiger van het personeel wordt aangeduid door de representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie. Op dezelfde wijze worden eveneens twaalf plaatsvervangers aangeduid, die in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Een plaatsvervangend lid van elke erkende en representatieve organisatie die in de Nationale Paritaire Commissie zetelt, mag de vergaderingen van de Nationale Paritaire Subcommissie bijwonen teneinde de continuïteit te verzekeren.

Het huishoudelijk reglement van de Nationale Paritaire Subcommissie wordt bepaald door het ARPS - Bundel 548 “Syndicale Betrekkingen”.

Art. 13 Nationale Raad voor de Opleiding

De Nationale Paritaire Commissie richt eveneens een Nationale Raad voor de Opleiding op.

De Nationale Raad voor de Opleiding is samengesteld uit twaalf personeelsleden. De afvaardiging van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen bestaat uit zes leden waarbij elke raad van bestuur of zijn afgevaardigde van elk van de drie vennootschappen zijn vertegenwoordiger(s) benoemt overeenkomstig de onderlinge zetelverdeling die bij reglement wordt bepaald. De voorzitter van de Nationale Raad van de Opleiding wordt benoemd door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde. Anderzijds worden vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel, voorgedragen door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen en wordt één lid aangeduid door de representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Op dezelfde wijze worden eveneens twaalf plaatsvervangers aangeduid.

De plaatsvervangende leden mogen de vergaderingen bijwonen.

Voor specifieke besprekingen kunnen zowel de drie vennootschappen als de erkende en representatieve syndicale organisaties zich laten bijstaan door technische raadgevers, onder de door het huishoudelijk reglement bepaalde voorwaarden.

Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie en de Nationale Paritaire Subcommissie, staat de Nationale Raad voor de Opleiding in voor de coördinatie van het sociaal overleg met betrekking tot de opleiding.

Voornoemd sociaal overleg betreft

- de krachtlijnen van het opleidingsbeleid van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen, in samenhang met hun respectievelijke strategie;
- de coördinatie van de opleidingsactiviteiten op het niveau van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen;
- de analyse van de opleidingsbehoeften met het oog op de herklassering en de heroriëntering van het personeel van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen;
- de opleidingen die de kennis van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen verbeteren en het personeel in staat stellen zich te vervolmaken, ondermeer met het oog op de toegang tot de interne promotie;
- voorstellen doen aan de beheersorganen in verband met de organisatie van de opleiding;
- de transversale opleiding van het statutair en niet-statutair personeel van de Belgische Spoorwegen.

I. B. STURINGSCOMITE

Art. 14 Samenstelling

Het sturingscomité is samengesteld uit de gedelegeerd bestuurder van Infrabel, de gedelegeerd bestuurder van NMBS, de algemeen directeur van HR Rail en drie vertegenwoordigers van de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen en één waarnemer van elke representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Het Sturingscomité vergadert onder alternerend voorzitterschap van de gedelegeerd bestuurder van Infrabel, de gedelegeerd bestuurder van NMBS en de algemeen directeur van HR Rail.

Art. 15 Bevoegdheden

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, is het sturingscomité bevoegd om:

- 1° indien nodig, samenspraak te plegen voor de punctuele begeleiding van de uitbouw van nieuwe structuren;
- 2° samenspraak te plegen bij sociale conflicten;
- 3° samenspraak te plegen inzake het transportplan en bij problemen in verband met operationeel beheer;
- 4° samenspraak te plegen wanneer de geëigende sociale dialoog geen oplossing biedt;
- 5° tussen te komen bij betwistingen of nakende betwistingen tussen de erkende syndicale organisaties en de vennootschappen;
- 6° het protocol van sociaal akkoord, van toepassing op het statutair en niet-statutair personeel, te onderhandelen en af te sluiten.

Art. 16 Werking

De algemeen directeur van HR Rail legt jaarlijks een kalender vast voor de vergaderingen van het sturingscomité op basis van één vergadering per maand.

De vergaderingen gaan slechts door indien een volwaardig lid van het sturingscomité hier ten laatste veertien dagen op voorhand om verzoekt.

Ook de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail en het HR Coördinatie Comité kunnen verzoeken om de vergadering te laten doorgaan.

Zowel het HR Coördinatie Comité als elk volwaardig lid van het sturingscomité kan punten op de agenda laten plaatsen.

I. C. COMITE VAN HET KLEDINGFONDS

Art. 17 De studies betreffende de uniformkleding, alsook de uitvaardiging en de toepassing van de beschikkingen en maatregelen in verband met de levering en het gebruik van deze kleding, zijn toevertrouwd aan het Comité van het Kledingfonds.

Het Comité van het Kledingfonds is bevoegd zijn advies uit te brengen en voorstellen te doen aangaande de kwesties betreffende uniformkleding.

De raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde benoemt de voorzitter van het Comité van het Kledingfonds en de raden van bestuur van Infrabel en NMBS of hun afgevaardigde duiden respectievelijk één en vier leden aan.

Daarnaast worden vijf afgevaardigden van het personeel aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen. De representatieve syndicale organisatie die geen erkende organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie, duidt één lid aan.

Er worden op dezelfde wijze evenveel plaatsvervangers als effectieve leden aangeduid. Kan de werkelijke afgevaardigde op de vergadering niet aanwezig zijn, dan laat hij zich door een plaatsvervanger vervangen.

De NMBS staat in voor het beheer van het Kledingfonds.

I. D. REGIONALE SOCIALE DIALOOG

Art. 18 Organisatie

Binnen de Belgische Spoorwegen worden vijf gewestelijke paritaire commissies opgericht voor de sociale dialoog over sociale aangelegenheden van de Belgische Spoorwegen, zowel deze die eigen zijn aan één van de vennootschappen als deze die meer dan één vennootschap aanbelangen.

Art. 19 Samenstelling

§ 1. De gewestelijke paritaire commissies zijn paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de drie vennootschappen en vertegenwoordigers van het personeel.

Er worden evenveel plaatsvervangende als effectieve leden aangeduid.

§ 2. Elke gewestelijke paritaire commissie wordt voorgezeten door de regionale vertegenwoordiger van de algemeen directeur van HR Rail en bestaat in voorkomend geval uit meerdere kamers.

§ 3. De samenstelling van de gewestelijke paritaire commissies wordt, wat de vertegenwoordigers van het personeel betreft, geregeld via sociale verkiezingen. Deze sociale verkiezingen worden voor de eerste maal georganiseerd in 2018 en vervolgens vierjaarlijks vanaf 2024.

§ 4. De verkiezingsprocedure, de handelingen die de verkiezingsprocedure voorafgaan en het aantal beschikbare mandaten, zijn opgenomen in het ARPS bundel 548.

§ 5. In afwachting van de sociale verkiezingen in 2018:

- zal elke gewestelijke paritaire commissie bestaan uit drie kamers;
- worden de kamers van de gewestelijke paritaire commissies, met uitzondering van de gewestelijke paritaire commissie van het Hoofdbestuur/Centrum als volgt samengesteld:

- 1° Een eerste kamer, bestaande uit tien leden, wordt samengesteld uit vier leden benoemd door de raad van bestuur van Infrabel of zijn afgevaardigde en één lid door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde, terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Deze kamer wordt voorgezeten door de lokale verantwoordelijke van Infrabel die wordt bijgestaan door de vertegenwoordiger van HR Rail.

- 2° Een tweede kamer, bestaande uit twintig leden, wordt samengesteld uit negen leden benoemd door de raad van bestuur van NMBS of zijn afgevaardigde en één lid door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde, terwijl tien leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Deze kamer wordt voorgezeten door de lokale verantwoordelijke van NMBS die wordt bijgestaan door de vertegenwoordiger van HR Rail.

- 3° Een derde kamer, bestaande uit zes leden, wordt samengesteld uit drie leden, waaronder de voorzitter, benoemd door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde, terwijl drie leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

- worden de kamers van de gewestelijke paritaire commissie van het Hoofdbestuur/Centrum als volgt samengesteld:

- 1° Een eerste kamer, bestaande uit zestien leden, wordt samengesteld uit zeven leden benoemd door de raad van bestuur van Infrabel of zijn afgevaardigde en één lid door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde, terwijl acht leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Deze kamer wordt voorgezeten door de lokale verantwoordelijke van Infrabel die wordt bijgestaan door de vertegenwoordiger van HR Rail.

- 2° Een tweede kamer, bestaande uit twintig leden, wordt samengesteld uit negen leden benoemd door de raad van bestuur van NMBS of zijn afgevaardigde en één lid door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde, terwijl tien leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Deze kamer wordt voorgezeten door de lokale verantwoordelijke van NMBS die wordt bijgestaan door de vertegenwoordiger van HR Rail.

- 3° Een derde kamer, bestaande uit tien leden, wordt samengesteld uit vijf leden, waaronder de voorzitter, benoemd door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde, terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Art. 20 Bevoegdheden

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden toegekend aan andere organen van sociale dialoog, heeft de regionale sociale dialoog onder meer betrekking op de volgende aangelegenheden:

- 1° onderzoeken van de voorstellen en bezwaren van het personeel betreffende de regeling van de arbeid en de verbetering van de productie;
- 2° uitbrengen van advies over alle vraagstukken betreffende de werkregeling, telkens die door de bevoegde gewestelijke overheid worden voorgelegd, met inbegrip van de vraagstukken die voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn, met uitzondering van welzijn op het werk;
- 3° onderzoeken van de kwesties met betrekking tot mobiliteit van het personeel tussen Infrabel, NMBS en HR Rail alsook de hertoewijzing en herbenutting van beschikbare personeelsleden;
- 4° de bevoegdheden inzake sociale werken die ingevolge het Statuut van het personeel worden toegekend.

§ 2. De gewestelijke paritaire commissies brengen advies uit over de kwesties die hen worden voorgelegd door de vennootschappen. De vraagstukken betreffende de werkregeling, behalve in de gevallen bepaald in de wet, de personeelsreglementering of het personeelsstatuut, moeten hen niet vooraf worden voorgelegd.

De kwesties van algemene aard en de beginselkwesties vallen onder de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie.

Art. 21 Technische raadgevers

De leden van de gewestelijke paritaire commissies mogen zich, in bepaalde bijzondere gevallen waarin de aanwezigheid van een specialist gerechtvaardigd is, door een technisch raadgever laten bijstaan.

Daarnaast kunnen de vertegenwoordigers van het personeel die verkozen zijn via sociale verkiezingen, zich laten bijstaan door vrijgestelden van de syndicale organisatie waartoe ze behoren.

Art. 22 Huishoudelijk reglement – Vergaderingen

Vanaf de samenstelling van de gewestelijke paritaire commissies na de sociale verkiezingen in 2018, kan elke gewestelijke paritaire commissie haar eigen huishoudelijk reglement opstellen mits goedkeuring ervan bij tweedederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

In afwachting hiervan of bij gebrek aan een eigen huishoudelijk reglement, gelden de bepalingen hierna:

Elke gewestelijke paritaire commissie vergadert minstens elk trimester.

Zowel de voorzitter van een gewestelijke paritaire commissie – die hetzij op eigen hand, hetzij op verzoek van een of meer leden van de commissie daartoe beslist- als de voorzitter of zijn gemandateerde van een syndicale organisatie die in de gewestelijke paritaire commissie zetelt, kunnen om bijkomende vergaderingen verzoeken.

De oproepingsbrieven worden ten minste acht dagen van te voren naar de leden gezonden; voor personeelsleden in dienst worden ze gestuurd door tussenkomst van hun onmiddellijke chef.

De agenda wordt binnen dezelfde termijn medegedeeld. De leden mogen uiterlijk vijf dagen vóór de vergadering, de inschrijving op de agenda vragen van zaken waarin zij belang stellen en die onder de opdracht vallen waarmee de commissie belast is.

II. ORGANEN VAN SOCIALE DIALOOG OP HET NIVEAU VAN ELKE VENNOOTSCHAP

II. A. STRATEGISCH BEDRIJFSCOMITE

Art. 23 Oprichting

Infrabel, NMBS en HR Rail richten in hun schoot een strategisch bedrijfscomité op en staan in voor het beheer ervan.

Art. 24 Samenstelling

De strategische bedrijfscomités zijn tweeledig samengesteld uit vertegenwoordigers van de betrokken vennootschap en vertegenwoordigers van het personeel. Er mogen niet meer vertegenwoordigers van de betrokken vennootschap dan vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid.

Het strategisch bedrijfscomité van Infrabel wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder van Infrabel of zijn vertegenwoordiger. Vijf leden, waaronder de voorzitter, worden als vertegenwoordigers van de vennootschap aangeduid door de raad van bestuur van Infrabel of zijn afgevaardigde terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

De representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie, duidt één waarnemer aan.

Het strategisch bedrijfscomité van NMBS wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder van NMBS of zijn vertegenwoordiger. Acht leden, waaronder de voorzitter, worden als vertegenwoordigers van de vennootschap aangeduid door de raad van bestuur van NMBS of zijn afgevaardigde terwijl acht leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen. De representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie, duidt één waarnemer aan.

Het strategisch bedrijfscomité van HR Rail wordt voorgezeten door de algemeen directeur of zijn vertegenwoordiger. Vijf leden, waaronder de voorzitter, worden als vertegenwoordigers van de vennootschap aangeduid door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen. De representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie, duidt één waarnemer aan.

Bij bovenvermelde strategische bedrijfscomités worden er op dezelfde wijze evenveel plaatsvervangers als effectieve leden aangeduid. Kan de werkelijke afgevaardigde op de vergadering niet aanwezig zijn, dan laat hij zich door een plaatsvervanger vervangen.

Art. 25 Bevoegdheden

§ 1. Onverminderd de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en de bevoegdheden die voortvloeien uit de Wet van 21 maart 1991, zijn de strategische bedrijfscomités, elk voor de vennootschap waarbinnen zij zijn opgericht, bevoegd om:

- 1° de economische en financiële inlichtingen, zoals bepaald in artikel 15 b) 1° en 2° van de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en zoals gepreciseerd en aangevuld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, te onderzoeken;

- 2° kennis te nemen van de evolutie en de aard van de tewerkstelling, met inbegrip van het toezicht op de naleving van de afspraken met betrekking tot de terbeschikkingstelling ten behoeve van Infrabel en NMBS van het personeel door HR Rail;
 - 3° de leden van het college van commissarissen voor te dragen aan de minister tot wiens bevoegdheid de overheidsbedrijven behoren;
 - 4° advies uit te brengen voorafgaand aan het afsluiten en wijzigen van het beheerscontract van Infrabel en NMBS en de opvolging van de uitvoering van dit beheerscontract;
 - 5° kennis te nemen van en voorafgaand advies uit te brengen over maatregelen die de tewerkstelling op middellange en lange termijn kunnen beïnvloeden;
 - 6° kennis te nemen van en voorafgaand advies uit te brengen over maatregelen te nemen ten gevolge van beslissingen met een invloed op lange termijn inzake algemene bedrijfsstrategie, dochterondernemingen, processen van fusies en overnames, herstructureringen, algemeen personeels- en investeringsbeleid, de ontwikkeling van jaarlijkse financiën en budgetten en de verdediging van de concurrentiepositie;
 - 7° te waken over de naleving van de afspraken gemaakt door de betrokken vennootschap in de HR – dienstenovereenkomst en desgevallend de overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van personeel;
 - 8° op te treden als ondernemingsraad binnen de betrokken vennootschap in geval van overname of overdracht van activiteiten;
 - 9° toezicht te houden op de uitvoering van de activiteiten van de betrokken vennootschap voor wat de benutting van het spoorwegpersoneel betreft, zowel voor de spoorwegactiviteiten als voor de logistieke ondersteuning en overeenkomstig de afspraken met betrekking tot terbeschikkingstelling door HR Rail van personeel ten behoeve van Infrabel en NMBS;
 - 10° kennis te nemen van de onderdelen van het ondernemingsplan die de uitvoering van de taken van openbare dienst betreffen met toepassing van artikel 26 van de Wet van 21 maart 1991 en artikel 53 § 4 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.
- § 2. De strategische bedrijfscomités geven geen advies over zaken die vallen onder § 1, 5°, 6° en 8°, waarover de Nationale Paritaire Commissie reeds advies heeft gegeven.

Art. 26 Werking

De strategische bedrijfscomités vergaderen minstens vier maal per jaar. De gedelegeerd bestuurder van Infrabel, de gedelegeerd bestuurder van NMBS, de algemeen directeur van HR Rail of hun vertegenwoordigers en de voorzitter of zijn gemandateerde van een erkende syndicale organisatie die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelt, kunnen om bijkomende vergaderingen verzoeken.

De gedelegeerd bestuurder van Infrabel of NMBS en de algemeen directeur van HR Rail of hun vertegenwoordigers verstrekken aan het desbetreffend strategische bedrijfscomité de inlichtingen die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van zijn bevoegdheden.

Bij de uitoefening van hun bevoegdheden beschikken de strategische bedrijfscomités, voor zover van toepassing, over de verslagen van het auditcomité van de betrokken vennootschap betreffende het onderzoek van de rekeningen van deze vennootschap.

De strategische bedrijfscomités kunnen ambtshalve advies verstrekken over de materies die tot hun bevoegdheden behoren.

C. ORGANEN VAN SOCIALE DIALOOG INZAKE WELZIJN OP HET WERK

Art. 27 Wettelijke en reglementaire bepalingen

Elke vennootschap van de Belgische Spoorwegen is onderworpen aan de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Bovendien is elke vennootschap van de Belgische Spoorwegen met uitsluiting van de andere vennootschappen bevoegd om het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast te stellen voor het personeel dat bij haar tewerkgesteld is.

Het aldus door elke vennootschap vastgestelde reglementair welzijnsbeleid wordt gelijkgesteld met het personeelsstatuut of de personeelsreglementering, naargelang de oorspronkelijke bepaling in het personeelsstatuut of de personeelsreglementering stond, met name:

- a) Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB);
- b) De Codex over het welzijn op het werk (CODEX);
- c) Welzijn op het werk – het Algemeen reglement algemene diensten (ARAD 06) – Reglement Arbeidsveiligheid en Hygiëne;
- d) ARPS – Bundel 576 en 577.

Art. 28 Structuur van het overleg inzake welzijn op het werk

Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van andere organen, wordt op het niveau van de Belgische Spoorwegen een Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk ingericht. HR Rail is verantwoordelijk voor het organiseren en beheren van de sociale dialoog binnen de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk.

Daarnaast wordt binnen elk van de drie vennootschappen een Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk opgericht alsook verschillende Comités voor preventie en bescherming op het werk waarvan elke vennootschap de structuur, de samenstelling en werking regelt na akkoord van haar Bedrijfscomité.

**I. ORGAAN VAN SOCIALE DIALOOG INZAKE WELZIJN OP
HET WERK OP HET NIVEAU VAN DE BELGISCHE
SPOORWEGEN**

NATIONALE COMMISSIE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Art. 29 Samenstelling

De Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk is paritair samengesteld uit tweeëntwintig leden.

Elf leden vertegenwoordigen de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen waarbij elke raad van bestuur of zijn afgevaardigde van elk van deze drie vennootschappen zijn vertegenwoordiger(s) benoemt overeenkomstig de onderlinge zetelverdeling die bij reglement wordt bepaald. Tien leden vertegenwoordigen het personeel en worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen. Eén lid wordt aangeduid door de representatieve syndicale organisatie die geen erkende organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie.

Er worden evenveel plaatsvervangende leden aangeduid als er effectieve leden zijn. Plaatsvervangende leden zetelen slechts in een aantal dat gelijk is aan het aantal afwezige effectieve leden.

De Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk wordt voorgezeten door de algemeen directeur van HR Rail of zijn vertegenwoordiger.

Art. 30 Bevoegdheden

De Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° onderzoek en adviesverlening in kwesties met betrekking tot welzijn op het werk die noodzakelijkerwijs meer dan één vennootschap aanbelangen;
- 2° de mogelijkheid tot overmaken aan de Nationale Paritaire Commissie van alle kwesties in verband met welzijn op het werk die noodzakelijkerwijs meer dan één vennootschap aanbelangen;
- 3° het geven van advies inzake een beoogde wijziging van reglementering inzake welzijn op het werk of een andere kwestie inzake welzijn op het werk die noodzakelijkerwijs meer dan één vennootschap aanbelangt;

Art. 31 Werking

Eén van de volgende personen of organen kunnen punten op de agenda van de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk plaatsen:

- 1° de voorzitter van een Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk;
- 2° de vertegenwoordigers van Infrabel, NMBS of HR Rail of de voorzitter of zijn gemandateerde van een syndicale organisatie die in een Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk zetelen;
- 3° het HR Coördinatie Comité.

II. ORGANEN VAN SOCIALE DIALOOG INZAKE WELZIJN OP HET WERK OP HET NIVEAU VAN ELKE VENNOOTSCHAP

II. A. BEDRIJFSCOMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Art. 32 Oprichting

Infrabel, NMBS en HR Rail richten in hun schoot een Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk op en staan in voor de organisatie en het beheer ervan.

Art. 33 Wettelijke en reglementaire bepalingen

Wanneer de vennootschap een Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk heeft opgericht, wordt zij beschouwd voldaan te hebben aan artikel 49 en 50 van de Wet van 4 augustus 1996.

De wettelijke en reglementaire voorschriften die gelden voor een Comité voor preventie en bescherming op het werk in de zin van de Wet van 4 augustus 1996, zijn slechts van toepassing op het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk voor zover deze niet tegenstrijdig zijn met de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

Art. 34 Samenstelling

De Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk zijn tweeledig samengesteld uit vertegenwoordigers van de betrokken vennootschap en vertegenwoordigers van het personeel. Er mogen niet meer vertegenwoordigers van de betrokken vennootschap dan vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid.

Vanaf 2018 zal de samenstelling van de Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk, wat de vertegenwoordigers van het personeel betreft, geregeld worden via sociale verkiezingen.

Deze sociale verkiezingen worden voor de eerste maal georganiseerd in 2018 en vervolgens vierjaarlijks vanaf 2024.

De verkiezingsprocedure, de handelingen die de verkiezingsprocedure voorafgaan en het aantal beschikbare mandaten, zijn opgenomen in het ARPS bundel 548.

In afwachting van de sociale verkiezingen in 2018, blijven de Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk samengesteld zoals hierna vermeld:

Het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk van Infrabel wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder van Infrabel of zijn vertegenwoordiger. Vijf leden, waaronder de voorzitter, worden als vertegenwoordigers van de vennootschap aangeduid door de raad van bestuur van Infrabel of zijn afgevaardigde terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk van NMBS wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder van NMBS of zijn vertegenwoordiger. Acht leden, waaronder de voorzitter, worden als vertegenwoordigers van de vennootschap aangeduid door de raad van bestuur van NMBS of zijn afgevaardigde terwijl acht leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk van HR Rail wordt voorgezeten door de algemeen directeur of zijn vertegenwoordiger. Vijf leden, waaronder de voorzitter, worden als vertegenwoordigers van de vennootschap aangeduid door de raad van bestuur van HR Rail of zijn afgevaardigde terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende syndicale organisaties die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen.

Bij bovenvermelde Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk worden er op dezelfde wijze evenveel plaatsvervangers als effectieve leden aangeduid. Kan de werkelijke afgevaardigde op de vergadering niet aanwezig zijn, dan laat hij zich door een plaatsvervanger vervangen.

Art. 35 Bevoegdheden

De Bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk zijn, elk voor de vennootschap waarbinnen zij zijn opgericht, belast met de volgende bevoegdheden:

- 1° het uitoefenen van de bevoegdheden die overeenkomstig de Wet van 4 augustus 1996 toekomen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- 2° het geven van advies over een wijziging aan het reglementair of niet-reglementair welzijnsbeleid;
- 3° het geven van advies over voorstellen van aanpassingen aan de structuur van de organen voor preventie en bescherming op het werk waarvan zij de noodzakelijkheid erkend heeft;
- 4° de mogelijkheid tot ambtshalve of op verzoek uitbrengen van advies over alle vraagstukken betreffende welzijn op het werk;
- 5° de mogelijkheid tot overmaken aan de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk, voor advies, van alle kwesties in verband met welzijn op het werk die tot de bevoegdheid van de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk behoren, overeenkomstig artikel 31;
- 6° het uitwerken en het in toepassing brengen van gepaste propagandamiddelen met het doel het welzijn op het werk binnen de vennootschap in alle aspecten te bevorderen;
- 7° het waken over de toepassing, binnen de betrokken vennootschap, van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake preventie en bescherming op het werk en in het bijzonder over de eenheid in het welzijnsbeleid;
- 8° het waken over de goede werking, binnen de betrokken vennootschap, van de verschillende organen voor preventie en bescherming op het werk;
- 9° het onderzoeken van de eventuele klachten die uitgaan van de vennootschap of van de delegatie van het personeel dat in het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk zetelt, inzake het verlenen van dienstvrijstellingen met toepassing van de toepasselijke personeelsreglementering;
- 10° het geven van advies over de toepassing van Hoofdstukken III, IV en V van de Wet van 4 augustus 1996;

- 11° het geven van een voorafgaand advies over de keuze of de vervanging van de in toepassing van de bepalingen van de Codex Welzijn op het Werk of het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming erkende organismen, agenten-bezoekers, laboratoria, instellingen, deskundigen, firma 's;
- 12° het geven van een voorafgaand advies over de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

II. B. COMITÉS VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Art. 36 Organisatie

Elke vennootschap regelt de structuur, en werking van haar Comités voor preventie en bescherming op het werk, na akkoord van haar Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk dat beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Vanaf 2018 wordt de samenstelling van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, wat de vertegenwoordigers van het personeel betreft, geregeld via sociale verkiezingen.

Deze sociale verkiezingen worden voor de eerste maal georganiseerd in 2018 en vervolgens vierjaarlijks vanaf 2024.

De verkiezingsprocedure, de handelingen die de verkiezingsprocedure voorafgaan en het aantal beschikbare mandaten, zijn opgenomen in het ARPS bundel 548.

In afwachting van de sociale verkiezingen in 2018, blijven de Comités voor preventie en bescherming op het werk in hun huidige samenstelling bestaan.

De voorzitter van een Comité voor preventie en bescherming op het werk kan, ambtshalve of op gemotiveerd verzoek van tweederde van de leden van dat Comité, punten op de agenda laten plaatsen van het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk van de betrokken vennootschap.

D. BEROEPSCOMMISSIE “AANSCHRIJVING”

Art. 37 Samenstelling, bevoegdheden en werking

De beroepscommissie “Aanschrijving” is gelast het personeelslid - al dan niet door HR Rail ter beschikking gesteld aan Infrabel of NMBS - voor wie de aanschrijvingsvermelding “slecht” wordt voorgesteld en dat hierom verzoekt, te horen en vóór elke beslissing van toekenning van aanschrijving een advies te verschaffen aan – al naargelang het geval - de raad van bestuur van HR Rail, het directiecomité van Infrabel of het directiecomité van NMBS.

Deze commissie zetelt te Brussel. Zij wordt voorgezeten door een magistraat-voorzitter, aangewezen door de eerste voorzitter van het Hof van beroep te Brussel en is, naast de voorzitter, samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen en vijf vertegenwoordigers van de erkende syndicale organisaties die in toepassing van artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelen, allen aangeduid overeenkomstig de regels die gelden voor de aanduiding van de bijzitters van de raad van beroep zoals omschreven in Hoofdstuk XIV van het Statuut van het personeel “Tuchtstatuut” en ARPS - Bundel 550 “Tuchtreglement”.

Het personeelslid dat voor de beroepscommissie “Aanschrijving” moet verschijnen, mag zich laten bijstaan door een in dienst zijnd lid van het personeel of door een afgevaardigde van een syndicale organisatie die voldoet aan de voorwaarden die bepaald zijn in het ARPS – Bundel 548, deel I.

Het bijwonen van de Beroepscommissie “Aanschrijving” geeft recht op de nodige dienstvrijstellingen overeenkomstig de bepalingen van het ARPS – Bundel 542.

E. BEMIDDELING

Art. 38 De Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen bij de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt belast met de sociale bemiddeling op het niveau van de Belgische Spoorwegen en in elk van de vennootschappen met het oog op het voorkomen, opvolgen en beëindigen van de collectieve geschillen tussen Infrabel, NMBS en/of HR Rail en het personeel.

Art. 39 Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

§ 1. Met het oog op het voorkomen, opvolgen en beëindigen van de collectieve geschillen tussen Infrabel, NMBS en/of HR Rail en het personeel kunnen de sociaal bemiddelaars, aangewezen krachtens artikel 12 octies van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel opdrachten vervullen van sociale bemiddeling bij Infrabel, NMBS en HR Rail.

§ 2. De sociale bemiddeling omvat de volgende opdrachten:

- 1° het voorkomen van sociale geschillen en het opvolgen van het uitbreken, het verloop en de beëindiging ervan;
- 2° het vervullen van alle sociale bemiddelingsopdrachten.

§ 3. De sociaal bemiddelaars bedoeld in § 1 kunnen elke vergadering van een orgaan van sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen of binnen Infrabel, NMBS en HR Rail bijwonen als waarnemer en ontvangen hiervoor een uitnodiging alsof zij lid waren van deze organen.

- § 4. De volgende personen en organen kunnen een aanvraag tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar indienen bij de Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen zoals bedoeld in § 1:
- 1° de Nationale Paritaire Commissie;
 - 2° de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail;
 - 3° de gedelegeerd bestuurder van Infrabel;
 - 4° de gedelegeerd bestuurder van NMBS;
 - 5° de minister die bevoegd is voor de Belgische Spoorwegen;
 - 6° het HR Coördinatie Comité;
 - 7° de voorzitter of zijn gemandateerde van een erkende syndicale organisatie, die overeenkomstig artikel 8 in de Nationale Paritaire Commissie zetelt.
- § 5. Ook voor kwesties inzake welzijn op het werk kan op dezelfde wijze beroep worden gedaan op de sociaal bemiddelaars.

Art. 40 Voorzitter Nationale Paritaire Commissie

Zonder afbreuk te doen aan artikel 15 en artikel 39, heeft de voorzitter van de Nationale Paritaire Commissie of een door HR Rail in overleg met de voorzitter aangeduide lokale vertegenwoordiger, een bemiddelende rol bij de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen en binnen elk van de drie vennootschappen.

Hij kan uit eigen initiatief optreden of hij kan daartoe aangezocht worden door de voorzitter van het desbetreffende orgaan van sociale dialoog.

De voorzitter van een orgaan van sociale dialoog is verplicht de tussenkomst van de voorzitter van de Nationale Paritaire Commissie of diens vertegenwoordiger te vragen indien de leden van het orgaan van sociale dialoog hem daartoe verzoeken bij meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

F. FACILITEITEN VERLEEND AAN DE ERKENDE EN REPRESENTATIEVE ORGANISATIES

Art. 41 Dienstvrijstelling

Er wordt aan de werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden van de erkende en representatieve organisaties bij de organen van sociale dialoog de nodige dienstvrijstelling en faciliteiten verleend om de vergaderingen van die organen te kunnen voorbereiden en bij te wonen, zonder dat hun enige tegenprestatie mag opgelegd worden.

Art. 42 Vergoedingen en verplaatsingskosten

De werkelijke en de plaatsvervangende vertegenwoordigers van de erkende en representatieve syndicale organisaties die in de Nationale Paritaire Commissie zetelen, bekomen, per vergadering die zij bijwonen, een forfaitaire vergoeding waarvan het bedrag wordt bepaald door het ARPS - Bundel 548.

De werkelijke en plaatsvervangende leden van de andere organen van sociale dialoog bekomen een verplaatsingsvergoeding overeenkomstig de reglementaire bepalingen.

Art. 43 Vrijkaart

De werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden van de erkende en representatieve syndicale organisaties die in de Nationale Paritaire Commissie zetelen, bekomen een algemene vrijkaart 1e klas.

De werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden van de andere organen van sociale dialoog bekomen eveneens een algemene vrijkaart 1^e klas.

Art. 44 Betrekkingen met de diensten van de Belgische Spoorwegen

De onmiddellijke chefs of hun plaatsvervangers verschaffen de leden van alle organen van sociale dialoog (optredend in groep of afzonderlijk bij machtiging van het desbetreffend orgaan van sociale dialoog) vrije toegang tot de arbeidsplaatsen en laten hun toe in betrekking te komen met het personeel, teneinde alle nuttige inlichtingen in te winnen.

Art. 45 Bestendige afgevaardigden

Iedere erkende of representatieve organisatie mag bestendige afgevaardigden aanwijzen. Zij bekomen dienstvrijstellingen om hen in het vervullen van hun zending te helpen.

Zij hebben een algemene vrijkaart 1e klas.

De bestendige afgevaardigden hebben toegang tot de arbeidsplaatsen met de toestemming van de onmiddellijke chef. Die toestemming mag enkel om dwingende dienstredenen geweigerd worden.

De bestendige afgevaardigden blijven deel uitmaken van het kader van het personeel en worden verder door HR Rail betaald.

Het ARPS - Bundel 548 bepaalt de uit dien hoofde door de organisaties te betalen bijdrage.

De bestendige afgevaardigden genieten al de voordelen die toegekend worden aan hun collega's in actieve dienst, ook alle rechten op bevordering en verbetering van aanschrijving.

Art. 46 Legitimatiekaart

Er wordt aan de leden van de organen van sociale dialoog alsmede aan de bestendige syndicale afgevaardigden een legitimatiekaart afgeleverd om hun betrekkingen met de onmiddellijke chefs en het vervullen van hun zending gemakkelijker te maken.

Art. 47 Administratieve onderzoeken

Het ARPS - Bundel 548 stelt de bepalingen inzake de administratieve onderzoeken vast.

Art. 48 Administratieve onderrichtingen

Het ARPS - Bundel 548 stelt de bepalingen vast inzake de verdeling van administratieve onderrichtingen aan de syndicale organisaties.

Art. 49 Syndicaal verlof

De leden van de studiecommissies van de erkende en representatieve organisaties kunnen, indien dienstredenen er zich niet tegen verzetten, syndicaal verlof bekomen tegen overlegging van een bewijs van het Nationaal Bureau met vermelding van de datum van de vergaderingen.

De onmiddellijke chefs zijn gemachtigd dergelijk syndicaal verlof toe te kennen, onder voorbehoud telkens de betrokken directie er van te verwittigen.

HOOFDSTUK XIV

TUCHTSTATUUT

A. INBREUKEN EN TUCHTMAATREGELLEN

Art. 1 Tuchtrechtelijke vergrijpen

Een tuchtrechtelijk vergrijp kan bestaan uit een handeling of gedraging, met inbegrip van een nalatigheid, die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die van dien aard is

- de waardigheid van het ambt aan te tasten, of
- het gezag dat het personeelslid bij de uitoefening van zijn ambt nodig heeft, in het gedrang te brengen, of
- het aanzien van de Belgische spoorwegen in het gedrang te brengen.

Art. 2 Tuchtmaatregelen

Een personeelslid dat een tuchtrechtelijk vergrijp pleegt, kan een van de volgende maatregelen opgelegd krijgen:

1. de vermaning;
2. de afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende een dag;
3. de afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende twee dagen;
4. de afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende vijf dagen;
5. de tuchtrechtelijke schorsing in de bediening;
6. het tuchtrechtelijk ontslag;
7. de afzetting.

De vermaning en de afhouding van 1/5 van de globale bruto dagwedde gedurende één, twee of vijf dagen zijn tuchtmaatregelen van de eerste graad. De andere tuchtmaatregelen zijn tuchtmaatregelen van de tweede graad.

Enkel de tuchtmaatregelen van de tweede graad zijn vatbaar voor beroep voor de Raad van beroep.

Art. 3 Gradatie van de tuchtsancties

De onmiddellijke chefs moeten rekening houden met de gradatie van de sancties. Zij moeten vermijden dat ze meteen een zware tuchtsanctie voorstellen nadat ze te lang een opeenvolging van fouten hebben getolereerd zonder preventieve maatregelen en zonder adequate sanctionering.

Art. 4 Procedure

De reglementering bepaalt welke tuchtprocedure moet worden opgelegd en welke toepassingsmodaliteiten daarvoor gelden.

Art. 5 Verdediging

Wanneer een tuchtsanctie wordt voorgesteld, mag het betrokken personeelslid zich schriftelijk verdedigen en daartoe de hulp inroepen van een in dienst zijnd personeelslid of van een afgevaardigde van een personeelsorganisatie die voldoet aan de voorwaarden die bepaald zijn in het ARPS – Bundel 548, Deel I.

B. DE PREVENTIEVE SCHORSING IN DE BEDIENING ALS ORDEMAATREGEL

Art. 6 Toepassing

Een personeelslid kan preventief geschorst worden in de bediening wanneer geoordeeld wordt dat zijn aanwezigheid niet verenigbaar is met de belangen van de dienst.

De preventieve schorsing in de bediening is een ordemaatregel en geen tuchtmaatregel.

Deze maatregel kan worden toegepast wanneer het personeelslid ervan wordt verdacht feiten van een zekere ernst te hebben gepleegd die aanleiding (kunnen) geven tot tuchtrechtelijke vervolgingen, of wanneer het personeelslid ervan verdacht wordt feiten te hebben gepleegd die aanleiding (kunnen) geven tot een gerechtelijk (voor)onderzoek of strafrechtelijke vervolging.

De reglementering bepaalt welke procedure van toepassing is en welke toepassingsmodaliteiten gelden voor de preventieve schorsing in de bediening.

C. RAAD VAN BEROEP

Art. 7 Bevoegdheid

Tegen de volgende maatregelen kan beroep worden aangetekend bij de Raad van beroep te Brussel:

- de tuchtmaatregelen van de tweede graad, opgenomen in artikel 2;
- de ordemaatregel van de preventieve schorsing in de bediening;
- het ambtshalve ontslag in toepassing van de artikelen 8 a) en 9 van Hoofdstuk XV van het Statuut van het personeel.

Art. 8 Samenstelling

De Raad van beroep bestaat uit:

- een magistraat-voorzitter, aangewezen door de eerste voorzitter van het Hof van beroep van Brussel;
- een niet-stemgerechtigde griffier-verslaggever, aangewezen door de Raad van bestuur van HR Rail;
- tien bijzitters per kamer, waarvan de helft aangewezen is door HR Rail, Infrabel of NMBS, al naargelang de hoedanigheid van het personeelslid dat het beroep heeft ingediend, en waarvan de andere helft aangewezen is door het personeel van de Belgische spoorwegen, volgens de beginselen die zijn vertegenwoordiging bij de Nationale Paritaire Commissie regelen en overeenkomstig artikel 8 van Hoofdstuk XIII van het Statuut van het personeel.

Als het personeelslid dat aan de basis ligt van het beroep tewerkgesteld is bij HR Rail, dan bestaan de tien bijzitters uit drie vertegenwoordigers van HR Rail, één vertegenwoordiger van Infrabel, één vertegenwoordiger van NMBS en vijf vertegenwoordigers van het personeel.

Als het personeelslid dat aan de basis ligt van het beroep ter beschikking gesteld is van Infrabel, dan bestaan de bijzitters uit drie vertegenwoordigers van Infrabel, één vertegenwoordiger van HR Rail, één vertegenwoordiger van NMBS en vijf vertegenwoordigers van het personeel.

Als het personeelslid dat aan de basis ligt van het beroep ter beschikking gesteld is van NMBS, dan bestaan de bijzitters uit drie vertegenwoordigers van NMBS, één vertegenwoordiger van HR Rail, één vertegenwoordiger van Infrabel en vijf vertegenwoordigers van het personeel.

Worden bovendien onder dezelfde voorwaarden als de werkelijke leden aangewezen:

- de plaatsvervangende voorzitters, om de werkelijke voorzitter te vervangen als die afwezig is of de taal van de beroeper niet kent;
- plaatsvervangende bijzitters, om de bijzitters te vervangen in dezelfde gevallen of wanneer ze niet ten minste van dezelfde rang zijn als de beroeper.

De werkelijke of plaatsvervangende bijzitters moeten worden aangeduid onder het personeel in dienst en ten minste dertig jaar oud zijn.

De bijzitters moeten van dezelfde taalrol zijn als de beroeper. Bovendien moeten ze minstens van dezelfde rang zijn als de beroeper.

Hun mandaat duurt vier jaar. In geval van een vacant mandaat voltrekken de nieuwe, werkelijke of plaatsvervangende bijzitters het mandaat van hun voorgangers.

Minstens één van de aangewezen bijzitters hangt af van de dienst van de Belgische spoorwegen waartoe de beroeper behoort.

Art. 9 Beroepstermijnen

Het beroep tegen een tuchtmaatregel van de tweede graad of een ordemaatregel van preventieve schorsing in de bediening moet bij de Raad van beroep binnen een termijn van 15 kalenderdagen ingediend worden.

In geval van ontslag van ambtswege zoals bedoeld in de artikelen 8 a) en 9 van Hoofdstuk XV van het Statuut van het personeel, moet het personeelslid zijn verzoek tot beroep binnen de zestig kalenderdagen indienen.

De bovenvermelde beroepstermijnen beginnen te lopen vanaf de kennisgeving van de beslissing waartegen eventueel beroep kan worden aangetekend, dat wil zeggen:

- In geval van persoonlijke overhandiging van de beslissing: op de datum van de ondertekening voor bevestiging van ontvangst. Als het personeelslid weigert de ontvangst van de beslissing te bevestigen, dan verklaren twee getuigen dat de beslissing wel degelijk gecommuniceerd werd aan het personeelslid, maar dat hij de ontvangst ervan weigert te bevestigen. Die weigering vormt geen reden om de tuchtmaatregel te verzwaren, maar de termijn om beroep aan te tekenen voor de Raad van beroep begint wel te lopen.
- In geval van aangetekende zending van de beslissing: de derde werkdag (alle dagen uitgezonderd zon- en feestdagen) die volgt op de verzending van de aangetekende brief naar de woonplaats van het personeelslid, zoals die gekend is bij de Belgische spoorwegen.

In geval van preventieve schorsing als ordemaatregel voegt de Raad van beroep dit beroep samen met het beroep dat aangetekend wordt tegen een eventuele tuchtmaatregel.

Beroep bij de Raad van beroep dient te worden ingediend door middel van een geschreven document dat argumenten kan bevatten, en moet ofwel persoonlijk overhandigd worden aan de onmiddellijke chef, ofwel aangetekend verzonden worden aan de griffie van de Raad van beroep.

Het beroep voor de Raad van beroep werkt enkel opschortend als er beroep wordt aangetekend tegen een tuchtmaatregel van de tweede graad. De uitvoering van de preventieve schorsing in de bediening als ordemaatregel en de maatregel van ontslag van ambtswege zoals bedoeld in Hoofdstuk XV, F., artikel 8, a), wordt niet opgeschort wanneer er beroep wordt aangetekend tegen deze maatregelen.

Art. 10 Verschijning

De beroeper heeft het recht zich bij zijn verschijning te laten bijstaan door een verdediger, zoals bepaald in de reglementering.

Naast de leden van de Raad van beroep, worden ook de volgende personen ter zitting opgeroepen: de beroeper, zijn verdediger, zijn onmiddellijke chef of diens vervanger en in voorkomend geval, de persoon die de hiërarchische overste was van de beroeper op het ogenblik van de tekortkoming. Zij mogen in alle vertrouwelijkheid en alleen in het belang van de zaak, kennisnemen van alle stukken van het beroepsdossier.

De griffie van de Raad van beroep roept de verschillende betrokken partijen te gepasten tijde op ter zitting van de Raad van beroep en brengt hen op de hoogte van de voorziene datum waarop het dossier ingezien kan worden, en van de uiterste datum waarop de verdediging de stukken en besluiten moet indienen. Behalve in geval van nieuwe elementen waarvan de beroeper op voorhand geen kennis kon hebben, worden de stukken die worden ingediend na deze termijn, geweerd uit de debatten en niet aan het beroepsdossier toegevoegd.

Bij dezelfde gelegenheid deelt de griffie aan de beroeper de tabel van de opgeroepen bijzitters mee.

De beroeper heeft het recht om, enerzijds, één van de bijzitters te wraken die de Belgische spoorwegen vertegenwoordigen, en die dan door één van de plaatsvervangende bijzitters wordt vervangen en, anderzijds, één van de bijzitters te wraken die het personeel vertegenwoordigen en die dan door een plaatsvervangend bijzitter van dezelfde organisatie wordt vervangen.

Wordt van ambtswege gewraakt voor een zaak waarin hij zou beschouwd kunnen worden als partijdig, de bijzitter die, om eender welke reden, opgetreden is, hetzij om de maatregel voor te stellen, hetzij om een advies of een getuigenis uit te brengen betreffende de aangeklaagde feiten.

Tenzij hij om een wettige reden verhinderd is, moet de beroeper in persoon verschijnen. Als de regelmatig opgeroepen belanghebbende niet komt opdagen zonder geldig excuus, dan spreekt de Raad van beroep zich uit bij verstek.

Ter zitting leest de griffier-verslaggever het verslag omtrent de zaak voor.

Wanneer een zaak wordt voorgelegd aan de Raad van beroep, dan moeten de onderzoeken volledig beëindigd zijn, moet het betrokken personeelslid al zijn verweermiddelen hebben kunnen doen gelden en moet het dossier alle elementen bevatten die van dien aard zijn dat de Raad van beroep op basis van die elementen een beslissing kan nemen met perfecte kennis van zaken.

De Raad van beroep kan bijkomend onderzoek eisen en twee bijzitters afvaardigen om daaraan deel te nemen, waarbij één van hen HR Rail vertegenwoordigt.

Art. 11 Beslissing

Na onderzoek neemt de Raad van beroep een gemotiveerde beslissing.

De beslissing van de Raad van beroep vermeldt het aantal stemmen, voor of tegen, dat tijdens de geheime stemming werd uitgebracht. De beslissing wordt ter kennis gebracht van de beroeper via de griffie van de Raad van beroep.

Art. 12 Zittingen van de Raad van beroep

De zittingen van de Raad van beroep worden georganiseerd volgens de procedures die zijn vastgelegd in het ARPS - Bundel 550 en het ARPS - Bundel 542.

HOOFDSTUK XV

NEERLEGGING VAN DE BETREKKING

A. AFDANKING

Art. 1 Het stagedoend personeelslid kan afgedankt worden in de voorwaarden die voorzien zijn in het ARPS - Bundel 501.

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

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

De betekening van deze afdanking moet schriftelijk gebeuren, met inachtneming van de hierna volgende opzeggingstermijnen:

- 1 kalendermaand indien de afdanking gebeurt in de loop van of op het einde van de stage;
- 7 kalenderdagen indien de afdanking gebeurt in de loop van de eerste 30 kalenderdagen van de stage en het een personeelslid betreft met een graad die bekomen wordt zonder proef.

B. NEERLEGGING VAN DE BETREKKING ZONDER OPZEGGING

Art. 2 De neerlegging van de betrekking geschiedt, zonder opzeggingstermijn:

- a) door beschikbaarstelling (artikel 10 van dit hoofdstuk);
- b) door oppensioenstelling op de normale leeftijd;
- c) door vroegtijdige oppensioenstelling, wegens invaliditeit;
- d) door ontslag van ambtswege;
- e) bij tuchtmaatregel (afzetting of tuchtrechtelijk ontslag).

C. ONTSLAG OP AANVRAAG

Art. 3 Ieder personeelslid mag ontslag nemen.

Het ontslag moet schriftelijk bij de onmiddellijke chef ingediend worden.

De opzeggingstermijn bedraagt:

- 1 kalendermaand voor personeelsleden die geen universitair diploma moeten hebben om te kunnen aangeworven worden, en dit zonder afbreuk te doen aan de hierna volgende bepaling m.b.t. het treinbesturingspersoneel;
- 6 kalendermaanden voor de personeelsleden die behoren tot het treinbesturingspersoneel die de opleiding hebben beëindigd en de Europese vergunning en het aanvullend bevoegdheidsbewijs geldig voor hun graad hebben behaald. De opzeggingstermijn wordt verminderd tot 1 kalendermaand indien het aanvullend bevoegdheidsbewijs meer dan 6 maanden vervallen is;
- 3 tot 6 kalendermaanden voor personeelsleden die een universitair diploma moeten hebben om te kunnen aangeworven worden, al naar de duur van hun diensten geen 10 jaar of ten minste 10 jaar bereikt. De duur van de in aanmerking te nemen diensten is die welke bereikt is op het ogenblik waarop de opzeggingstermijn aanvangt.

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

Vrijstelling of verkorting van opzeggingstermijn kan ten uitzonderlijke titel in het kader van specifieke sociale omstandigheden worden verleend.

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

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

D. OPZEGGINGSTERMIJNEN

Art. 4 De opzeggingstermijnen van een kalendermaand en meer gaan in bij het verstrijken van de maand waarin ze gegeven worden. De opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen gaat in op de maandag na de week waarin de opzegging is medegedeeld.

Art. 5 Het ontslagnemend personeelslid dat zijn post verlaat vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn, kan verplicht worden tot het betalen van een vergoeding die gelijk is aan een dag globale wedde verhoogd met de haard- en standplaatstoelage, voor elke ontbrekende opzeggingsdag en tot het terugbetalen van het ten onrechte ontvangen deel van de bezoldiging.

E. VERGOEDINGEN

Art. 6 Er is geen enkele vergoeding verschuldigd bij afdanking (artikel 1 van dit hoofdstuk), noch in de gevallen van neerlegging van de betrekking bepaald bij artikel 2.

Art. 7 Zo een vennootschap van de Belgische Spoorwegen, oordeelt een personeelslid te moeten afdanken zonder te wachten tot het verstrijken van de opzeggingstermijnen die bepaald zijn bij artikel één van dit hoofdstuk, is de globale wedde, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage verbonden aan de statutaire opzeggingstermijn algeheel verschuldigd.

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

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

F. ONTSLAG VAN AMBTSWEGE

Art. 8 Wordt van ambtswege ontslagen, met verlies van alle recht op een vertrekvergoeding, het personeelslid dat:

- a) zonder geldige reden, zijn post verlaat en meer dan 10 werkdagen afwezig blijft;
- b) binnen de door HR Rail gestelde termijn, de hem aangewezen post niet inneemt of die niet de beschikkingen respecteert inzake de verblijfplaats van het personeel (ARPS - Bundel 543);
- c) schuldig bevonden wordt aan bewust afgelegde onjuiste of onvolledige verklaringen bij het geneeskundig wervingsonderzoek;
- d) gedurende twee opeenvolgende perioden de aanschrijving "slecht" bekomen heeft.

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

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

G. WEDERAANNEMING

- Art. 9** Het van ambtswege als ontslagen verklaarde of afgezette personeelslid kan niet meer opnieuw aangenomen worden, behoudens door de raad van bestuur van HR Rail toegelaten uitzonderingen.
Het personeelslid dat krachtens de bepalingen van artikel 8, a), ambtshalve ontslagen is, beschikt echter over een termijn van 60 kalenderdagen vanaf de dag waarop het ontslag is medegedeeld, om te vragen dat zijn wederaanneming aan de Raad van beroep zou worden voorgelegd (Tuchtstatuut - Hoofdstuk XIV).

H. BESCHIKBAARSTELLING BIJ AFSCHAFFING VAN BETREKKING

- Art. 10** Bij afschaffing van betrekking kan het definitief benoemd personeelslid dat, na onderzoek door de Nationale Paritaire Commissie, in geen andere betrekking kan wederbenuttigd worden, beschikbaar gesteld worden.
Wat het personeel betreft dat niet ter beschikking is gesteld van Infrabel of van NMBS, neemt de raad van bestuur van HR Rail deze beslissing.
Wat het personeel betreft dat ter beschikking is gesteld van Infrabel of van NMBS, neemt de raad van bestuur van HR Rail formeel deze beslissing op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of van NMBS, al naargelang het geval.
Gedurende de eerste twee jaar, ontvangt het beschikbaar gesteld personeelslid een wachtgeld dat gelijk is aan de laatste globale wedde.
Voor elk van de volgende jaren wordt het verminderd met 20 %, zonder dat het echter, binnen de perken van 30/30, minder mag bedragen dan zoveel maal 1/30 van de laatste globale wedde als het personeelslid op de datum van zijn beschikbaarstelling, jaren dienst telt sedert zijn definitieve benoeming.
- Art. 11** De beschikbaarstelling met een wachtgeld mag niet langer duren dan de gezamenlijke tijd van de diensten die sedert de definitieve benoeming bewezen werden. Zo, na die duur, het personeelslid niet opnieuw is kunnen aangenomen worden, wordt hij definitief afgedankt of op pensioen gesteld, indien hij verkeert in de in Hoofdstuk XVI - Pensioenen bepaalde voorwaarden.

I. SOCIALE ZEKERHEID

- Art. 12** Het personeelslid dat zijn betrekking neerlegt overeenkomstig de bepalingen van één van de hierna opgesomde artikels van dit hoofdstuk:
1. artikel 1;
 2. artikel 2, litt. d);
 3. artikel 2, litt. e).
- wordt aan de sociale-zekerheidsregeling van het algemeen stelsel onderworpen wat betreft de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit (sector uitkeringen) en moederschapsverzekering.
HR Rail stort daartoe de werkgevers- en werknemersbijdragen overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK XVI

PENSIOENEN

A. FINANCIERING - ORGANISATIE

Art. 1 De statutaire personeelsleden en hun rechthebbenden genieten, ten laste van de Staat, een rustpensioen, een pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit of een overlevingspensioen onder de voorwaarden en volgens de in dit hoofdstuk voorziene regels.

Art 2 In het kader van de financiering van deze pensioenen, stort HR Rail aan de Federale Pensioendienst de sociale zekerheidsbijdragen voorzien in artikel 5 van het koninklijk besluit van 28 december 2005 betreffende de overname van de pensioenverplichtingen van de N.M.B.S. Holding door de Belgische Staat, en in Titel V van boek I van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

Art. 3 Overeenkomstig artikel 29 van de wet van 18 maart 2016 betreffende de Federale Pensioendienst is de Federale Pensioendienst belast met de toekenning, de betaling en het beheer van de pensioenen bedoeld in artikel 1 van onderhavig hoofdstuk.

Overeenkomstig artikel 30 van voormelde wet van 18 maart 2016 verricht HR Rail in de hoedanigheid van mandataris van de Federale Pensioendienst de betaling van de hierboven vermelde pensioenen aan de gewezen statutaire personeelsleden van de NMBS Holding of HR Rail en aan hun rechthebbenden.

Art 4 Opgeheven.

B. RUSTPENSIOENEN

I. Voorwaarden der pensionering

Art 5⁽¹⁾ §1. Het pensioen kan worden verleend vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die van hun 63^{ste} verjaardag of op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de stopzetting van hun functies indien deze zich later voordoet, aan de personen die:

- 1° minstens 42 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren tellen in het stelsel van de staatsambtenaren;
- 2° en hun loopbaan hebben beëindigd na 31 december 1976 en diensten of periodes van na die datum kunnen laten gelden.

Voor de toepassing van het eerste lid, 1°, worden eveneens in aanmerking genomen, de kalenderjaren waarvoor pensioenrechten kunnen worden geopend op een vervroegd pensioen in de regeling van de werknemers of in een ander wettelijk Belgisch pensioenstelsel en de kalenderjaren waarvoor een pensioen kan worden toegekend als lid van het Europees Parlement, van het federale Parlement of van een Parlement of een Raad van een gemeenschap of een gewest. De toepassing van dit lid kan in geen geval als gevolg hebben dat voor een bepaald kalenderjaar meer dan 12 maanden in aanmerking genomen worden voor het openen van het pensioenrecht.

In afwijking van het eerste lid wordt de leeftijd van 63 jaar vervangen door:

- 1° 60 jaar voor de personen die minstens 44 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig het eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- 2° 61 jaar voor de personen die minstens 43 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig het eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.

§2. In afwijking van §1 wordt de leeftijd vastgelegd:

- 1° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013:
 - op 60 jaar en 6 maanden voor de personen die minstens 38 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
 - op 60 jaar voor de personen die minstens 40 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.
- 2° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014:
 - op 61 jaar voor de personen die minstens 39 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
 - op 60 jaar voor de personen die minstens 40 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.
- 3° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015:
 - op 61 jaar en 6 maanden voor de personen die minstens 40 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
 - op 60 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.

(1) Overgangsmaatregelen zijn voorzien. (zie bericht 198 H-HR van 2013 en bericht 72 H-HR/2016)

4° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016 :

- op 62 jaar voor de personen die minstens 40 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- op 61 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- op 60 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

5° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 :

- op 62 jaar en 6 maanden voor de personen die minstens 41 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- op 61 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- op 60 jaar voor de personen die minstens 43 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

6° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 :

- op 63 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- op 61 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;
- op 60 jaar voor de personen die minstens 43 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig § 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.

§3. In afwijking van §§ 1 en 2, en onverminderd paragraaf 1, eerste lid, 2°, wordt voor de personen die vóór 1 januari 1956 geboren zijn, de leeftijd op 62 jaar vastgesteld voor zover zij minstens 37 kalenderjaren tellen zoals bepaald in paragraaf 1, tweede lid.

§4. De in §1, eerste lid, 1°, en in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarde met betrekking tot de duur van diensten dient niet vervuld te worden door de persoon die vóór 1 januari 1953 geboren is of de persoon die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

In afwijking van het eerste lid wordt de in dat lid bedoelde leeftijd van 65 jaar gebracht op:

1°) 66 jaar indien het pensioen ingaat tussen 1 februari 2025 en 31 januari 2030;

2°) 67 jaar indien het pensioen ingaat vanaf 1 februari 2030.

§5. Om te bepalen of het vereiste minimumaantal pensioenaanspraakverlenende dienstjaren bedoeld in §1, eerste lid, 1° en derde lid, in §2 en in §6, eerste lid, wordt bereikt, wordt de duur van de diensten waaraan een gunstiger tantième dan 1/60^e verbonden is, vermenigvuldigd, binnen de voorwaarden en overeenkomstig de modaliteiten die wettelijk ⁽²⁾ bepaald zijn, met een coëfficiënt die overeenstemt met het aan die diensten verbonden tantième, de ingangsdatum van het pensioen en het minimumaantal vereiste dienstjaren.

(2) Artikel 46, §3/1 van de wet van 15 mei 1984, ingevoerd door de wet van 13 december 2012 en gewijzigd door de wet van 10 augustus 2015.

§6. De pensioenen die ingaan tijdens de maand januari van de jaren 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 of 2019 worden, voor de toepassing van paragraaf 2, geacht respectievelijk in te gaan in 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 of 2018.

De pensioenen die ingaan tijdens de maand januari van de jaren 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 of 2022 worden, voor de toepassing van paragraaf 5, geacht respectievelijk in te gaan in 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 of 2021.

§7. De bepalingen van paragrafen 1 tot en met 6 doen geen afbreuk aan de voorwaarden inzake duur van de diensten en aan de preferentiële leeftijdsgrenzen van de oppensioenstelling voorzien in de hieronder vermelde derde en vierde lid met betrekking tot het rijdend personeel.

Onder rijdend personeel wordt verstaan de personeelsleden die behoren tot het rijdend personeel bepaald door het pensioenreglement van de NMBS Holding zoals het van kracht was op 28 december 2011.

De personeelsleden kunnen het rustpensioen aanvragen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken, op voorwaarde dat zij dertig jaar dienstjaren tellen, bewezen in de hoedanigheid van leden van het rijdend personeel⁽³⁾.

Indien zij aan die vereiste niet voldoen, kunnen zijn hun rustpensioen aanvragen zoveel maanden vóór de eerste dag van de maand die volgt op die waarin zij de leeftijd van 60 jaar bereiken, als zij semesters tellen doorgebracht in de hoedanigheid van leden van het rijdend personeel, op voorwaarde dat de duur van de werkelijke diensten dertig jaar bereikt⁽³⁾.

Als werkelijke diensten komen in aanmerking, de bij HR Rail met al dan niet terbeschikkingstelling van Infrabel of de NMBS bewezen en door HR Rail bezoldigde diensten, alsmede de bij het reglement bepaalde dienstprestaties en onderbrekingen.

Worden in de zin van dit Statuut als dusdanig beschouwd, de vóór 1 januari 2014 bij de NMBS Holding, met al dan niet terbeschikkingstelling van Infrabel of NMBS, bewezen en door de Maatschappij bezoldigde diensten, alsook vóór 1 januari 2005 bij de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen bewezen en door deze Maatschappij bezoldigde diensten.

§8. Elke persoon die op een bepaald ogenblik de voorwaarden inzake leeftijd en duur van de diensten vervult die, voor de personeelscategorie waartoe hij op dat ogenblik behoort, gelden om een vervroegd rustpensioen te bekomen, behoudt het genot van dit voordeel, ongeacht de latere werkelijke ingangsdatum van zijn pensioen of de personeelscategorie waartoe hij op die datum behoort.

§9. De paragrafen 1 tot 8 zijn niet van toepassing op de personen van wie de diensten beëindigd werden ten gevolge van afzetting.

(3) Artikel 115 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, gewijzigd door de wet van 21 mei 1991.

Art. 6 Op de leeftijd van volle 65 jaar moeten alle personeelsleden al dan niet ter beschikking van Infrabel of de NMBS gesteld, zonder uitzondering, voorgoed de dienst van HR Rail verlaten.

Ze worden gepensioneerd voor zover zij op die datum ten minste 5 jaar werkelijke diensten tellen.

Ingeval zij geen 5 jaar werkelijke diensten tellen, wordt voor hen art. 8 toegepast.

Art. 7 HR Rail kan ambtshalve elk personeelslid pensioneren dat aan de bij art. 5 van dit hoofdstuk bepaalde leeftijdsvoorwaarden beantwoordt. Behoudens bij toepassing van een door het reglement voorziene vrijwillige vertrekmaatregel, moet het personeelslid echter minstens 30 jaar dienst tellen.

Art. 8 Het afgedankte, ontslagnemende of afgezette personeelslid wordt geacht aan het pensioenstelsel van de werknemers onderworpen te zijn geweest voor de duur van de bij HR Rail bewezen werkelijke diensten.

Als dusdanig kan dit personeelslid aanspraak maken op de bij dat stelsel verleende voordelen.

Daartoe worden de persoonlijke en patronale bijdragen die inzake pensioen voorgeschreven zijn, door de Federale Pensioendienst overgedragen onder de bij de wetteksten bepaalde voorwaarden.

Die bepalingen zijn niet van toepassing op het personeelslid:

- 1° dat HR Rail verlaat om dienst te nemen bij een bestuur of een openbare dienst bedoeld bij de Wet van 14 april 1965 tot vaststelling van een zeker verband tussen de onderscheiden pensioenregelingen van de openbare sector;
- 2° wiens diensten een einde hebben genomen, en dat de voorwaarden vervuld voor de toekenning van een bij het reglement vastgesteld onmiddellijk of uitgesteld pensioen.

Wat het personeelslid betreft dat HR Rail verlaat om dienst te nemen bij een instelling van internationaal publiek recht, wordt de overdracht van pensioenrechten door de wettelijke bepalingen behandeld.

Art. 9 Voor de berekening van het rustpensioen komen in aanmerking, in de mate en onder de voorwaarden bepaald bij het reglement:

- 1° de diensten bezoldigd door HR Rail of vóór 1 januari 2014 door NMBS Holding of vóór 1 januari 2005, door de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen;
- 2° de diensten bewezen bij besturen of openbare instellingen die in aanmerking komen krachtens de Wet van 14 april 1965 tot vaststelling van een zeker verband tussen de onderscheiden pensioenregelingen van de openbare sector;

- 3° a) de duur van sommige studieperioden;
- b) de duur van:
- het borstvoedingsverlof en het ouderschapsverlof;
 - de onderbreking van de beroepsloopbaan;
 - de niet-benutting voortvloeiend uit de uitoefening van diensten met onvolledige opdracht;
 - het verlof zonder bezoldiging om dwingende redenen;
 - het beschikbaarheidsverlof;
 - het verlof ter voorbereiding van de opruststelling;
 - het politiek verlof;
 - het brugpensioen;
- c) de duur van bepaalde internationale opdrachten;
- d) de duur, enkel of dubbel geteld, van bepaalde koloniale diensten en de diensten bewezen als lid van het beroepspersoneel van de kaders van Afrika;
- 4° a) de militaire oorlogsdiensten en de daarmee gelijkgestelde diensten, die dubbel of driedubbel worden geteld, onder de voorwaarden gesteld bij de wetsbepalingen betreffende de militaire pensioenen;⁽⁴⁾
- b) de tijd, dubbel geteld, dat het personeelslid werd gevangen gehouden of weggevoerd om vaderlandslievende reden of wegens weigering om, in de uitoefening of naar aanleiding van de uitoefening van zijn bediening, aan de bevelen van de Duitse overheid te gehoorzamen;
- c) de tijd, dubbel geteld in de gevallen en onder de voorwaarden gesteld bij de wetsbepalingen betreffende de militaire pensioenen⁽⁵⁾ waarvoor het personeelslid:
- de hoedanigheid heeft van politieke gevangene, agent van de inlichtingsdiensten of gedeporteerde van de oorlog 1914-1918;
 - het statuut geniet van de politieke gevangenen, van de burgerlijke weerstanders, van de werkweigeraars, van de gedeporteerden voor de verplichte tewerkstelling en van de weerstanders tegen het nazisme in de ingelijfde gebieden tijdens de oorlog 1940-1945;
- d) de tijd, dubbel geteld in de gevallen en onder de voorwaarden voorzien door de wettelijke bepalingen⁽⁶⁾ waarvoor het personeelslid het statuut geniet van verplicht ingelijfde bij het Duitse leger;

⁽⁴⁾ Het betreft de artikelen 73 en 73bis van de bij het K.B. van 11 augustus 1923 gecoördineerde wetten en de latere wijzigingen daaraan, met inbegrip van die welke bij de Wet van 25 juni 1987 werden ingevoerd.

⁽⁵⁾ Het betreft artikel 72 van de bij het K.B. van 11 augustus 1923 gecoördineerde wetten en de latere wijzigingen om met inbegrip van die welke bij de Wet van 25 juni 1987 werden ingevoerd.

⁽⁶⁾ Het betreft artikel 17 van de Wet van 7 juni 1989 dat wijzigingen aanbrengt ten gunste van de recht hebbenden op voormeld statuut

- 5° de in vreedstijd volbrachte werkelijke militaire diensten en de diensten die bij de burgerlijke bescherming werden volbracht, of die aan taken van algemeen nut werden gewijd, bij toepassing van de wetsbepalingen houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;
- 6° de duur van de vergoede afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid;
- 7° de duur van het voordeel van het tijdelijk pensioen toegekend krachtens art. 13, voor zover de gerechtigde gedurende ten minste één jaar opnieuw in dienst werd genomen.

Voor de personeelsleden die de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen op 1 september 1926 overgenomen heeft van het voormalig Bestuur van de Staatsspoorwegen, wordt buitendien in de berekening van het pensioen rekening gehouden met de diensten die de op 31 augustus 1926 voor de personeelsleden van de Staat geldende wettelijke of statutaire bepalingen toelaten in aanmerking te doen komen.

Onder “wettelijke of statutaire bepalingen geldend op 31 augustus 1926 voor de personeelsleden van de Staat” dienen te worden verstaan:

- de bepalingen betreffende het regime der burgerlijke pensioenen ingesteld bij de Wet van 21 juli 1844;
- de bepalingen tot regeling van het regime van de pensioenen van de werklieden van de Staat ingesteld bij Koninklijk Besluit van 31 juli 1906, gewijzigd bij de latere bepalingen bekendgemaakt vóór 1 september 1926.

De wetsbepalingen betreffende het geval van samenvoeging of van verval van rechten, blijven toepasselijk wat de van de Staat overgenomen personeelsleden betreft. Bij verval van rechten en wat de met toekenning van een vol of gedeeltelijk pensioen ontslagen of afgezet personeelslid aangaat, sluit de toepassing van de wetsbepalingen die uit welke bij artikel 8 zijn vastgesteld.

II. Pensioenbedrag

Art. 10 ⁽⁷⁾ Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 56 wordt het rustpensioen berekend op de grondslag van een referentiewedde die gelijk is aan de gemiddelde globale wedde ⁽⁸⁾ van de laatste vier loopbaan jaren die aan het personeelslid was toegekend of zou toegekend geweest zijn volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum die bepaald wordt door de wet.

Onder globale wedde wordt verstaan, die welke het personeelslid heeft in de geldelijke loopbaan.

⁽⁷⁾ Een overgangsmaatregel is voorzien (zie bericht 198 H-HR van 2013).

⁽⁸⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

Art. 11 Het rustpensioen omvat zoveel maal $1/55^e$ van die wedde als de belanghebbende jaren telt die in aanmerking komen krachtens art. 9 van onderhavig hoofdstuk.

De jaren volbracht in de hoedanigheid van personeelslid van het rijdend personeel tellen evenwel voor $1/48^e$ behalve wat de enkelvoudige duur betreft van de onder 4°, letters a) en b) van artikel 9 vermelde diensten of perioden.

In afwijking van wat voorafgaat, worden de diensten of perioden die vermeld zijn onder 2°, 3° -letters a) en b) -, 4° letters c) en d) - en 5° van artikel 9, alsmede de bij 3° - letter d) - en 4° van hetzelfde artikel vermelde dubbele of driedubbele tijdsbonificatie naar rato van $1/60$ berekend.

Art. 12 Het bedrag van het rustpensioen wordt beperkt tot 75 % van de bovenvermelde gemiddelde globale wedde⁽⁸⁾ die gediend heeft voor de berekening ervan.

De dubbele of driedubbele tijdsbonificatie verbonden aan de diensten of perioden die in 4° van artikel 9 zijn vermeld, kan evenwel uitwerking hebben tot de grens van 90 %.

Hetzelfde geldt voor de leeftijdstoelag en de pensioenbonus.

In geval van aanrekening van diensten met onvolledige opdracht, worden deze grenzen vastgesteld op de door de wettelijke bepalingen voorziene wijze.

Art. 12 bis Wanneer de gerechtigde de leeftijd van 60 jaar bereikt, mag het pensioen niet lager zijn dan een minimum, waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden bij het reglement zijn vastgesteld.

C. VOORTIJDIGE PENSIONERING WEGENS INVALIDITEIT

I. Toekenningsvoorwaarden van het pensioen

Art. 13 Het personeelslid dat zijn betrekking wegens invaliditeit voortijdig moet neerleggen, kan een pensioen krijgen.

Het pensioen is definitief wanneer het personeelslid definitief ongeschikt bevonden wordt voor elke functie.

In de andere gevallen is het pensioen tijdelijk voor ten hoogste 2 jaar.

II. Pensioenbedrag

Art. 14 Het pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit wordt vastgesteld zoals is voorzien in art 10, 11 en 12 voor het rustpensioen.

Het bedrag van het pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit mag niet kleiner zijn dan een minimum, waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden bij het reglement zijn vastgesteld.

De bepalingen betreffende het maximumbedrag van de rustpensioenen gelden voor de pensioenen wegens vroegtijdige invaliditeit.

Art. 15 Het pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit mag niet lager zijn dan 20 % van de gemiddelde globale wedde⁽⁸⁾ die dient als grondslag voor de berekening ervan, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1. de vroegtijdige invaliditeit komt geheel of gedeeltelijk voort van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte;
2. de ongeschiktheid is blijvend en volledig;
3. er is bevonden dat het personeelslid niet kan wederopgeleid worden.

Art. 16 tot 19 Opgeheven.

III. Wachtafdeling

Art. 20 Wordt in de wachtafdeling geplaatst, het personeelslid dat:

- gedurende een termijn van drie jaar, gerekend van datum tot datum, in totaal 365 dagen afwezigheid telt wegens ziekte, enerzijds, en wegens verwonding in dienst anderzijds;
- wegens ziekte, enerzijds en wegens verwonding in dienst anderzijds, uit de dienst verwijderd blijft gedurende perioden die, zonder een werkhervatting van 90 dagen ertussen, samen 365 dagen bedragen;
- wegens invaliditeit voortijdig op pensioen moet worden gesteld.

Het reglement bepaalt volgens welke modaliteiten een personeelslid in de wachtafdeling wordt geplaatst en ze weer verlaat, alsmede de voorwaarden tot toekenning van de vergoeding.

⁽⁸⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

Art. 21 Een personeelslid legt zijn betrekking voortijdig neer wegens invaliditeit wanneer hij in de wachtafdeling geplaatst is en het totaal van zijn afwezigheden wegens ziekte enerzijds of wegens verwonding in dienst anderzijds, gedurende zijn loopbaan, meer dan drie jaar bedraagt.

Die maximumtermijn van drie jaar kan bij beslissing van de algemeen directeur van HR Rail op vijf jaar gebracht worden in sommige speciale gevallen waarvoor de geneeskundige dienst een voorstel heeft ingediend en waarin er hoop blijft bestaan dat het personeelslid de dienst bij HR Rail met al of niet ter beschikkingstelling van Infrabel of de NMBS op volledige, regelmatige en onafgebroken wijze zal kunnen hervatten.

Art. 22 In de wachtafdeling ontvangt het personeelslid een wachtvergoeding die gelijk is:

1. aan 80 % van de globale wedde ⁽⁹⁾ voor het zieke personeelslid;
2. aan 90 % van de globale wedde ⁽⁹⁾ verhoogd met de productiviteitspremies, de toelage voor zaterdagwerk, de toelage voor zondagwerk en de toelage voor nachtwerk voor het gewonde personeelslid.

Art. 23 Opgeheven.

D. OVERLEVINGSPENSIOENEN

I. Algemene toekenningsprocedure

Art. 24 1. De langstlevende echtgenoot is niet verplicht een aanvraag om een overlevingspensioen in te dienen als de overleden echtgenoot reeds gerechtigd was op een in dit hoofdstuk voorzien rustpensioen.

De uit de echt gescheiden echtgenoot is niet verplicht een aanvraag om een overlevingspensioen in te dienen als de overleden gewezen echtgenoot reeds gerechtigd was op een in dit hoofdstuk bedoeld rustpensioen en de Federale Pensioendienst, op basis van de in het Rijksregister van de natuurlijke personen beschikbare gegevens, in staat is vast te stellen dat de uit de echt gescheiden echtgenoot de enige potentiële rechthebbende is.

De wees die jonger is dan 18 jaar, is niet verplicht een aanvraag om een overlevingspensioen in te dienen als de overleden ouder reeds gerechtigd was op een in dit hoofdstuk bedoeld rustpensioen en de Federale Pensioendienst, op basis van de in het Rijksregister van de natuurlijke personen beschikbare gegevens, in staat is vast te stellen dat de wees die jonger is dan 18 jaar, de enige potentiële rechthebbende is.

Hetzelfde geldt indien bij het overlijden van de gerechtigde op een overlevingspensioen uit de in het Rijksregister van de natuurlijke personen beschikbare inlichtingen blijkt dat de wees op dat ogenblik de enige potentiële rechthebbende is geworden.

⁽⁹⁾ De haard- of standplaatstoelage blijft algeheel behouden.

Voor de toepassing van het derde lid worden meerdere wezen, zelfs uit verschillende huwelijken, die de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt hebben, beschouwd als één potentiële rechthebbende.

In de in het eerste tot en met het vierde lid vermelde gevallen, wordt ambtshalve beslist over de rechten op overlevingspensioen van de rechthebbende.

2. In alle andere gevallen die niet in punt 1 zijn vernoemd, is de toekenning van het pensioen afhankelijk van het indienen van een aanvraag.

II. Pensioen van de langstlevende echtgenoot

1. Toekenningsvoorwaarden

- Art. 25**
1. Heeft recht op het overlevingspensioen, de langstlevende echtgenoot wiens huwelijk tenminste één jaar geduurd heeft en wiens echtgenoot:
 - a) overleden is tijdens zijn loopbaan;
 - b) overleden is na een door onderhavig hoofdstuk bedoeld rustpensioen te hebben verkregen;
 - c) overleden is na definitief uit dienst te zijn getreden en ofwel vijf in aanmerking komende dienstjaren telt voor de opening van het recht op een uitgesteld rustpensioen, indien hij zijn loopbaan heeft beëindigd na 31 december 1976 en hij in aanmerking komende diensten of perioden na die datum kan doen gelden, ofwel vijftien voor de berekening van een overlevingspensioen in aanmerking komende dienstjaren telt overeenkomstig de op 31 mei 1984 van kracht zijnde bepalingen.
 2. Het huwelijk dient nochtans niet één jaar te duren indien één van de volgende voorwaarden vervuld is:
 - a) er is een kind geboren uit het huwelijk;
 - b) op het ogenblik van het overlijden is er een kind ten laste waarvoor één van de echtgenoten kinderbijslag ontving;
 - c) een kind wordt postuum geboren binnen driehonderd dagen na het overlijden;
 - d) het overlijden is het gevolg van een na de datum van het huwelijk voorgekomen ongeval of werd veroorzaakt door een beroepsziekte, opgedaan tijdens of naar aanleiding van de uitoefening van het ambt, voor zover de aanvang of verergering van deze ziekte na de datum van het huwelijk plaatsvond.

Voor de bepaling van de in punt 1 bedoelde minimumduur van een jaar huwelijk, wordt in voorkomend geval rekening gehouden met de duur van de aan het huwelijk onmiddellijk voorafgaande wettelijke samenwoning tussen de langstlevende echtgenoot en de overleden echtgenoot. Enkel de verklaring van wettelijke samenwoning bedoeld in artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek wordt evenwel in aanmerking genomen.

3. Wanneer geen enkele van de in bovenstaand punt 2 opgesomde vrijstellingsvoorwaarden vervuld is, heeft de langstlevende echtgenoot wiens huwelijk niet ten minste één jaar heeft geduurd, recht op het pensioen gedurende één jaar te rekenen vanaf de eerste dag van de maand volgend op het overlijden.

Indien de toekenning van het pensioen overeenkomstig artikel 24 cijfer 2 afhankelijk is van het indienen van een aanvraag, moet de pensioenaanvraag op straffe van nietigheid bij de Federale Pensioendienst toekomen binnen het jaar dat volgt op de overlijdensdatum.

Indien echtgenoten van wie het huwelijk door echtscheiding werd ontbonden, opnieuw met elkaar in het huwelijk treden, en de echtgenoot die recht geeft op een overlevingspensioen minder dan 1 jaar na dit huwelijk overlijdt, zonder dat de onder punt 2 opgesomde vrijstellingsvoorwaarden zijn vervuld, heeft de langstlevende echtgenoot, in voorkomend geval, recht op het pensioen dat hij vóór zijn nieuw huwelijk zou verkregen hebben in de hoedanigheid van uit de echt gescheiden echtgenoot.

4. De langstlevende echtgenoot kan geen aanspraak maken op de voordelen van dit hoofdstuk indien hij vanwege misdrijven gepleegd ten aanzien van zijn echtgenoot onwaardig is om te erven overeenkomstig artikel 727, §1, 1° of 3° van het Burgerlijk Wetboek.

Art. 26 Scheiding van tafel en bed en van goederen laat de rechten op pensioen van de weduwe onaangetast.

Art. 27 Het overlevingspensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de echtgenoot overleden is. Indien de toekenning van het pensioen overeenkomstig artikel 24 cijfer 2, afhankelijk is van het indienen van een aanvraag en indien die aanvraag niet bij de Federale Pensioendienst is toegekomen tijdens het jaar volgend op de overlijdensdatum of op de geboortedatum van het in artikel 25, punt 2, letter c), bedoelde postuum geboren kind, gaat het overlevingspensioen evenwel in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de aanvraag bij de Federale Pensioendienst is toegekomen.

2. Pensioenbedrag

Art. 28 Voor de berekening van het overlevingspensioen wordt rekening gehouden met:

1. a) de diensten en periodes die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen, met uitzondering van die welke het reglement bepaalt. Nochtans worden die diensten en periodes slechts in aanmerking genomen voor hun enkele duur;

- b) de studieperiodes die het reglement bepaalt;
2. een referentiewedde gelijk aan de gemiddelde globale wedde⁽⁸⁾ van de laatste tien loopbaanjaren van het personeelslid of van de volledige duur van de loopbaan als die minder dan tien jaar bedraagt⁽⁷⁾. Dit gemiddelde wordt op dezelfde manier bepaald als voor de berekening van het rustpensioen, volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum die bepaald wordt door de wet.

Art. 29 1. Het overlevingspensioen is gelijk aan 60 % van de bovenvermelde gemiddelde globale wedde, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gevormd wordt door het geheel van de in artikel 28 - punt 1- omschreven in aanmerking komende diensten die in maanden uitgedrukt worden, en waarvan de noemer gevormd wordt door het aantal maanden begrepen tussen de eerste dag van de maand die volgt op de 20e verjaardag van de overleden echtgenoot en de laatste dag van de maand van zijn overlijden, met dien verstande dat dit aantal 480 niet mag overschrijden.

De sommen die, teneinde periodes en diensten te valideren, gestort werden krachtens vroegere bepalingen, geven aanleiding tot een vermeerdering van de teller van de in de vorige alinea omschreven breuk, met een duur die gelijk is aan de gevalideerde periodes en diensten.

Indien de overleden echtgenoot vóór de leeftijd van 60 jaar wegens leeftijdsgrens of wegens vroegtijdige invaliditeit gepensioneerd werd, wordt de noemer van de in het eerste lid omschreven breuk gevormd door het aantal maanden die begrepen zijn tussen de eerste dag van de maand die volgt op de twintigste verjaardag van de overleden echtgenoot en de laatste dag van de maand die voorafgaat aan die waarin hij op rust werd gesteld.

De breuk die voortvloeit uit de toepassing van de vorige alinea's, mag de eenheid niet overschrijden.

2. Het overlevingspensioen mag niet hoger zijn dan 50 % van de maximumwedde van de weddenschaal die verbonden is aan de laatste graad van het overleden personeelslid, vermenigvuldigd met de in punt 1 hierboven omschreven breuk.
3. Indien het bedrag van het pensioen berekend wordt op basis van de gemiddelde wedde van de laatste tien loopbaanjaren of van de volledige duur als die meer dan vijf maar minder dan tien jaar bedraagt, lager is dan het gewaarborgd minimumbedrag voor een alleenstaande gepensioneerde bepaald in art. 120 van de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, wordt het pensioen herberekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf loopbaanjaren, zonder dat het nieuwe pensioenbedrag meer mag bedragen dan voornoemd

⁽⁷⁾ Een overgangsmaatregel is voorzien (zie bericht 198 H-HR van 2013).

⁽⁸⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

gewaarborgd minimumbedrag.

Art. 30 De in artikel 29 opgenomen bepalingen zijn niet van toepassing op de berekening van het pensioen van de langstlevende echtgenoot, zolang deze de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt. Gedurende deze periode geniet hij de voordelen die bepaald zijn bij artikel 31 betreffende het minimumbedrag inzake overlevingspensioenen.

Indien de overleden echtgenoot genoot van een onmiddellijk of uitgesteld pensioen of indien hij had aanspraak kunnen maken op zo een pensioen als hij niet overleden was voor de ingangsdatum ervan, mag het pensioenbedrag het minimumbedrag van de overlevingspensioenen vastgesteld in de bepalingen van het artikel 31, eventueel verminderd met toepassing van de reglementaire bepalingen terzake, niet te boven gaan.

De door de vorige alinea bepaalde beperking ten aanzien van de langstlevende echtgenoot die de 45-jarige leeftijd niet bereikt heeft, is niet van toepassing noch op het tijdelijk pensioen waarvan sprake in artikel 25 - punt 3, noch op de langstlevende echtgenoot die het bewijs levert van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % of een kind ten laste heeft.

Art. 31 Het overlevingspensioen mag niet lager zijn dan een minimum waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden bij het reglement zijn vastgesteld.

IIbis Overgangsuitkering

Art. 31 bis Dit punt II bis is slechts van toepassing op de langstlevende echtgenoten van een echtgenoot overleden vanaf 1 januari 2015 en die minder dan 45 jaar oud zijn op het ogenblik van dit overlijden.

De in het eerste lid bepaalde leeftijd van 45 jaar wordt gebracht op:

- 45 jaar en 6 maanden wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2016 tot 31 december 2016;
- 46 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2017 tot 31 december 2017;
- 46 jaar en 6 maanden wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2018 tot 31 december 2018;
- 47 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2019;
- 47 jaar en 6 maanden wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2020 tot 31 december 2020;
- 48 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2021;
- 48 jaar en 6 maanden wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2022;
- 49 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2023;
- 49 jaar en 6 maanden wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2024;

- 50 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2025;
- 51 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2026 tot 31 december 2026;
- 52 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2027 tot 31 december 2027;
- 53 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2028 tot 31 december 2028;
- 54 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot zich voordoet binnen de periode vanaf 1 januari 2029 tot 31 december 2029;
- 55 jaar wanneer het overlijden van de echtgenoot plaatsvindt na 31 december 2029.

Art. 31 ter Voor de in artikel 31 bis bedoelde langstlevende echtgenoten wordt de betaling van het overeenkomstig bovenvermelde punt II bepaalde overlevingspensioen geschorst vanaf de ingangsdatum van dit pensioen tot het ogenblik waarop de betrokkene daadwerkelijk een rustpensioen komt te genieten.

Indien op de wettelijke leeftijd van de oppensioenstelling, de titularis van het overlevingspensioen geen aanspraak kan maken op een rustpensioen, wordt het overlevingspensioen aan hem betaald vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand tijdens dewelke deze titularis de wettelijke leeftijd bereikt.

Art. 31 quater In de plaats van de betaling van het overlevingspensioen, wordt, onder de voorwaarden voorzien in het reglement⁽¹⁰⁾ aan de langstlevende echtgenoot een tijdelijke overgangsuitkering toegekend gelijk aan het bedrag van het overlevingspensioen.

De overgangsuitkering wordt toegekend aan de langstlevende echtgenoot gedurende een periode van 12 maanden vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze van het overlijden van zijn echtgenoot. Indien er echter op het ogenblik van het overlijden een kind ten laste is waarvoor een van de echtgenoten kinderbijslag ontving of in geval van postume geboorte binnen de 300 dagen na het overlijden, wordt de uitkering toegekend tijdens een periode van 24 maanden.

III. Pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot

1. Toekenningsvoorwaarden

Art. 32 De bepalingen betreffende de in artikelen 25, 26 en 27 gestelde voorwaarden inzake toekenning, schorsing en ingangsdatum van het overlevingspensioen zijn toepasselijk op de uit de echt gescheiden echtgenoot die geen nieuw huwelijk heeft aangegaan vóór het overlijden van degene die zijn echtgenoot was, maar de betaling van het pensioen wordt geschorst zolang hij de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt, tenzij hij het bewijs levert

⁽¹⁰⁾ Zie bericht 199 H-HR/2013

van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % of indien hij een kind ten laste heeft.

Art. 33 Wanneer er bij het overlijden van het personeelslid tegelijk een uit de echt gescheiden echtgenoot is en een langstlevende echtgenoot die recht heeft op het in artikel 25, punten 1 en 2 bedoelde pensioen, verliest de uit de echt gescheiden echtgenoot, zelfs indien hij de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt, zijn rechten op pensioen als zijn pensioenaanvraag niet bij de Federale Pensioendienst is toegekomen tijdens het jaar dat volgt op de overlijdensdatum van zijn ex-echtgenoot.

In dat geval wordt het volledige pensioen toegekend aan de langstlevende echtgenoot.

De uit de echt gescheiden echtgenoot kan geen aanspraak maken op de voordelen van dit hoofdstuk indien hij vanwege misdrijven gepleegd ten aanzien van zijn gewezen echtgenoot onwaardig is om te erven overeenkomstig artikel 727, §1, 1° of 3° van het Burgerlijk Wetboek.

Art. 33 bis Wanneer het overlijden van de rechtgever zich voordoet vanaf 1 januari 2015 en de uit de echt gescheiden echtgenoot minder dan 45 jaar oud is op het ogenblik van dit overlijden, wordt het overlevingspensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot geschorst vanaf de ingangsdatum van dit pensioen tot de ingangsdatum van het rustpensioen.

Hetzelfde geldt voor de uit de echt gescheiden echtgenoot indien er op het ogenblik van het overlijden een langstlevende echtgenoot van minder dan 45 jaar oud is.

De leeftijd van 45 jaar wordt gebracht op 55 jaar volgens de modaliteiten bepaald in artikel 31 bis.

Geen enkel overlevingspensioen kan worden uitbetaald aan de uit de echt gescheiden echtgenoot zolang hij de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt, ten minste voor zover hij geen blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % bewijst of geen kind ten laste heeft.

2. Pensioenbedrag

Art. 34 Het pensioen toegekend aan de uit de echt gescheiden echtgenoot wordt verkregen door het bedrag van het overlevingspensioen dat hij zou genieten als overlevende echtgenoot, te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller gevormd wordt door het geheel van de in aanmerking komende diensten en perioden die zich tijdens de duur van het huwelijk bevinden, en waarvan de noemer gevormd wordt door het geheel van de aanneembare diensten en perioden.

Art. 35 Wanneer er bij het overlijden van het personeelslid tegelijk een uit de echt gescheiden echtgenoot en een langstlevende echtgenoot is, dan wordt tussen deze rechthebbenden een totaal overlevingspensioen verdeeld, waarbij het geheel van de in aanmerking komende diensten en perioden in aanmerking wordt genomen en dat wordt vastgesteld

overeenkomstig de artikelen 28 en 29.

Het aan de uit de echt gescheiden echtgenoot toegekende gedeelte van dit totale pensioen is gelijk aan het pensioen dat voortvloeit uit de toepassing van het artikel 34.

Het aan de langstlevende echtgenoot toegekende gedeelte van het pensioen is gelijk aan het verschil tussen het totale pensioen en het gedeelte dat toekomt aan de uit de echt gescheiden echtgenoot.

Het aan de langstlevende echtgenoot toegekende gedeelte van het pensioen mag niet lager zijn dan de helft van het totale pensioen.

- Art. 36** Het pensioen van de langstlevende echtgenoot wordt niet gewijzigd in geval van vermindering of schorsing van het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot of in geval van overlijden van deze laatste.

IV Wezenpensioen

1. Toekenningvoorwaarden

- Art. 37** De hele wees heeft recht op een overlevingspensioen tot de leeftijd van 18 jaar op voorwaarde dat zijn vader of moeder overleden is in één van de situaties die aangehaald zijn in artikel 25 - punt 1. Dit recht blijft behouden boven de leeftijd van 18 jaar, zolang de wees recht geeft op kinderbijslag.

De vaderloze wees wordt met de hele wees gelijkgesteld indien zijn moeder geen recht heeft op pensioen. Hetzelfde geldt voor de moederloze wees indien zijn vader geen recht heeft op pensioen.

Wanneer de afstamming van een kind alleen ten aanzien van één ouder vaststaat, wordt het bij diens overlijden gelijkgesteld met een hele wees.

Het reglement bepaalt de toestand van de wees die uit hoofde van het overlijden van zijn beide ouders aanspraak kan maken op verscheidene pensioenen.

De wees kan geen aanspraak maken op de voordelen van onderhavige bepalingen indien hij werd veroordeeld om diegene die hem een recht op een overlevingspensioen opent naar het leven te hebben gestaan.

- Art. 38** Het kind dat aangenomen is door een personeelslid of een gewezen personeelslid dat overleden is in een van de situaties die aangehaald zijn in artikel 25 - punt 1, heeft dezelfde rechten als wanneer het geboren was uit een door het overlijden van de echtgenoot ontbonden huwelijk.

Indien het eveneens door de echtgenoot van een dergelijk personeelslid aangenomen

werd, wordt het geacht geboren te zijn uit het huwelijk van deze echtgenoten.

Het reglement bepaalt de toestand van de wees die aanspraak kan maken op een ander pensioen uit hoofde van het overlijden van zijn natuurlijke ouders, of wegens opeenvolgende adopties.

Art. 39 Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het feit zich voordeed dat het recht doet ontstaan. Indien de in artikel 24, cijfer 2, bepaalde aanvraag niet bij de Federale Pensioendienst is toegekomen binnen het jaar dat volgt op dit feit, gaat het wezenpensioen evenwel in op de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de aanvraag bij de Federale Pensioendienst is toegekomen.

2. Pensioenbedrag

Art. 40 Het pensioen van een wees wordt vastgesteld op 6/10 van een overlevingspensioen, berekend overeenkomstig artikel 29; dat van twee wezen bedraagt 8/10 van hetzelfde pensioen; dat van drie of meer wezen is gelijk aan het gehele pensioen.

Het reglement bepaalt het toe te kennen pensioenbedrag wanneer er bij het overlijden van het personeelslid tegelijk:

- uit verschillende huwelijken wezen zijn;
- een langstlevende echtgenoot en niet uit deze echtgenoot en het overleden personeelslid geboren wezen zijn;
- een uit de echt gescheiden echtgenoot en niet uit deze echtgenoot en het overleden personeelslid geboren wezen zijn.

I. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 41 Opgeheven.

Art. 42 tot 44 Opgeheven.

E. ONGEVALLERENTEN

Art. 45 De renten of kapitalen die toegekend worden als vergoeding van een blijvende arbeidsongeschiktheid, voortvloeiend uit een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte, zijn onafhankelijk van de rustpensioenen, pensioenen wegens vroegtijdige invaliditeit of overlevingspensioenen en mogen met die pensioenen samengevoegd worden.

Art. 46 tot 49 Opgeheven.

F. VROUWELIJKE BEDIENDEN

Art. 50 Opgeheven.

G. AANVULLINGSBEPALINGEN

- Art. 51**
1. De samenvoeging van verscheidene pensioenen van de openbare sector onderling - waaronder die toegekend krachtens dit statuut - en de samenvoeging van deze pensioenen met een rust- of overlevingspensioen van werknemer of zelfstandige mag het wettelijk vastgestelde maximum bedrag niet overschrijden.
 2. De samenvoeging van één of meer overlevingspensioenen van de openbare sector - waaronder die toegekend krachtens dit statuut - met een wedde, een bezoldiging of een vergoeding ten laste van die sector of van een op enige grond door de Staat gesubsidieerde onderwijsinrichting, mag het wettelijk vastgestelde maximumbedrag niet overschrijden.
 3. Het pensioen wordt verminderd of geschorst onder de bij de wettelijke en reglementaire bepalingen vastgestelde voorwaarden in geval van cumulatie met een beroepsactiviteit die in de pensioenregeling voor werknemers de vermindering of schorsing van het pensioen tot gevolg heeft.

Het pensioen mag in geen enkel geval hoger zijn dan de bij de wettelijke bepalingen vastgestelde grenzen.

- Art. 51 bis**
1. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 25 punt 4, artikel 33 alinea 3 en artikel 37 alinea 5 van dit hoofdstuk, wordt de betaling van het pensioen geschorst gedurende de gehele kalendermaanden tijdens welke de gepensioneerde:
 - a) opgesloten wordt in een gevangenis of geïnterneerd wordt in een inrichting tot bescherming van de maatschappij;
 - b) zich niet aanmeldt om zijn opsluiting of internering te ondergaan.

In afwijking van alinea 1, a) wordt de betaling behouden zolang betrokkene geen ononderbroken opsluiting of internering van twaalf maanden heeft ondergaan.

In afwijking van alinea 1, a) wordt de betaling van het pensioen hersteld voor de periode van voorlopige hechtenis op voorwaarde dat de gepensioneerde bewijst dat

hij, voor de inbreuk die aanleiding heeft gegeven tot die opsluiting, werd vrijgesproken bij een in kracht van gewijsde getreden gerechtelijke beslissing. Hetzelfde geldt in geval van ontslag van rechtsvervolging of buitenzaakstelling.

2. Gedurende de periode van schorsing van het rustpensioen of het pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit wordt aan de echtgenoot of aan de kinderen van de gepensioneerde een pensioen betaald gelijk aan het overlevingspensioen waarop zij aanspraak zouden kunnen maken indien de gepensioneerde overleden was.

Gedurende de periode van schorsing van het overlevingspensioen worden de kinderen geboren uit het huwelijk van de overlevende of de uit de echt gescheiden echtgenoot met de overledene, gelijkgesteld met hele wezen. Hetzelfde geldt voor de in artikel 38, 2de alinea van dit hoofdstuk vermelde kinderen.

De betaling van het in toepassing van de 1 ste of 2de alinea betaald pensioen wordt gestaakt vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het overlijden van de gerechtigde op het pensioen of vanaf het herstel van de betaling van zijn pensioen.

3. Het in toepassing van punt 2 betaald pensioen wordt afgetrokken van de achterstallen op het pensioen die betrekking hebben op dezelfde periode en die aan de titularis van het pensioen betaald worden op grond van punt 1, 3de alinea.

Art. 52 Het reglement van de pensioenen geeft binnen de bij dit hoofdstuk vastgestelde grenzen, de toepassingsbepalingen aan betreffende:

- het indienen van de pensioenaanvragen;
- de wijze van betaling van de pensioenen, alsmede de overgangs- of bijzondere aanvullingsbepalingen betreffende, onder meer, de van de vergunninghoudende maatschappijen of van de vergunde spoorwegen overgenomen personeelsleden.

Art. 53 Bedoelde personeelsleden mogen kiezen tussen de voordelen verleend bij de statutaire bepalingen van de bijzondere kassen waarbij zij aangesloten zijn of waren en de voordelen van het pensioenstelsel van HR Rail.

In dit laatste geval worden de jaren werkelijke diensten bewezen aan de vergunninghoudende maatschappijen of aan de exploiterende besturen van vergunde spoorwegen, aangerekend overeenkomstig de uitleggingsbepalingen van artikel 5 en van artikel 9 van dit hoofdstuk.

De diensten die aanleiding geven tot toekenning van een pensioen ten laste van de afstanddoende maatschappijen worden afgetrokken.

Art. 54 Afstand doen van een in dit hoofdstuk bedoeld pensioen wordt toegelaten onder de voorwaarden die bepaald zijn bij het reglement.

Art. 55 Opgeheven.

Art. 56 Het pensioen van het om gezondheidsredenen geherklasseerd personeelslid van wie de gemiddelde globale wedde van de laatste 4 loopbaanjaren lager is dan de gemiddelde globale wedde van de laatste 4 loopbaanjaren voorafgaande aan de datum van zijn herklassering of van de volledige duur van die periode indien die minder dan 4 jaar bedraagt, omvat de som van twee gedeelten:

- a) een gedeelte dat berekend wordt op de grondslag van de gemiddelde globale wedde van de laatste 4 jaren⁽⁸⁾ die het personeelslid bereikt heeft in de normale functie of van de volledige duur van die periode indien die minder dan 4 jaar bedraagt en naar rata van zoveel maal 1/55, 1/48 of 1/60, volgens het geval, als het personeelslid op het ogenblik van zijn herklassering jaren dienst kan laten gelden bij toepassing van art. 9.

Die wedde wordt vastgesteld volgens de bezoldigingsvoorwaarden die van kracht zijn op de datum voorzien voor de berekening van het rustpensioen;

- b) een gedeelte dat berekend wordt op de grondslag van de gemiddelde globale wedde van de laatste 4 jaren⁽⁸⁾ of van de volledige duur van de periode na zijn herklassering indien die minder dan 4 jaar bedraagt, die het personeelslid was toegekend of die hem zou toegekend geweest zijn volgens de bezoldigingsvoorwaarden die van kracht zijn op de datum voorzien voor de berekening van het rustpensioen en naar rata van de jaren dienst volbracht in de herklasseringsfunctie(s).

Die wedde wordt vastgesteld volgens de bezoldigingsvoorwaarden die van kracht zijn op de datum voorzien voor de berekening van het rustpensioen;

In afwijking van wat voorafgaat, wordt het pensioen van het personeelslid dat geherklasseerd is na ten minste 20 jaar effectieve dienst bij HR Rail, berekend op de grondslag van de voordeligste gemiddelde globale wedde⁽⁸⁾.

Art. 57 In afwijking van artikel 29 omvat het pensioen van de rechtverkrijgende van het om gezondheidsredenen geherklasseerd personeelslid van wie de gemiddelde globale bezoldiging van de laatste 10 loopbaanjaren of van de volledige duur van die periode indien die minder dan 10 jaar bedraagt, lager is dan de gemiddelde globale wedde van de laatste 10 jaren voorafgaande aan de datum zijn herklassering of van de volledige duur van die periode indien die minder dan 10 jaar bedraagt, de som van twee gedeelten berekend zoals bepaald bij artikel 29:

- a) het ene, op de grondslag van de aanneembare dienstjaren en periodes die het overleden personeelslid telde op de datum van zijn herklassering en van de gemiddelde globale wedde van de laatste 10 jaren⁽⁸⁾ of van de volledige duur van die

⁽⁸⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

⁽⁸⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

periode indien die minder dan 10 jaar bedraagt, die hem was toegekend of hem zou toegekend geweest zijn in zijn normale functie, volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum voorzien door de wet voor de berekening van het overlevingspensioen;

- b) het andere, op de grondslag van de aanneembare dienstjaren en periodes na zijn herklassering en van de gemiddelde globale wedde van de laatste 10 jaren⁽⁸⁾ of van de volledige duur van de periode na zijn herklassering indien die minder dan 10 jaar bedraagt, die het overleden personeelslid was toegekend of hem zou toegekend geweest zijn volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum voorzien door de wet voor de berekening van het overlevingspensioen.

In afwijking van wat voorafgaat, wordt het overlevingspensioen van de rechtverkrijgende van het na ten minste 20 jaar effectieve dienst bij HR Rail geherklasseerde personeelslid, berekend op de grondslag van de voordeligste gemiddelde globale wedde⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

HOOFDSTUK XVII.

ARBEIDSONGEVALLEN, ONGEVALLEN OP DE WEG NAAR OF VAN HET WERK EN BEROEPSZIEKTEN

Art. 1 Algemeenheden

Op grond van artikel 118 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen heeft de Nationale Paritaire Commissie de bevoegdheid om “al de kwesties te onderzoeken betreffende de bepalingen van het personeelsstatuut en de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de regels inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en van beroepsziekten”.

De principes inzake de bepalingen, de bewijsvoering, de procedures en de schade- loosstellingen zijn vastgelegd in het ARPS - Bundel 572.

HR Rail is haar eigen verzekeraar met betrekking tot de in de eerste alinea genoemde risico's.

Art. 2 Erkenning van het recht op schadeloosstelling

De bevoegde dienst van HR Rail beslist over de erkenning van aangegeven feiten als arbeidsongeval, als ongeval op de weg naar of van het werk of als beroepsziekte en over de toekenning van de bij het ARPS - Bundel 572 voorziene schadeloosstellingen, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van de rechtbanken.

Art. 3 Soorten schadeloosstellingen

Onder de bij het ARPS - Bundel 572 bepaalde voorwaarden heeft het gewonde personeelslid¹ recht op:

- kosteloze medische, paramedische en farmaceutische bijstand en ziekenhuisverpleging;

¹ Onder “gewond personeelslid” wordt verstaan het slachtoffer van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte

- een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- een rente wegens blijvende arbeidsongeschiktheid na de consolidatie;
- kosteloze toekenning van prothesen en orthopedische toestellen;
- een vergoeding voor verplaatsingskosten.

Bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte die het overlijden van het personeelslid heeft veroorzaakt, wordt onder de bij de genoemde bundel bepaalde voorwaarden het recht geopend op:

- een geldelijke steun aan de echtgeno(o)t(e) of aan de wettelijk samenwonende partner² van het overleden personeelslid;
- een vergoeding voor begrafeniskosten;
- een rente aan de rechthebbenden.

Wanneer de basisbezoldiging, waarvan de samenstelling bij het ARPS - Bundel 572 wordt bepaald, hoger is dan het bedrag dat opgenomen is in de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, wordt ze slechts tot beloop van dat bedrag in aanmerking genomen voor de berekening van de rente die wordt toegekend als schadeloosstelling voor een ongeval op de weg naar of van het werk. Er is geen begrenzing van de basisbezoldiging in geval van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

Art. 4 Overeenkomst, herziening en verergering

De na de consolidatie aan de gewonde personeelsleden of aan hun rechthebbenden toegekende schadeloosstellingen maken het voorwerp uit van een overeenkomst tussen HR Rail als verzekeraar en de betrokkenen.

Binnen een termijn van 3 jaar ingaand op de dag volgend op de datum van de overeenkomst of van de gerechtelijke beslissing in laatste aanleg – of in geval van beroepsziekte om het even welk ogenblik na de consolidatie – kan het gewonde personeelslid (zijn rechthebbende in geval van overlijden) of HR Rail de herziening van de overeenkomst of van de gerechtelijke beslissing vorderen, hetzij wegens de verergering of de vermindering van de blijvende arbeidsongeschiktheid van het gewonde personeelslid, hetzij wegens zijn overlijden als gevolg van het ongeval.

² Onder “wettelijk samenwonende partner” wordt verstaan de person die wettelijk samenwoont met een partner en waarbij tussen beide partners een overeenkomst is opgesteld overeenkomstig artikel 1478 van het Burgelijk Wetboek waarin beide partijen is voorzien in een verplichting tot hulp die, zelfs na een eventuele breuk, financiële gevolgen kan hebben.

Na het verstrijken van de herzieningstermijn waarvan sprake is in de vorige alinea, kan het gewonde personeelslid, in geval van een verergering die een tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid of een verhoging van de graad van blijvende arbeids- ongeschiktheid tot gevolg heeft, aanspraak maken op respectievelijk een vergoeding wegens tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid of een bijslag wegens verergering, onder de voorwaarden voorzien in het ARPS – Bundel 572.

Art. 5 Medische verzorging

Het personeelslid dat slachtoffer is van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte, heeft de vrije keus van zorgverlener voor de geneeskundige, paramedische en farmaceutische verzorging en de zorgen verleend in een ziekenhuis.

De “medische dienst voor de arbeidsongevallen” gaat het causaal verband tussen het ongeval en de letsels na, erkent beroepsziekten, oefent het medisch toezicht uit op de behandeling van de slachtoffers, aanvaardt de eventuele tijdelijke arbeidsongeschiktheid, controleert de afwezigheden die daar betrekking op hebben en stelt de consolidatiedatum, het percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid en het percentage van hulp van derden vast.

Art. 6 Burgerlijke aansprakelijkheid en indeplaatsstelling

De principes inzake de burgerlijke aansprakelijkheid en de indeplaatsstelling zijn opgenomen in het ARPS - Bundel 572.

HOOFDSTUK XVIII

MEDISCHE DIENSTEN

Art. 1 Structuur

Er bestaan twee medische diensten in de schoot van HR Rail:

- de bestuursgeneeskunde;
- de arbeidsgeneeskunde.

Art. 2 Activiteiten van de bestuursgeneeskunde

De bestuursgeneeskunde omvat de volgende activiteitssectoren:

- de “mutualiteitsgeneeskunde”, die de rol vervult van medische dienst voor de prestaties betreffende de Kas der geneeskundige verzorging en de Kas der sociale solidariteit;
- de “medische dienst voor de arbeidsongevallen” die het causaal verband tussen het arbeidsongeval of het ongeval op de weg naar en van het werk en de letsels nagaat, de beroepsziekten erkent, het medisch toezicht op de behandeling van de slachtoffers uitoefent, de eventuele periodes tijdelijke arbeidsongeschiktheid aanvaardt, de afwezigheden controleert en de consolidatiedatum, het percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid en het percentage van hulp van derden vaststelt;
- de controle van de arbeidsongeschiktheden wegens ziekte, met inbegrip van de vroegtijdige herneming van het werk;
- de verklaringen inzake geschiktheid of ongeschiktheid zoals bepaald bij het reglement (ARPS - Bundel 578) en sommige taken in het kader van de wedertewerkstelling of de vervroegde opruststelling (ARPS - Bundel 575);
- de “gespecialiseerde geneeskunde”.

Art. 3 Activiteiten van de arbeidsgeneeskunde

HR Rail Corporate Prevention Services (CPS) oefent als externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de bevoegdheden inzake de volgende disciplines binnen de Welzijnscode uit:

- arbeidsgeneeskunde
- bedrijfshygiëne
- ergonomie

- psychosociale aspecten

alsook de onderzoeken voor het bekomen van attesten voor het veiligheidspersoneel in het kader van de Spoorcodex.

In geval van overdracht van de activiteiten van CPS naar een andere externe dienst PBW, zal het statutair personeelslid, tewerkgesteld bij CPS, op vrijwillige basis gedetacheerd kunnen worden naar die nieuwe externe dienst met globaal gezien het behoud van zijn statutaire rechten en plichten.

Indien het aantal vrijwillig te detacheren personeelsleden onvoldoende zou zijn om alle overgedragen activiteiten te verzekeren bij de nieuwe externe dienst, zullen andere statutaire personeelsleden, tewerkgesteld bij Health4Rail, zich eveneens kandidaat mogen stellen om te worden gedetacheerd naar de nieuwe externe dienst PBW.

De concrete voorwaarden van deze detachering zullen worden vastgelegd in een overeenkomst tussen HR Rail en de nieuwe externe dienst PBW.

Art. 4 Intern beroep

De medische beslissingen zijn vatbaar voor intern beroep. Het reglement (ARPS - Bundels 577 en 578) bepaalt de modaliteiten ervan.

Overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail ten behoeve van Infrabel

* * *

Goedgekeurd in de Nationale Paritaire Commissie van 15/07/2014

*

TUSSEN

HR Rail, naamloze vennootschap van publiek recht, ingeschreven op het RPR Brussel onder het nummer 541.691.352 met maatschappelijke zetel te 1060 Brussel, Frankrijkstraat 85, vertegenwoordigd door de heer Michel BOVY, Algemeen Directeur en de heer Jean-Marie ROSSIGNON, adjunct van de algemeen directeur.

EN

Infrabel, naamloze vennootschap van publiek recht, ingeschreven op het RPR Brussel onder het nummer 869.763.267 met maatschappelijke zetel te 1060 Brussel, Marcel Broodthaersplein 2, Frankrijkstraat 56-58, vertegenwoordigd door de heer Luc LALLEMAND, Gedelegeerd bestuurder en de heer Luc VANSTEENKISTE, Directeur-generaal.

wordt overeengekomen dat HR Rail personeel ter beschikking stelt van Infrabel onder de volgende voorwaarden:

1. Rechtsbasis

De onderhavige overeenkomst is opgesteld op basis en conform de principes opgenomen in de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen.

2. Algemene Bepalingen

- 2.1 Zoals voorzien in art. 115 e.v. van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, is de Nationale Paritaire Commissie het hogere orgaan voor sociale dialoog over sociale aangelegenheden van de Belgische spoorwegen.

- 2.2 HR Rail stelt aan Infrabel het statutaire en het niet-statutaire personeel ter beschikking dat nodig is voor de uitvoering van haar opdrachten. Tijdens de periode van hun terbeschikkingstelling staan de personeelsleden evenwel onder het uitsluitende werkgeversgezag van Infrabel.
- 2.3 Het Statuut van het Personeel van HR Rail, alsmede de reglementen in uitvoering ervan, met inbegrip van het syndicaal statuut, zijn integraal van toepassing op het door HR Rail aan Infrabel ter beschikking gestelde statutair personeel.
Het door HR Rail aan Infrabel ter beschikking gestelde niet-statutair personeel valt onder toepassing van de in de schoot van de NPC afgesloten collectieve overeenkomsten met betrekking tot het niet-statutair personeel zoals voorzien in art. 77 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen. De arbeidsovereenkomsten worden uitsluitend afgesloten en beëindigd door HR Rail.
- 2.4 Het personeel dat ter beschikking is gesteld van Infrabel is financieel ten laste van Infrabel.
- 2.5 Zonder afbreuk te doen aan de mobiliteit van het personeel tussen HR Rail, Infrabel en NMBS, kan aan de terbeschikkingstelling van een personeelslid aan Infrabel slechts een einde komen met voorafgaand akkoord van HR Rail.
- 2.6 Het door HR Rail aan Infrabel ter beschikking gesteld personeel bestaat uit statutair personeel en personeel aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst.
Infrabel mag geen ander personeel benutten dan het personeel dat haar door HR Rail ter beschikking wordt gesteld onder de voorwaarden opgenomen in de onderhavige overeenkomst.
- 2.7 Infrabel is er toe gehouden de verplichtingen, die haar worden opgelegd in toepassing van de Wet van 4 augustus 1996 met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk, alsook de verplichtingen inzake welzijn op het werk die voortvloeien uit de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen na te leven met respect voor de bevoegdheden van de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk ingericht op het niveau van de Belgische spoorwegen. en waarvoor HR Rail verantwoordelijk is voor het organiseren en beheren van de sociale dialoog.
- 2.8 Bevoegdheidsverdeling inzake personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte:

Gewone beslissingsbevoegdheden:

HR Rail neemt formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat aan Infrabel ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel.

Enerzijds kan Infrabel op eigen initiatief een voor HR Rail bindend gemotiveerd voorstel uitbrengen. HR Rail neemt een gemotiveerde formele beslissing tot niet- uitvoering van dit gemotiveerd voorstel wanneer het in strijd is met een norm uit een hogere rechtsbron. HR Rail beslist formeel binnen een termijn van 30 dagen.

Bij gebreke aan een beslissing binnen deze termijn, treedt Infrabel in de plaats van HR Rail om ook de formele beslissing te nemen.

Anderzijds kan Infrabel op verzoek van HR Rail binnen een termijn van 30 dagen een voor HR Rail bindend gemotiveerd voorstel uitbrengen. HR Rail beslist formeel binnen een termijn van 30 dagen nadat het voorstel haar is overgemaakt. Bij gebreke aan een gemotiveerd voorstel van Infrabel binnen deze termijn, neemt HR Rail geen formele beslissing.

Bijzondere beslissingsbevoegdheden

Infrabel treedt op als bevoegde evaluerende overheid voor het personeel dat haar ter beschikking is gesteld door HR Rail. Infrabel treedt in hoedanigheid van evaluerende overheid bij het nemen van formele evaluatiebeslissingen van rechtswege in de plaats van HR Rail.

Infrabel treedt op als bevoegde tuchtoverheid voor het personeel dat haar ter beschikking is gesteld door HR Rail. Infrabel treedt in hoedanigheid van tuchtoverheid bij het formeel opleggen van voorgestelde of definitieve tuchtsancties van rechtswege in de plaats van HR Rail, behoudens indien Infrabel, in hoedanigheid van tuchtoverheid, voornemens is een personeelslid een tuchtsanctie op te leggen waardoor een einde wordt of kan worden gesteld aan de tewerkstelling van een statutair personeelslid dat haar ter beschikking is gesteld. In dat geval geldt de gewone beslissingsbevoegdheid

Overeenkomstig artikel 113 van de Wet van 23 juli 1926 kan Infrabel van rechtswege in de plaats treden van HR Rail om ook de formele beslissing te nemen. De reden tot spoedeisendheid moet worden gemotiveerd. De beslissing wordt ter informatie en voor uitvoering aan de algemeen directeur van HR Rail voorgelegd.

- 2.9 De personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld van Infrabel dienen te worden beschouwd als “aangestelde” van Infrabel en Infrabel als “aansteller” van die personeelsleden in de zin van artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

3. De personeelsbehoeften

3.1 Vaststellen van de personeelsbehoeften door Infrabel

- 3.1.1 Infrabel stelt haar personeelsbehoeften vast mits inachtnaam van haar ondernemingsplan.
- 3.1.2 Met het oog op een vooruitziend, efficiënt beheer op korte, middellange en lange termijn deelt de gedelegeerd bestuurder van Infrabel tijdig de gedetailleerde behoeften aan menselijke middelen mee aan de algemeen directeur van HR Rail teneinde op een regelmatige en ononderbroken manier het totaal van de hem tijdens de referentiesemester opgelegde taken te kunnen uitvoeren.
- 3.1.3 Het kader van Infrabel zal in toepassing van de bepalingen van het ARPS Bundel 575 een globaal quota van minstens 1,25 % van de posten bevatten voorbehouden voor te herklasseren personeelsleden.
- 3.1.4 HR Rail zal aan Infrabel de nodige logistieke middelen ter beschikking stellen teneinde haar toe te laten haar behoeften uit te drukken op de wijze en onder de voorwaarden zoals hierboven omschreven.

3.2 Aanvullen van de personeelsbehoeften

- 3.2.1 De terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail aan Infrabel wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen enerzijds en de beschikkingen van het Statuut van het Personeel en de reglementen inzake overplaatsing en bevordering anderzijds.
- 3.2.2 Teneinde onderbrekingen in de bezetting van aan te vullen posten tot een minimum te beperken, behoort het aan Infrabel een vooruitziende beheerspolitiek bij de vaststelling van haar behoeften te ontwikkelen mits hierbij rekening te houden met de weerslag van individuele en collectieve gebeurtenissen voorzienbaar op korte, middellange en lange termijn.
- 3.2.3 HR Rail zal alles in het werk stellen om de functionele behoeften uitgedrukt door Infrabel aan te vullen.
- 3.2.4 Elke betwistbare situatie inzake aanvulling van de behoeften zal collegiaal behandeld worden door het HR Coördinatie comité.

3.3 Tekort aan personeel

Indien HR Rail in de onmogelijkheid verkeert onmiddellijk alle openstaande posten van het kader Infrabel, zoals oorspronkelijk vastgelegd of zoals dit op termijn gedurende de referentiesemester kan evolueren, aan te vullen is HR Rail ertoe gehouden alle mogelijke administratieve en reglementaire middelen aan te wenden om zo spoedig mogelijk aan deze toestand te verhelpen. Eventueel zal het dossier voorgelegd worden aan het Sturingscomité, na overleg in het HR Coördinatie comité.

3.4 Overtallig en medisch ongeschikt personeel

HR Rail identificeert het beschikbare personeel op basis van het personeelsstatuut en de reglementering. HR Rail zoekt in samenwerking met Infrabel voor het beschikbare personeel een passende benutting in toepassing van het personeelsstatuut en de reglementering, met inachtneming van de verplichtingen inzake sociaal overleg. Deze bedienden blijven financieel ten laste van Infrabel.

HR Rail zoekt in samenwerking met Infrabel voor de medisch ongeschikt verklaarde personeelsleden een passende benutting in toepassing van het personeelsstatuut en de reglementering, met inachtneming van de verplichtingen inzake sociaal overleg (Herbenuttigingscomités).

3.5 Mobiliteit van het personeel

De reglementaire bepalingen inzake overplaatsing en bevordering blijven onverminderd van toepassing waardoor een onbeperkte doorstroming van het personeel tussen de drie vennootschappen mogelijk is.

3.6 Gebruik van de talen in bestuurszaken

Krachtens artikel 36 §1 van de Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven is Infrabel onderworpen aan de gecoördineerde wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken.

3.7 Aanwerving

3.7.1 HR Rail:

- bepaalt in samenspraak met Infrabel het beleid voor de ‘*employer branding*’, analyseert in overleg met Infrabel de arbeidsmarkt en ontwikkelt wervingscampagnes;
- stelt in paritair overleg de toegangsvoorwaarden vast van de betrekkingen;

- oordeelt, rekening houdend met de personeelsbehoeften, over de opportuniteit van het organiseren van aanwervingen in naleving van de Wet van 21 maart 1991 houdende hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, alsook van het Statuut van het Personeel
- zorgt via interne en externe aanwervingen voor het aanleveren van de nodige personeelsleden op basis van de gevraagde aanwerving-contingenten;
- waarborgt de billijkheid en objectiviteit van de selectie en de aanwerving;
- is verantwoordelijk voor de selectie van personeelsleden:
 - ontvangt en beheert de kandidaturen;
 - voert in onderling overleg met Infrabel de selectie uit;
 - stelt de noodzakelijke PV's op.

3.7.2 Infrabel:

- bepaalt jaarlijks de minimale kwaliteitseisen voor het rekruteringsproces en deelt die voor overleg mee aan het HR Coördinatie Comité;
- stelt op regelmatige basis haar personeelsbehoeften vast onder de vorm van een aanwervingcontingent en deelt dit mee aan HR Rail op de in het HR Coördinatie Comité overeengekomen tijdstippen;
- stelt de profielen en de selectiecriteria op voor de specifieke betrekkingen Infrabel en dit met inbreng van expertise door HR Rail;
- voorziet in de juryleden van de proeven met betrekking tot specifieke technieken of materies en evalueert, samen met de selectieadviseur van HR Rail die eveneens in de jury zetelt, de kandidaten met het oog op de aanwerving ervan door HR Rail.

4. Algemeen beheer

4.1 Administratieve loopbaan

De reglementering inzake de administratieve en geldelijke loopbaan van het kaderpersoneel behoort tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur van HR Rail.

HR Rail stelt in gemeen overleg met Infrabel en mits respect van de regels inzake billijkheid en objectiviteit, de criteria van benoeming en aanduiding van de hogere ambtenaren vast.

De beslissingen inzake benoeming en aanduiding van de hogere ambtenaren ter beschikking gesteld van Infrabel vallen onder de gewone beslissingsbevoegdheden.

Infrabel maakt de gemotiveerde voorstellen tot aanduiding of benoeming van de hogere kaderleden over aan HR Rail. Dit voorstel bindt HR Rail. De algemeen directeur HR Rail neemt de formele beslissing, waarna de beslissing wordt uitgevoerd.

Indien het gemotiveerde voorstel van Infrabel in tegenstrijd is met een norm uit een hogere rechtsbron neemt HR Rail een gemotiveerde formele beslissing tot niet-uitvoering en maakt dit over aan Infrabel.

De formele beslissingen tot uitvoering of niet-uitvoering worden genomen door HR Rail binnen de 30 dagen na overmaken van het voorstel.

Bij gebrek aan formele beslissing van HR Rail neemt Infrabel de formele beslissing.

De beslissingen inzake aanschrijving van het personeel vallen onder de bijzondere beslissingsbevoegdheden. Infrabel neemt formeel de beslissingen inzake evaluatie en aanschrijving van het personeel dat haar ter beschikking is gesteld en maakt deze beslissingen aan HR Rail over voor uitvoering.

4.2 Prestaties en bezoldigingen

4.2.1 Infrabel is gehouden aan HR Rail alle nodige informatie over te maken met het oog op het correct berekenen van de bezoldigingen, de provisies en de te factureren personeelskosten en het correct opstellen van legale aangiften.

De aard van deze gegevens, de vorm waaronder ze dienen te worden overgemaakt, alsook de kalender en de overmakingfrequentie, zullen vastgelegd worden door HR Rail in onderling overleg met Infrabel.

4.2.2 HR Rail is als enige bevoegd voor de berekening en betaling van de bezoldiging (alle bezoldigingselementen in krediet of debet) van de bij Infrabel geaffecteerde personeelsleden.

4.3 Opleiding

4.3.1 Infrabel is verantwoordelijk om de opleidingsbehoeften te bepalen op bedrijfsniveau, voor bepaalde doelgroepen en/of voor individuen. HR Rail brengt op vraag van Infrabel expertise in bij de behoeftebepaling.

4.3.2 Infrabel bepaalt het beleid inzake opleiding en ontwikkeling en organiseert beroepseigen specifieke opleidingen. Voor elke opleiding waarvoor een leerplan moet voorgelegd worden in de Nationale Raad voor de Opleidingen informeert Infrabel HR Rail die de consistentie met de regelgeving bewaakt en haar expertise inbrengt.

- 4.3.3 HR Rail zal wat betreft het ter beschikking gestelde personeel instaan voor de transversale opleiding van het statutair en niet-statutair personeel. Transversale opleidingen zijn opleidingen waarvan het leerdoel toepasbaar is voor meer dan 1 van de 3 bedrijven.
- 4.3.4 De transversale opleidingen zijn beschikbaar in een open aanbod-formule met individuele inschrijvingen of op vraag van Infrabel op maat voor een specifieke doelgroep. Maatwerk omvat zowel bestaande opleidingen als de ontwikkeling van nieuwe thema's. Bij maatwerk zijn ook persoonlijke begeleiding, advies en coachingtrajecten mogelijk en dit in alle transversale opleidingsdomeinen. Het transversaal aanbod zal flexibel blijven evolueren binnen een concrete catalogoog.
- 4.3.5 HR Rail is verantwoordelijk voor de organisatie van de cursussen als voorbereiding op overgangsproeven en selectieproeven. Infrabel levert daar waar nodig de docenten en de inhoud aan.
- 4.3.6 Infrabel is verantwoordelijk voor het opmaken van de persoonlijke ontwikkelingsplannen. HR Rail kan opleidingsadviseurs inschakelen voor het helpen bij de opmaak ervan.

4.4 Bestuursgeneeskunde

De aan de Bestuursgeneeskunde toegewezen taken en bevoegdheden zoals omschreven in het Statuut van het Personeel en in de reglementering ter uitvoering ervan, worden uitsluitend uitgevoerd door HR Rail.

4.5 Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

- 4.5.1 De bevoegdheden inzake de volgende disciplines binnen de Welzijnscode worden uitsluitend uitgeoefend door HR Rail *Corporate Prevention Services* (CPS): arbeidsgeneeskunde, bedrijfshygiëne, ergonomie, psychosociale aspecten.
- 4.5.2 De onderzoeken voor het bekomen van attesten voor het veiligheidspersoneel in het kader van de Spoorcode worden door CPS uitgevoerd.

4.6 Mediation

HR Rail biedt aan Infrabel kennis en expertise aan met betrekking tot het welzijn op het werk.

HR Rail ondersteunt het spoorwegpersoneel en de hiërarchische lijn bij conflicten en ongewenst gedrag op het werk. Na het afsluiten van de dossiers bij de externe dienst PBW (CPS) zorgt het bureau Mediation in overleg met Infrabel voor de verdere opvolging.

4.7 Sociale zaken – geneeskundige verzorging

- 4.7.1 HR Rail is als enige bevoegd voor wat betreft de diverse sociale materies (Fonds van de Sociale Werken en sociale dienst, arbeidsongevallen, beroepsziekten, pensioenen, verkeersvoordelen, bedrijfsrestaurants, enz.).
- 4.7.2 De activiteiten van de sector geneeskundige verzorging van de wettelijk verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering worden uitgeoefend door de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail. Zij treedt op als verzekeringsinstelling voor de statutaire personeelsleden en gepensioneerden van HR Rail, alsook voor hun personen ten laste die rechthebbenden van de Sociale Werken zijn.
- 4.7.3 Het verspreiden van de desbetreffende informatie aan het personeel behoort eveneens uitsluitend tot de bevoegdheid van HR Rail en van de Kas der geneeskundige verzorging.

4.8 Controlefunctie

HR Rail bewaakt de coherentie en de consistentie in de toepassing van het personeelsstatuut, met inbegrip van het syndicaal statuut, de personeelsreglementering, alsook de toepasselijke wetgeving en haar uitvoeringsbesluiten.

Om de naleving van het Statuut van het Personeel en de reglementering te kunnen controleren, beschikt HR Rail over gemachtigd personeel dat onderzoek verricht op initiatief van de hiërarchie van HR Rail of na een specifieke vraag daartoe van Infrabel. De activiteiten van dit personeel zullen worden gecoördineerd met die van Infrabel.

4.9 HR – expertise

HR Rail staat in voor het opstellen, wijzigen en beheer van het Statuut van het Personeel, de HR – reglementering en de collectieve overeenkomsten voor niet-statutair personeel alsook voor een éénduidige interpretatie en toepassing ervan.

HR Rail staat in voor een toegankelijke en geactualiseerde versie van het personeelsstatuut en de reglementering in uitvoering ervan alsook van de collectieve overeenkomsten voor het niet-statutair personeel.

HR Rail staat in voor juridische expertise inzake HR- aangelegenheden en adviseert en informeert proactief of op vraag van Infrabel.

4.10 Intern beroep

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen aangaande welzijn op het werk, beroep inzake tuchtmaatregelen, medische beslissingen en evaluaties, kan tegen een genomen beslissing, in voorkomend geval na een administratief onderzoek in toepassing van het ARPS - Bundel 548, tragsgewijs, bij de hiërarchische overheid van diegene die de beslissing heeft genomen, beroep worden aangetekend door de aan Infrabel ter beschikking gestelde belanghebbende zelf of, namens deze belanghebbende, door een personeelsorganisatie die voldoet aan de voorwaarden bepaald in het ARPS - Bundel 548, deel I.

Dit beroep moet, op straffe van uitsluiting, ingediend worden binnen de 60 kalenderdagen te rekenen van de dag waarop het aan Infrabel ter beschikking gesteld personeelslid schriftelijk de beslissing heeft ontvangen.

Het aan Infrabel ter beschikking gesteld personeelslid dat beroep heeft aangetekend, wordt binnen een termijn van 60 kalenderdagen ingelicht over het aan zijn vraag gegeven gevolg.

In geval van blijvend geschil neemt de algemeen directeur van HR Rail, op eensluidend gemotiveerd en bindend voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel, de formele beslissing.

4.11 Raad van Beroep en Beroepscommissie aanschrijving

HR Rail staat in voor de samenstelling en de werking van de Raad van Beroep en waakt over de consistente toepassing van de procedurevoorschriften van de Raad van Beroep.

De Raad van Beroep is bevoegd om een aan Infrabel ter beschikking gesteld personeelslid ten aanzien van wie een tuchtsanctie of maatregel van ambtshalve ontslag is uitgevaardigd op diens verzoek te horen en hierover een gemotiveerde beslissing te nemen. Deze beslissing wordt vervolgens overgemaakt aan de verantwoordelijke van het personeelsbeleid van Infrabel.

HR Rail staat in voor de samenstelling en de werking van de Beroepscommissie “aanschrijving”.

De Beroepscommissie “aanschrijving” is bevoegd om een aan Infrabel ter beschikking gesteld personeelslid voor wie de aanschrijving “slecht” wordt voorgesteld op diens verzoek te horen en vóór elke beslissing van toekenning van aanschrijving een advies te verschaffen aan het directiecomité van Infrabel.

4.12 Facturatie van de kosten

De verdeling van de kosten en opbrengsten voortkomend uit geleverde prestaties tussen Infrabel en de NMBS, de facturatie en betaling ervan, evenals een aantal bijzondere financieringen maken het voorwerp uit van het contract ‘financiële bepalingen van de HR dienstenovereenkomst’ tussen HR Rail en enerzijds Infrabel, en anderzijds NMBS.

5. **Sociale dialoog, sociale conflicten en werkonderbrekingen**

- 5.1 HR Rail is verantwoordelijk om op niveau van de Belgische spoorwegen, de **sociale dialoog** te organiseren en te beheren. Deze taak vormt de opdracht van openbare dienst van HR Rail. De samenstelling, bevoegdheden en werking van de organen van sociale dialoog zijn opgenomen in het Statuut van het Personeel en het ARPS Bundel 548.

- 5.2 Deze sociale dialoog speelt zich in de eerste plaats af in de Nationale Paritaire Commissie (NPC), zijnde het hogere orgaan voor de sociale dialoog binnen de Belgische spoorwegen. De Raad van Bestuur van Infrabel benoemt 5 leden van de NPC die er actief deelnemen aan de overleg- en onderhandelingsprocedures. Bovendien kunnen het Directiecomité en de Raad van Bestuur van Infrabel punten op de agenda van de NPC brengen.
- 5.3 Daarnaast zetelt de gedelegeerd bestuurder van Infrabel in het Sturingscomité alwaar -indien nodig- voor punctuele kwesties overleg kan worden gepleegd.
- 5.4 HR Rail is tevens verantwoordelijk om op niveau van de Belgische spoorwegen, de sociale dialoog te organiseren en te beheren in de Nationale Commissie voor Preventie en Bescherming op het Werk (NCPBW). De Raad van Bestuur van Infrabel benoemt 4 leden van de NCPBW, zijnde het hogere orgaan voor sociale dialoog aangaande kwesties met betrekking tot welzijn op het werk die noodzakelijkerwijs meer dan één vennootschap van de Belgische spoorwegen aangaan.
- 5.5 HR Rail ondersteunt Infrabel bij de werking van de regionale sociale dialoog: de vertegenwoordiger van HR Rail, bevoegd voor de uitvoering van het personeelsbeleid in de betrokken regio, staat de voorzitter van elk van de 5 gewestelijke paritaire comités van Infrabel bij.
- 5.6 Voorts neemt HR Rail de werking van de paritaire organen inzake “Sociale Werken” voor haar rekening: het Nationaal Comité van de sociale werken waarin de Raad van Bestuur van Infrabel 2 leden benoemt, het Nationaal Subcomité van de sociale werken waarin de Raad van Bestuur 1 lid benoemt, de Delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken en de gewestelijke Comités van de sociale werken waarin de Raad van Bestuur van Infrabel 1 lid per gewestelijk Comité benoemt.
- 5.7 HR Rail is op het niveau van de Belgische spoorwegen als enige juridische werkgever van het voltallige spoorwegpersoneel bevoegd om –rekening houdend met de wensen van Infrabel- **protocollen van sociaal akkoord** binnen het Sturingscomité te onderhandelen en af te sluiten met de erkende syndicale organisaties.
- 5.8 In geval van **sociale conflicten**, betwistingen of nakende betwistingen staat HR Rail in voor de bemiddeling, zowel op het niveau van de Belgische spoorwegen als binnen elk van de drie vennootschappen.

Intern is er enerzijds een bemiddelende rol weggelegd voor de voorzitter van de NPC of een door HR Rail in overleg met de voorzitter aangeduide lokale vertegenwoordiger en anderzijds voor het sturingscomité. Ook de algemeen directeur van HR Rail of zijn vertegenwoordiger heeft in toepassing van het protocol van sociaal akkoord inzake “werkonderbrekingen” een bemiddelende rol.

Daarnaast kan er met het oog op het voorkomen, opvolgen en beëindigen van de collectieve geschillen tussen Infrabel, NMBS en/of HR Rail en het personeel, beroep worden gedaan op de tussenkomst van een sociaal bemiddelaar van de algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen bij de FOD werkgelegenheid arbeid en sociaal overleg.

- 5.9 In het kader van **de werkonderbrekingen** handelt HR Rail zoals bepaald in bundel 548. Bij onenigheid over het emotionele karakter van een werkonderbreking wordt dit voorgelegd aan het HR Coördinatiecomité. In geval daar geen consensus wordt bereikt wordt dit geëscaleerd naar de Raad van Bestuur van HR Rail. De uiteindelijk genomen beslissing wordt door alle partijen gerespecteerd.

HR Rail houdt de statistieken inzake werkonderbrekingen bij met medewerking van de HR- verantwoordelijke van Infrabel voor zover er zich onder de deelnemers aan de acties aan Infrabel ter beschikking gestelde personeelsleden bevinden;

HR Rail verschaft de elementen van antwoord naar aanleiding van parlementaire en andere vragen aangaande werkonderbrekingen

6. Bestendige evaluatie

De strategische bedrijfscomités, elk voor de vennootschap waarbinnen zij zijn opgericht, waken over de naleving van de afspraken gemaakt door de betrokken vennootschap in de HR-dienstenovereenkomst en de overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van personeel.

**Overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door HR
Rail ten behoeve van NMBS**

* * *

Goedgekeurd in de Nationale Paritaire Commissie van 15/07/2014

*

TUSSEN

HR Rail, naamloze vennootschap van publiek recht, ingeschreven op het RPR Brussel onder het nummer 541.691.352 met maatschappelijke zetel te 1060 Brussel, Frankrijkstraat 85, vertegenwoordigd door de heer Michel BOVY, Algemeen Directeur en de heer Jean-Marie ROSSIGNON, adjunct van de algemeen directeur.

EN

NMBS, naamloze vennootschap van publiek recht, ingeschreven op het RPR Brussel onder het nummer 0203.430.576 met maatschappelijke zetel te 1060 Brussel, Frankrijkstraat 58, vertegenwoordigd door de heer Jo CORNU, Gedelegeerd bestuurder en de heer Vincent Bourlard, Directeur-generaal.

wordt overeengekomen dat HR Rail personeel ter beschikking stelt van NMBS onder de volgende voorwaarden:

1. Rechtsbasis

De onderhavige overeenkomst is opgesteld op basis en conform de principes opgenomen in de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen.

2. Algemene Bepalingen

- 2.1 Zoals voorzien in art. 115 e.v. van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, is de Nationale Paritaire Commissie het hogere orgaan voor sociale dialoog over sociale aangelegenheden van de Belgische spoorwegen.

- 2.2 HR Rail stelt aan NMBS het statutaire en het niet-statutaire personeel ter beschikking dat nodig is voor de uitvoering van haar opdrachten. Tijdens de periode van hun terbeschikkingstelling staan de personeelsleden evenwel onder het uitsluitende werkgeversgezag van NMBS.
- 2.3 Het Statuut van het Personeel van HR Rail, alsmede de reglementen in uitvoering ervan, met inbegrip van het syndicaal statuut, zijn integraal van toepassing op het door HR Rail aan NMBS ter beschikking gestelde statutair personeel.
- Het door HR Rail aan NMBS ter beschikking gestelde niet-statutair personeel valt onder toepassing van de in de schoot van de NPC afgesloten collectieve overeenkomsten met betrekking tot het niet-statutair personeel zoals voorzien in art. 77 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen. De arbeidsovereenkomsten worden uitsluitend afgesloten en beëindigd door HR Rail.
- 2.4 Het personeel dat ter beschikking is gesteld van NMBS is financieel ten laste van NMBS.
- 2.5 Zonder afbreuk te doen aan de mobiliteit van het personeel tussen HR Rail, Infrabel en NMBS, kan aan de terbeschikkingstelling van een personeelslid aan NMBS slechts een einde komen met voorafgaand akkoord van HR Rail.
- 2.6 Het door HR Rail aan NMBS ter beschikking gesteld personeel bestaat uit statutair personeel en personeel aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst. NMBS mag geen ander personeel benuttigen dan het personeel dat haar door HR Rail ter beschikking wordt gesteld onder de voorwaarden opgenomen in de onderhavige overeenkomst.
- 2.7 NMBS is ertoe gehouden de verplichtingen, die haar worden opgelegd in toepassing van de Wet van 4 augustus 1996 met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk, alsook de verplichtingen inzake welzijn op het werk die voortvloeien uit de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen na te leven met respect voor de bevoegdheden van de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk ingericht op het niveau van de Belgische spoorwegen. en waarvoor HR Rail verantwoordelijk is voor het organiseren en beheren van de sociale dialoog.
- 2.8 Bevoegdheidsverdeling inzake personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte:

Gewone beslissingsbevoegdheden:

HR Rail neemt formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat aan NMBS ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van NMBS.

Eenzijds kan NMBS op eigen initiatief een voor HR Rail bindend gemotiveerd voorstel uitbrengen. HR Rail neemt een gemotiveerde formele beslissing tot niet-uitvoering van dit gemotiveerd voorstel wanneer het in strijd is met een norm uit een hogere rechtsbron. HR Rail beslist formeel binnen een termijn van 30 dagen.

Bij gebreke aan een beslissing binnen deze termijn, treedt NMBS in de plaats van HR Rail om ook de formele beslissing te nemen.

Anderzijds kan NMBS op verzoek van HR Rail binnen een termijn van 30 dagen een voor HR Rail bindend gemotiveerd voorstel uitbrengen. HR Rail beslist formeel binnen een termijn van 30 dagen nadat het voorstel haar is overgemaakt. Bij gebreke aan een gemotiveerd voorstel van NMBS binnen deze termijn, neemt HR Rail geen formele beslissing.

Bijzondere beslissingsbevoegdheden

NMBS treedt op als bevoegde evaluerende overheid voor het personeel dat haar ter beschikking is gesteld door HR Rail. NMBS treedt in hoedanigheid van evaluerende overheid bij het nemen van formele evaluatiebeslissingen van rechtswege in de plaats van HR Rail.

NMBS treedt op als bevoegde tuchtoverheid voor het personeel dat haar ter beschikking is gesteld door HR Rail. NMBS treedt in hoedanigheid van tuchtoverheid bij het formeel opleggen van voorgestelde of definitieve tuchtsancties van rechtswege in de plaats van HR Rail, behoudens indien NMBS, in hoedanigheid van tuchtoverheid, voornemens is een personeelslid een tuchtsanctie op te leggen waardoor een einde wordt of kan worden gesteld aan de tewerkstelling van een statutair personeelslid dat haar ter beschikking is gesteld. In dat geval geldt de gewone beslissingsbevoegdheid

Overeenkomstig artikel 113 van de Wet van 23 juli 1926 kan NMBS van rechtswege in de plaats treden van HR Rail om ook de formele beslissing te nemen. De reden tot spoedeisendheid moet worden gemotiveerd. De beslissing wordt ter informatie en voor uitvoering aan de algemeen directeur van HR Rail voorgelegd.

- 2.9 De personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld van NMBS dienen te worden beschouwd als “aangestelde” van NMBS en NMBS als “aansteller” van die personeelsleden in de zin van artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

3. De personeelsbehoeften

3.1 Vaststellen van de personeelsbehoeften door NMBS

- 3.1.1 NMBS stelt haar personeelsbehoeften vast mits inachtnaam van haar ondernemingsplan.
- 3.1.2 Met het oog op een vooruitziend, efficiënt beheer op korte, middellange en lange termijn deelt de gedelegeerd bestuurder van NMBS tijdig de gedetailleerde behoeften aan menselijke middelen mee aan de algemeen directeur van HR Rail teneinde op een regelmatige en ononderbroken manier het totaal van de hem tijdens de referentiesemester opgelegde taken te kunnen uitvoeren.
- 3.1.3 Het kader van NMBS zal in toepassing van de bepalingen van het ARPS Bundel 575 een globaal quota van minstens 1,25 % van de posten bevatten voorbehouden voor te herklasseren personeelsleden.
- 3.1.4 HR Rail zal aan NMBS de nodige logistieke middelen ter beschikking stellen teneinde haar toe te laten haar behoeften uit te drukken op de wijze en onder de voorwaarden zoals hierboven omschreven.

3.2 Aanvullen van de personeelsbehoeften

- 3.2.1 De terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail aan NMBS wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen enerzijds en de beschikkingen van het Statuut van het Personeel en de reglementen inzake overplaatsing en bevordering anderzijds.
- 3.2.2 Teneinde onderbrekingen in de bezetting van aan te vullen posten tot een minimum te beperken, behoort het aan NMBS een vooruitziende beheerspolitiek bij de vaststelling van haar behoeften te ontwikkelen mits hierbij rekening te houden met de weerslag van individuele en collectieve gebeurtenissen voorzienbaar op korte, middellange en lange termijn.
- 3.2.3 HR Rail zal alles in het werk stellen om de functionele behoeften uitgedrukt door NMBS aan te vullen.
- 3.2.4 Elke betwistbare situatie inzake aanvulling van de behoeften zal collegiaal behandeld worden door het HR Coördinatie comité.

3.3 Tekort aan personeel

Indien HR Rail in de onmogelijkheid verkeert onmiddellijk alle openstaande posten van het kader NMBS, zoals oorspronkelijk vastgelegd of zoals dit op termijn gedurende de referentiesemester kan evolueren, aan te vullen is HR Rail ertoe gehouden alle mogelijke administratieve en reglementaire middelen aan te wenden om zo spoedig mogelijk aan deze toestand te verhelpen.

Eventueel zal het dossier voorgelegd worden aan het Sturingscomité, na overleg in het HR Coördinatie comité.

3.4 Overtallig en medisch ongeschikt personeel

HR Rail identificeert het beschikbare personeel op basis van het personeelsstatuut en de reglementering. HR Rail zoekt in samenwerking met NMBS voor het beschikbare personeel een passende benutting in toepassing van het personeelsstatuut en de reglementering, met inachtneming van de verplichtingen inzake sociaal overleg. Deze bedienden blijven financieel ten laste van NMBS.

HR Rail zoekt in samenwerking met NMBS voor de medisch ongeschikt verklaarde personeelsleden een passende benutting in toepassing van het personeelsstatuut en de reglementering, met inachtneming van de verplichtingen inzake sociaal overleg (Herbenuttigingscomités).

3.5 Mobiliteit van het personeel

De reglementaire bepalingen inzake overplaatsing en bevordering blijven onverminderd van toepassing waardoor een onbeperkte doorstroming van het personeel tussen de drie vennootschappen mogelijk is.

3.6 Gebruik van de talen in bestuurszaken

Krachtens artikel 36 §1 van de Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven is NMBS onderworpen aan de gecoördineerde wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken.

3.7 Aanwerving

3.7.1 HR Rail:

- bepaalt in samenspraak met NMBS het beleid voor de ‘*employer branding*’, analyseert in overleg met NMBS de arbeidsmarkt en ontwikkelt wervingscampagnes;
- stelt in paritair overleg de toegangsvoorwaarden vast van de betrekkingen;

- oordeelt, rekening houdend met de personeelsbehoeften, over de opportuniteit van het organiseren van aanwervingen in naleving van de Wet van 21 maart 1991 houdende hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, alsook van het Statuut van het Personeel
- zorgt via interne en externe aanwervingen voor het aanleveren van de nodige personeelsleden op basis van de gevraagde aanwervingcontingenten;
- waarborgt de billijkheid en objectiviteit van de selectie en de aanwerving;
- is verantwoordelijk voor de selectie van personeelsleden:
 - ontvangt en beheert de kandidaturen;
 - voert in onderling overleg met NMBS de selectie uit;
 - stelt de noodzakelijke PV's op.

3.7.2 NMBS:

- bepaalt jaarlijks de minimale kwaliteitseisen voor het rekruteringsproces en deelt die voor overleg mee aan het HR Coördinatie Comité;
- stelt op regelmatige basis haar personeelsbehoeften vast onder de vorm van een aanwervingcontingent en deelt dit mee aan HR Rail op de in het HR Coördinatie Comité overeengekomen tijdstippen;
- stelt de profielen en de selectiecriteria op voor de specifieke betrekkingen NMBS en dit met inbreng van expertise door HR Rail;
- voorziet in de juryleden van de proeven met betrekking tot specifieke technieken of materies en evalueert, samen met de selectieadviseur van HR Rail die eveneens in de jury zetelt, de kandidaten met het oog op de aanwerving ervan door HR Rail.

4. Algemeen beheer

4.1 Administratieve loopbaan

De reglementering inzake de administratieve en geldelijke loopbaan van het kaderpersoneel behoort tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur van HR Rail.

HR Rail stelt in gemeen overleg met NMBS en mits respect van de regels inzake billijkheid en objectiviteit, de criteria van benoeming en aanduiding van de hogere ambtenaren vast.

De beslissingen inzake benoeming en aanduiding van de hogere ambtenaren ter beschikking gesteld van NMBS vallen onder de gewone beslissingsbevoegdheden.

NMBS maakt de gemotiveerde voorstellen tot aanduiding of benoeming van de hogere kaderleden over aan HR Rail. Dit voorstel bindt HR Rail. De algemeen directeur HR Rail neemt de formele beslissing, waarna de beslissing wordt uitgevoerd.

Indien het gemotiveerde voorstel van NMBS in tegenstrijd is met een norm uit een hogere rechtsbron neemt HR Rail een gemotiveerde formele beslissing tot niet-uitvoering en maakt dit over aan NMBS.

De formele beslissingen tot uitvoering of niet-uitvoering worden genomen door HR Rail binnen de 30 dagen na overmaken van het voorstel.

Bij gebrek aan formele beslissing van HR Rail neemt NMBS de formele beslissing.

De beslissingen inzake aanschrijving van het personeel vallen onder de bijzondere beslissingsbevoegdheden. NMBS neemt formeel de beslissingen inzake evaluatie en aanschrijving van het personeel dat haar ter beschikking is gesteld en maakt deze beslissingen aan HR Rail over voor uitvoering.

4.2 Prestaties en bezoldigingen

4.2.1 NMBS is gehouden aan HR Rail alle nodige informatie over te maken met het oog op het correct berekenen van de bezoldigingen, de provisies en de te factureren personeelskosten en het correct opstellen van legale aangiften.

De aard van deze gegevens, de vorm waaronder ze dienen te worden overgemaakt, alsook de kalender en de overmakingfrequentie, zullen vastgelegd worden door HR Rail in onderling overleg met NMBS.

4.2.2 HR Rail is als enige bevoegd voor de berekening en betaling van de bezoldiging (alle bezoldigingselementen in krediet of debet) van de bij NMBS geaffecteerde personeelsleden.

4.3 Opleiding

4.3.1 NMBS is verantwoordelijk om de opleidingsbehoeften te bepalen op bedrijfsniveau, voor bepaalde doelgroepen en/of voor individuen. HR Rail brengt op vraag van NMBS expertise in bij de behoeftebepaling.

4.3.2 NMBS bepaalt het beleid inzake opleiding en ontwikkeling en organiseert beroepseigen specifieke opleidingen. Voor elke opleiding waarvoor een leerplan moet voorgelegd worden in de Nationale Raad voor de Opleidingen informeert NMBS HR Rail die de consistentie met de regelgeving bewaakt en haar expertise inbrengt.

- 4.3.3 HR Rail zal wat betreft het ter beschikking gestelde personeel instaan voor de transversale opleiding van het statutair en niet-statutair personeel. Transversale opleidingen zijn opleidingen waarvan het leerdoel toepasbaar is voor meer dan 1 van de 3 bedrijven.
- 4.3.4 De transversale opleidingen zijn beschikbaar in een open aanbod-formule met individuele inschrijvingen of op vraag van NMBS op maat voor een specifieke doelgroep. Maatwerk omvat zowel bestaande opleidingen als de ontwikkeling van nieuwe thema's. Bij maatwerk zijn ook persoonlijke begeleiding, advies en coachingtrajecten mogelijk en dit in alle transversale opleidingsdomeinen. Het transversaal aanbod zal flexibel blijven evolueren binnen een concrete catalogoog.
- 4.3.5 HR Rail is verantwoordelijk voor de organisatie van de cursussen als voorbereiding op overgangsproeven en selectieproeven. NMBS levert daar waar nodig de docenten en de inhouden aan.
- 4.3.6 NMBS is verantwoordelijk voor het opmaken van de persoonlijke ontwikkelingsplannen. HR Rail kan opleidingsadviseurs inschakelen voor het helpen bij de opmaak ervan.

4.4 Bestuursgeneeskunde

De aan de Bestuursgeneeskunde toegewezen taken en bevoegdheden zoals omschreven in het Statuut van het Personeel en in de reglementering ter uitvoering ervan, worden uitsluitend uitgevoerd door HR Rail.

4.5 Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

- 4.5.1 De bevoegdheden inzake de volgende disciplines binnen de Welzijnscode worden uitsluitend uitgeoefend door HR Rail *Corporate Prevention Services*(CPS): arbeidsgeneeskunde, bedrijfshygiëne, ergonomie, psychosociale aspecten.
- 4.5.2 De onderzoeken voor het bekomen van attesten voor het veiligheidspersoneel in het kader van de Spoorcodex worden door CPS uitgevoerd.

4.6 Mediation

HR Rail biedt aan NMBS kennis en expertise aan met betrekking tot het welzijn op het werk.

HR Rail ondersteunt het spoorwegpersoneel en de hiërarchische lijn bij conflicten en ongewenst gedrag op het werk. Na het afsluiten van de dossiers bij de externe dienst PBW (CPS) zorgt het bureau Mediation in overleg met NMBS voor de verdere opvolging.

4.7 Sociale zaken – geneeskundige verzorging

- 4.7.1 HR Rail is als enige bevoegd voor wat betreft de diverse sociale materies (Fonds

van de Sociale Werken en sociale dienst, arbeidsongevallen, beroepsziekten, pensioenen, verkeersvoordelen, bedrijfsrestaurants, enz.).

4.7.2 De activiteiten van de sector geneeskundige verzorging van de wettelijk verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering worden uitgeoefend door de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail. Zij treedt op als verzekeringsinstelling voor de statutaire personeelsleden en gepensioneerden van HR Rail, alsook voor hun personen ten laste die rechthebbenden van de Sociale Werken zijn.

4.7.3 Het verspreiden van de desbetreffende informatie aan het personeel behoort eveneens uitsluitend tot de bevoegdheid van HR Rail en van de Kas der geneeskundige verzorging.

4.8 Controlefunctie

HR Rail bewaakt de coherentie en de consistentie in de toepassing van het personeelsstatuut, met inbegrip van het syndicaal statuut, de personeelsreglementering, alsook de toepasselijke wetgeving en haar uitvoeringsbesluiten.

Om de naleving van het Statuut van het Personeel en de reglementering te kunnen controleren, beschikt HR Rail over gemachtigd personeel dat onderzoek verricht op initiatief van de hiërarchie van HR Rail of na een specifieke vraag daartoe van NMBS . De activiteiten van dit personeel zullen worden gecoördineerd met die van NMBS.

4.9 HR – expertise

HR Rail staat in voor het opstellen, wijzigen en beheer van het Statuut van het Personeel, de HR – reglementering en de collectieve overeenkomsten voor niet-statutair personeel alsook voor een eenduidige interpretatie en toepassing ervan.

HR Rail staat in voor een toegankelijke en geactualiseerde versie van het personeelsstatuut en de reglementering in uitvoering ervan alsook van de collectieve overeenkomsten voor het niet-statutair personeel.

HR Rail staat in voor juridische expertise inzake HR- aangelegenheden en adviseert en informeert proactief of op vraag van NMBS.

4.10 Intern beroep

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen aangaande welzijn op het werk, beroep inzake tuchtmaatregelen, medische beslissingen en evaluaties, kan tegen een genomen beslissing, in voorkomend geval na een administratief onderzoek in toepassing van het ARPS - Bundel 548, trapsgewijs, bij de hiërarchische overheid van diegene die de beslissing heeft genomen, beroep worden aangetekend door de aan NMBS ter beschikking gestelde belanghebbende zelf of, namens deze belanghebbende, door een personeelsorganisatie die voldoet aan de voorwaarden bepaald in het ARPS - Bundel 548, deel I.

Dit beroep moet, op straffe van uitsluiting, ingediend worden binnen de 60 kalenderdagen te rekenen van de dag waarop het aan NMBS ter beschikking gesteld personeelslid schriftelijk de beslissing heeft ontvangen.

Het aan NMBS ter beschikking gesteld personeelslid dat beroep heeft aangetekend, wordt binnen een termijn van 60 kalenderdagen ingelicht over het aan zijn vraag gegeven gevolg.

In geval van blijvend geschil neemt de algemeen directeur van HR Rail, op eensluidend gemotiveerd en bindend voorstel van het bevoegd orgaan van NMBS, de formele beslissing.

4.11 Raad van Beroep en Beroepscommissie aanschrijving

HR Rail staat in voor de samenstelling en de werking van de Raad van Beroep en waakt over de consistente toepassing van de procedurevoorschriften van de Raad van Beroep.

De Raad van Beroep is bevoegd om een aan NMBS ter beschikking gesteld personeelslid ten aanzien van wie een tuchtsanctie of maatregel van ambtshalve ontslag is uitgevaardigd op diens verzoek te horen en hierover een gemotiveerde beslissing te nemen. Deze beslissing wordt vervolgens overgemaakt aan de verantwoordelijke van het personeelsbeleid van NMBS.

HR Rail staat in voor de samenstelling en de werking van de Beroepscommissie “aanschrijving”.

De Beroepscommissie “aanschrijving” is bevoegd om een aan NMBS ter beschikking gesteld personeelslid voor wie de aanschrijving “slecht” wordt voorgesteld op diens verzoek te horen en vóór elke beslissing van toekenning van aanschrijving een advies te verschaffen aan het directiecomité van NMBS.

4.12 Facturatie van de kosten

De verdeling van de kosten en opbrengsten voortkomend uit geleverde prestaties tussen Infrabel en de NMBS, de facturatie en betaling ervan, evenals een aantal bijzondere financieringen maken het voorwerp uit van het contract ‘financiële bepalingen van de HR dienstenovereenkomst’ tussen HR Rail en enerzijds Infrabel en anderzijds NMBS.

5. **Sociale dialoog, sociale conflicten en werkonderbrekingen**

- 5.1 HR Rail is verantwoordelijk om op niveau van de Belgische spoorwegen, de **sociale dialoog** te organiseren en te beheren. Deze taak vormt de opdracht van openbare dienst van HR Rail. De samenstelling, bevoegdheden en werking van de organen van sociale dialoog zijn opgenomen in het Statuut van het Personeel en het ARPS Bundel 548.

- 5.2 Deze sociale dialoog speelt zich in de eerste plaats af in de Nationale Paritaire Commissie (NPC), zijnde het hogere orgaan voor de sociale dialoog binnen de Belgische spoorwegen. De Raad van Bestuur van NMBS benoemt 5 leden van de NPC die er actief deelnemen aan de overleg- en onderhandelingsprocedures. Bovendien kunnen het Directiecomité en de Raad van Bestuur van NMBS punten op de agenda van de NPC brengen.
- 5.3 Daarnaast zetelt de gedelegeerd bestuurder van NMBS in het sturingscomité alwaar - indien nodig- voor punctuele kwesties overleg kan worden gepleegd.
- 5.4 HR Rail is tevens verantwoordelijk om op niveau van de Belgische spoorwegen, de sociale dialoog te organiseren en te beheren in de Nationale Commissie voor Preventie en Bescherming op het Werk (NCPBW). De Raad van Bestuur van NMBS benoemt 4 leden van de NCPBW, zijnde het hogere orgaan voor sociale dialoog aangaande kwesties met betrekking tot welzijn op het werk die noodzakelijkerwijs meer dan één vennootschap van de Belgische spoorwegen aangaan.
- 5.5 HR Rail ondersteunt NMBS bij de werking van de regionale sociale dialoog: de vertegenwoordiger van HR Rail, bevoegd voor de uitvoering van het personeelsbeleid in de betrokken regio, staat de voorzitter van elk van de 5 gewestelijke paritaire comités van NMBS bij.
- 5.6 Voorts neemt HR Rail de werking van de paritaire organen inzake “sociale werken” voor haar rekening: het Nationaal Comité van de sociale werken waarin de Raad van Bestuur van NMBS 2 leden benoemt, het Nationaal Subcomité van de sociale werken waarin de Raad van Bestuur 1 lid benoemt, de Delegatie van het Nationaal Subcomité van de sociale werken en de gewestelijke Comités van de sociale werken waarin de Raad van Bestuur van NMBS 1 lid per gewestelijk Comité benoemt.
- 5.7 HR Rail is op het niveau van de Belgische spoorwegen als enige juridische werkgever van het voltallige spoorwegpersoneel bevoegd om –rekening houdend met de wensen van NMBS- **protocolen van sociaal akkoord** binnen het Sturingscomité te onderhandelen en af te sluiten met de erkende syndicale organisaties.
- 5.8 In geval van **sociale conflicten**, betwistingen of nakende betwistingen staat HR Rail in voor de bemiddeling, zowel op het niveau van de Belgische spoorwegen als binnen elk van de drie vennootschappen.

Intern is er enerzijds een bemiddelende rol weggelegd voor de voorzitter van de NPC of een door HR Rail in overleg met de voorzitter aangeduide lokale vertegenwoordiger en anderzijds voor het sturingscomité. Ook de algemeen directeur van HR Rail of zijn vertegenwoordiger heeft in toepassing van het protocol van sociaal akkoord inzake “werkonderbrekingen” een bemiddelende rol.

Daarnaast kan er met het oog op het voorkomen, opvolgen en beëindigen van de collectieve geschillen tussen Infrabel, NMBS en/of HR Rail en het personeel, beroep worden gedaan op de tussenkomst van een sociaal bemiddelaar van de Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen bij de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg.

- 5.9 In het kader van **de werkonderbrekingen** handelt HR Rail zoals bepaald in bundel 548. Bij onenigheid over het emotionele karakter van een werkonderbreking wordt dit voorgelegd aan het HR Coördinatie Comité. In geval daar geen consensus wordt bereikt wordt dit geëscaleerd naar de Raad van Bestuur van HR Rail. De uiteindelijk genomen beslissing wordt door alle partijen gerespecteerd.

HR Rail houdt de statistieken inzake werkonderbrekingen bij met medewerking van de HR- verantwoordelijke van NMBS voor zover er zich onder de deelnemers aan de acties aan NMBS ter beschikking gestelde personeelsleden bevinden;

HR Rail verschaft de elementen van antwoord naar aanleiding van parlementaire en andere vragen aangaande werkonderbrekingen

6. Bestendige evaluatie

De strategische bedrijfscomités, elk voor de vennootschap waarbinnen zij zijn opgericht, waken over de naleving van de afspraken gemaakt door de betrokken vennootschap in de HR-dienstenovereenkomst en de overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van personeel.