

NMBS HOLDING

STATUUT VAN HET PERSONEEL

INHOUD

Tabel van de van kracht zijnde bijvoegsels

Voorbericht

Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS Holding en haar verbonden vennootschappen

Hoofdstuk	I.	Tewerkstelling van het personeel van de NMBS Holding
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 de NMBS Holding ten behoeve van Infrabel en van de NMBS

Lijst van de wijzigingen sedert 2007

Lijst van de gewijzigde artikelen

VOORBERICHT

Het Statuut van het personeel van de N.M.B.S. 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.

Onderhavige brochure vervangt alle vorige uitgaven en bevat de chronologische lijst van de sedert 1932 verschenen berichten, waarmee wijzigingen aangebracht werden, met opgave van de datum van de beslissing van de Nationale Paritaire Commissie.

Verder is er een bijlage met de lijst, per hoofdstuk, van de artikelen die sedert 1932 gewijzigd werden, tevens met vermelding van de berichten waarmee een wijziging, een vervanging of een opheffing werd kenbaar gemaakt.

WET VAN 23 JULI 1926 BETREFFENDE DE NMBS HOLDING EN HAAR VERBONDEN VENNOOTSCHAPPEN

(UITTREKSELS)

Artikel 13

Het Statuut van het personeel voorziet in het bestaan van een nationale paritaire commissie, voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur en bestaande uit twintig leden. Tien leden worden benoemd door de Raad van Bestuur. De overige tien leden worden, volgens de nadere regels welke het statuut voorstelt, benoemd door de organisaties die onder de in het statuut vastgestelde voorwaarden geacht worden de meest representatieve voor het gezamenlijk personeel te zijn, zowel op het interne vlak van de Maatschappij als op het nationale en interprofessionele vlak ^{(1) (2)}

De Nationale Paritaire Commissie is bevoegd om: ⁽³⁾

- 1° Al de kwesties te onderzoeken betreffende de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de regelen inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en van beroepsziekten, en betreffende de veiligheid, de hygiëne en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden overgemaakt door de Raad van Bestuur, de voorzitter van de Raad of het Directiecomité van NMBS Holding, door de Gewestelijke Commissies bedoeld in het tweede lid of door de Raad van Bestuur of het Directiecomité van Infrabel of van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen; ^{(4) (5) (6)}
- 2° Haar advies uit te brengen over al de kwesties van algemene aard, die de Minister van Spoorwegen, de Raad van Bestuur of het Directiecomité van NMBS Holding, Infrabel of de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen meent haar te moeten voorleggen, onder meer in de gevallen waarin die hoge overheden oordelen dat die zaken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn; ^{(5) (6)}
- 3° Deel te nemen aan het beheer van de ten behoeve van het personeel opgericht of op te richten instellingen.

⁽¹⁾ Wet van 21/04/1965, art. 1.

⁽²⁾ Wet van 21/03/1991, art. 163.

⁽³⁾ Wet van 21/04/1965, art. 2.

⁽⁴⁾ Wet van 04/07/1962, art. 1.

⁽⁵⁾ Koninklijk Besluit van 30/09/1992, art. 7.

⁽⁶⁾ Koninklijk Besluit van 18/10/2004, art. 8 §5.

In de statuten moet insgelijks de oprichting voorzien worden van gewestelijke paritaire commissies, die voor opdracht hebben de voorstellen en bezwaren van het personeel betreffende de hygiëne, de veiligheid, de regeling van den arbeid en de verbetering der productie te onderzoeken. Die adviezen en bezwaren, wanneer er door de bevoegde overheid geen gevolg wordt aan gegeven, worden langs hiërarchische weg aan de Raad van Bestuur overgemaakt. Dat overmaken geschiedt zonder uitstel, derwijze dat het hoger beheer zijn beslissingen kan mededelen binnen den tijd van ten hoogste vijftien dagen.

De Gewestelijke Commissies helpen de diensthoofden bij het opmaken van de lijsten van bijslagen, vergoeding voor dienstouderdom, dienststrepen en van de bevorderingstabellen. Bedoelde commissies geven bovendien haar advies over al de vraagstukken betreffende de werkregeling, telkens ze haar door de gewestelijke overste worden voorgelegd en inzonderheid wanneer die overste van oordeel is dat bedoelde vraagstukken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn.

De Nationale Paritaire Commissie en de Gewestelijke Commissies komen op ge-regelde tijdstippen bijeen.

Wanneer het Statuut van het personeel eenmaal bepaald is, kunnen er geen wijzigen meer worden aan toegebracht zonder de toestemming van de Paritaire Commissie, die bij meerderheid van twee derden beslist.

NMBS Holding, Infrabel en de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen zijn onderworpen aan het gemeen recht wat de arbeidsduur en de vrijheid van vereniging betreft. ⁽⁶⁾

NMBS Holding is onderworpen aan de rechtsmacht van de arbeidshoven en – rechtbanken, zelfs wat betreft haar vast personeel. ^{(6) (7)}

Art. 13bis

De samenstelling van de Nationale Paritaire Commissie wordt vanaf 1 januari 2005 als volgt aangepast: ⁽⁸⁾

- 1° Vier leden worden benoemd door de Raad van Bestuur van NMBS Holding; ⁽⁹⁾
- 2° Drie leden worden benoemd door de Raad van Bestuur van Infrabel;
- 3° Drie leden worden benoemd door de Raad van Bestuur van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen. ⁽⁹⁾

⁽⁷⁾ Wet van 04/07/1962, art. 2, gewijzigd door de wetten van 10/10/1967, art. 3/58 en 24/06/1970, art. 42.

⁽⁸⁾ Koninklijk Besluit van 14/06/2004, art. 17.

⁽⁹⁾ Koninklijk Besluit van 18/10/2004, art. 8 §6.

HOOFDSTUK I.

TEWERKSTELLING VAN HET PERSONEEL VAN DE NMBS HOLDING

Art. 1 De NMBS-Groep

Met ingang van 1 januari 2005 werd de N.M.B.S. omgevormd tot een groep van drie Naamloze Vennootschappen van publiek recht:

- de NMBS Holding ;⁽¹⁾
- Infrabel, belast met het beheer van de infrastructuur;⁽²⁾
- de NMBS, belast met de vervoersactiviteiten.⁽¹⁾

Deze drie autonome overheidsbedrijven, in de zin van de wet van 21/03/1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, vormen samen de NMBS-Groep.

Art. 2 Het personeel

De NMBS Holding is de enige werkgever van het geheel van het personeel dat tewerkgesteld is binnen de NMBS-Groep.

Art. 3 Terbeschikkingstelling van Infrabel of de NMBS van het personeel door de NMBS Holding

Infrabel en de NMBS beschikken over het personeel dat nodig is voor de verwezenlijking van hun opdrachten. Dit personeel, met inbegrip van het niet-statutaire personeel, wordt hen ter beschikking gesteld door de NMBS Holding conform de artikelen 214 en 233 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

De voorwaarden en nadere bepalingen van de terbeschikkingstelling van het personeel worden vastgesteld in overeenkomsten die afgesloten worden tussen de NMBS Holding en elk van haar twee verbonden ondernemingen.

⁽¹⁾ Koninklijk Besluit van 18/10/2004 houdende sommige maatregelen voor de reorganisatie van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

⁽²⁾ Koninklijk Besluit van 14/06/2004 tot hervorming van de beheerstructuren van de spoorweginfrastructuur.

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 de 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 de NMBS, vindt plaats in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie waarvan de samenstelling is opgenomen in artikel 6 van Hoofdstuk XIII van dit Statuut van het personeel.

HOOFDSTUK II.

TOEWIJZING VAN DE BETREKKINGEN

A. CATEGORIEEN VAN PERSONEEL

Art. 1

Het personeel van de NMBS Holding, 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 de NMBS Holding alleen statutair personeel aan.

Art. 2 Statutair personeel

Onder statutair personeel wordt verstaan elk personeelslid dat krachtens het kader en dit statuut aangeworven is 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 de NMBS Holding 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.

Het tijdelijke personeel wordt aangeworven in een betiteling die overeenstemt met een aanvangsbetrekking. Deze betiteling bepaalt de graad en de wedde die eraan verbonden is. In dit opzicht moet het tijdelijke personeelslid bij zijn aanwerving de algemene voorwaarden van aanneming vervullen die voorzien zijn in het artikel 4 van dit hoofdstuk, en, in voorkomend geval, het diploma bezitten dat vereist is ingevolge de bijzondere voorwaarden van aanneming en slagen voor de eventueel voorziene proef.

Het contractuele personeel echter wordt aangeworven in specifieke betitelingen.

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

B. VOORWAARDEN VAN AANNEMING

Art. 4

Om toegelaten te worden tot de aanvangsbetrekkingen, zijnde de betrekkingen die toegankelijk zijn voor alle kandidaten, 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 minimum en maximum 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 het ARPS – Bundels 577 en 578;
 - 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. Aanvangsbetrekkingen

a) Aanvangsbetrekkingen toegekend zonder proef

Art. 5 Algemeen

Sommige aanvangsbetrekkingen worden toegekend zonder proef. Hiermee worden de betrekkingen gelijkgesteld die toegekend worden na een eenvoudige praktische en theoretische vakproef die geen invloed heeft op de rangschikking van de kandidaten. Die betrekkingen zijn opgenomen in het ARPS – Bundel 501.

De kandidatuur voor een dergelijke betrekking kan op elk moment worden ingediend.

Art. 6 Rangschikking van de kandidaten van de aanvangsbetrekkingen die toegekend worden zonder proef

De kandidaten voor de aanvangsbetrekkingen die toegekend worden zonder proef, worden gerangschikt in vijf groepen, in de volgende voorrangsorte:

- 1^e) de statutaire personeelsleden;
- 2^e) de tijdelijke personeelsleden met tenminste 6 maanden dienst;
- 3^e) de zonen en dochters van statutaire of tijdelijke personeelsleden die overleden zijn of ongeschikt geworden zijn voor alle functies ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- 4^e) de zonen en dochters van statutaire of tijdelijke personeelsleden in dienst, gepensioneerd of overleden;
- 5^e) de andere kandidaten.

Om in aanmerking te worden genomen moet de aanspraak op deze voorrang verworven zijn op de datum die vastgesteld is voor de afsluiting van de kandidatenlijst met het oog op de toekenning van een betrekking.

De kandidaten van de eerste groep worden onderling gerangschikt volgens hun statutaire anciënniteit ; die van de tweede groep volgens hun anciënniteit als tijdelijk personeelslid. Binnen de overige groepen worden de kandidaten onderling gerangschikt volgens de datum waarop hun kandidatuur werd ontvangen.

Wanneer twee of meer kandidaten die tot dezelfde groep behoren, onderling nog moeten gerangschikt worden, zal de rangschikking worden bepaald aan de hand van de geboortedatum en wordt voorrang verleend aan de oudste.

Art. 7 Geldigheidsduur van de kandidaturen voor de aanvangsbetrekkingen die toegekend worden zonder proef

De geldigheidsduur van de kandidaturen voor aanvangsbetrekkingen die toegekend worden zonder proef, wordt vastgesteld op twee jaar.

Deze termijn vangt aan op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de kandidatuur wordt ingeschreven.

b) Aanvangsbetrekkingen die toegewezen worden door middel van proeven

Art. 8 Soorten proeven

De proeven worden als gesloten of openbaar beschouwd naargelang zij voorbehouden zijn voor de statutaire personeelsleden en de tijdelijke personeelsleden met tenminste zes maanden dienst of toegankelijk zijn voor alle kandidaten.

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

Art. 9 Gesloten proeven

De aanvangsbetrekkingen worden bij voorrang toegekend door middel van gesloten proeven. Het ARPS – Bundel 501 preciseert voor elke gesloten proef onder meer de categorieën van de toegelaten personeelsleden, de voorwaarden van deelneming en, in voorkomend geval, de voor de organisatie voorziene periodiciteit.

Art. 10 Openbare proeven

De openbare proeven worden georganiseerd om het tekort op te vangen aan kandidaten uit de gesloten proeven.

Art. 11 Rangschikking van de laureaten van openbare of gesloten proeven die toegang geven tot betrekkingen van universitair niveau

Aanvangsbetrekkingen van universitair niveau worden vermeld in het ARPS – Bundel 501.

De laureaten van de openbare of gesloten proeven die toegang geven tot betrekkingen van universitair niveau, worden gerangschikt volgens het bekomen aantal punten.

Bovendien wordt het puntenaantal van laureaten van openbare proeven die de hoedanigheid hebben van statutair personeelslid of van tijdelijk personeelslid met tenminste 6 maanden dienst, met 10% verhoogd.

Bij gelijk aantal punten worden de laureaten, naargelang het geval, onderling gerangschikt volgens de groepen die voorzien zijn in art. 12 en 13 van dit hoofdstuk.

Art. 12 Rangschikking van de laureaten van de gesloten proeven die toegang geven tot betrekkingen van niet-universitair niveau

De laureaten van de gesloten proeven die toegang geven tot betrekkingen van niet-universitair niveau, worden gerangschikt in twee groepen, met de volgende rangorde:

- 1^e) de statutaire personeelsleden;
- 2^e) de tijdelijke personeelsleden met tenminste 6 maanden dienst.

Om in aanmerking te worden genomen moet de aanspraak op deze voorrang verworven zijn op de datum die vastgesteld is voor de afsluiting van de inschrijvingen voor de betrokken proef.

De laureaten worden, binnen elke groep, onderling gerangschikt volgens de criteria die voor elke proef nader worden bepaald in het ARPS – Bundel 501.

Art. 13 Rangschikking van de laureaten van de openbare proeven die toegang geven tot betrekkingen van niet-universitair niveau

De laureaten van de openbare proeven die toegang geven tot betrekkingen van niet-universitair niveau worden in drie groepen gerangschikt met de volgende voorrangorde:

- 1^e) de statutaire personeelsleden;
- 2^e) de tijdelijke personeelsleden met tenminste 6 maanden dienst;
- 3^e) de andere laureaten.

Om in aanmerking te worden genomen moet de aanspraak op deze voorrang verworven zijn op de datum die vastgesteld is voor de afsluiting van de inschrijvingen voor de betrokken proef.

De laureaten worden, binnen elke groep, onderling gerangschikt volgens de criteria die voor elke proef nader worden bepaald in het ARPS – Bundel 501. Aan de zonen en dochters van statutaire of tijdelijke personeelsleden in actieve dienst, gepensioneerd of overleden die laureaat zijn van de derde groep, wordt echter een verhoging met 5 % van de punten toegekend.

Art. 14 Geldigheidsduur van de kandidaturen voor de aanvangsbetrekkingen die toegekend worden door middel van proeven

Openbare proeven die toegang geven tot betrekkingen van niet-universitair niveau

De geldigheidsduur van de kandidaturen ingevolge het slagen voor een openbare proef die toegang geeft tot betrekkingen van niet-universitair niveau is vijf jaar voor de statutaire personeelsleden en voor de tijdelijke personeelsleden met tenminste 6 maanden dienst, twee jaar voor de andere laureaten.

Deze termijnen vangen aan op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop het proces-verbaal van de betrokken proef wordt afgesloten.

Gesloten proeven die toegang geven tot betrekkingen van niet-universitair niveau

De geldigheidsduur van de kandidaturen ingevolge het slagen voor een gesloten proef die toegang geeft tot betrekkingen van niet-universitair niveau wordt bepaald in het ARPS – Bundel 501.

Proeven voor de betrekkingen van universitair niveau

De geldigheidsduur van de kandidaturen voor betrekkingen van universitair niveau wordt bepaald in het ARPS – Bundel 501.

Art. 15 Verbod om deel te nemen aan proeven

Een verbod tot deelneming aan proeven wordt opgelegd voor kandidaten:

- die het voorwerp uitmaken van de bepalingen die vermeld zijn in art. 23 van dit hoofdstuk;
- die zich schuldig hebben gemaakt aan bedrog 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 het voorwerp uitmaken van een door hun onmiddellijke chef behoorlijk gemotiveerd ongunstig advies; de beslissing tot uitsluiting wordt in dit geval genomen door de directie Human Resources van de NMBS Holding.

II. Betrekkingen die worden voorbehouden voor statutaire personeelsleden

Art. 16

De criteria voor het toekennen van de bevorderingsbetrekkingen (zoals de categorieën van de toegelaten personeelsleden, de voorwaarden van deelneming aan proeven, in voorkomend geval, de voorziene periodiciteit voor de organisatie) worden bepaald in het ARPS – Bundel 501.

D. VOORWAARDEN VAN INDIENSTNEMING

Art. 17 Gebruik van de talen

Alle betrekkingen worden toegewezen onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door de wetgeving en de reglementering betreffende het gebruik van de talen in bestuurszaken die opgenomen zijn in het ARPS – Bundel 591.

Art. 18 Indienstneming

De NMBS Holding gaat naargelang de behoeften over tot de indienstneming.

Art. 19 Onthaal

Bij zijn aanwerving wordt elk personeelslid uitgenodigd voor een onthaalzitting waar hij wordt ingelicht over de structuren van de NMBS-Groep en een exemplaar ontvangt van onderhavig Statuut.

Art. 20 Bewijs van indienstneming

De hoedanigheid, de graad en de aanvangswedde, alsook de duur of de aard van de indienstneming, worden vastgesteld door de NMBS Holding. Zij worden vermeld in een bewijs dat bij zijn indienstneming aan het personeelslid overhandigd wordt.

Art. 21 Stage

Op het ogenblik van de indienstneming wordt het statutaire personeelslid, dat nog niet geregulariseerd is in een andere graad, onderworpen aan een stage. De stage is een periode waarin het personeelslid de nodige opleiding geniet en moet bewijzen dat het bekwaam is om de opgedragen (of op te dragen) beroepsbezigheden uit te oefenen. Naar aanleiding van de stage worden periodieke verslagen opgemaakt die aan het betrokken personeelslid worden meegedeeld.

De duur van de stage en de regularisatievoorwaarden worden nader bepaald in het ARPS – Bundel 501.

Art. 22 Definitieve benoeming

Het personeelslid dat zijn stage op bevredigende wijze heeft volbracht, wordt definitief benoemd en kan niet meer afgedankt worden.

Art. 23 Verbod tot aanwerving of verandering van graad

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van art. 12 van Hoofdstuk XV, wordt een verbod tot aanwerving voor om het even welke betrekking uitgesproken ten opzichte van:

- het statutaire personeelslid dat afgezet werd (Hoofdstuk XIV – Tuchtstatuut), van ambtswege ontslagen (Hoofdstuk XV - Neerlegging van de betrekking) werd of zijn ontslag gaf om te ontsnappen aan de toepassing van een maatregel tot afzetting;
- de tijdelijke of contractuele personeelsleden die werden ontslagen om dringende redenen.

Maken gedurende een periode van vijf 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 vijf jaar wordt een verbod tot verandering van graad of bevordering 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.

Bovendien kan de directie Human Resources van de NMBS Holding de aanwerving of verandering van graad voor een bepaalde betrekking weigeren.

Het ARPS – Bundel 501 bepaalt de toepassingsvoorwaarden van deze bepalingen

Art. 24 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.

Art. 25 Proefperiode

Behoudens de in het ARPS – Bundel 501 voorziene uitzonderingen, gebeurt de graadverandering van een definitief personeelslid op proef.

Inzake de aanvangsbetrekkingen zijn de bepalingen betreffende de proefperiode dezelfde als deze die voorzien zijn voor de stage. Het personeelslid op proef dat niet geregulariseerd is, wordt echter in zijn vorige graad teruggeplaatst.

Voor de andere betrekkingen worden de modaliteiten betreffende de proefperiode nader bepaald in het ARPS – Bundel 501.

E. SLOTBEPALING

Art. 26 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 de NMBS Holding, al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van de 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 NMBS-Groep, alsook aan de vereisten van hun werkpost;
- zich binnen de ondernemingen van de NMBS-Groep op te werken en er hun loopbaan harmonieus verder te zetten.

Art. 2 Bevoegdheden

Teneinde aan de objectieven te voldoen, staat de directie Human Resources van de NMBS Holding via de Nationale Raad voor de Opleiding in voor het vastleggen en het uitvoeren van de opleidingspolitiek binnen de NMBS-Groep en coördineert ze het paritair overleg inzake opleiding.

Zij verzekert de nodige logistieke ondersteuning bij de organisatie van de specifieke opleidingen. Zij ontwikkelt en organiseert de opleidingen die zich richten naar meer dan één doelgroep; zij beheert eveneens het daartoe nodige budget. Zij waakt voor het pedagogische niveau en evalueert de kandidaten op het einde van deze opleidingen.

Elke onderneming stelt haar opleidingsbehoeften vast, bepaalt en beheert de nodige budgetten voor de specifieke opleidingen, verzekert er zich op het einde van deze opleidingen van dat de vereiste geschiktheden verworven zijn.

Art. 3 Classificatie

De door de NMBS Holding verstrekte 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 methodes 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 NMBS-Groep*

heeft als doel de nieuwe medewerker in de NMBS-Groep te integreren en vertrouwd te maken met de manier waarop ze georganiseerd is en werkt.
- *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 vervolmaken 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 regulatie- 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 management-ontwikkeling*
deze opleiding heeft als doel om het personeelslid managementvaardigheden eigen te maken.

Art. 4 Opleidingsplannen

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

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

Elk opleidingsplan 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	Hoger onderwijs van twee cycli
4	Hoger onderwijs van één cyclus
5	Secundair onderwijs
6	Interne bevordering van personeel van rang 7
7	Tweede graad van het secundair onderwijs
8	Interne opleiding
9	Geen diploma of getuigschrift

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

Met uitzondering van de aanvangsbetrekkingen, die ook door externe aanwervingen aangevuld worden, gebeurt de overgang van een bepaalde rang naar een hogere rang met interne promotie ofwel mits het slagen voor een proef, ofwel op basis van een geschiktheidsverklaring, ofwel door combinatie van die twee voorwaarden.

B. BIOGRAFISCH OVERZICHT

Art. 2

De directie Human Resources van de NMBS Holding is belast met het opmaken en het beheren van het biografisch overzicht van elk personeelslid. Dit biografisch overzicht bevat de belangrijkste persoonsgegevens en alle gebeurtenissen met betrekking tot de administratieve loopbaan binnen de NMBS-Groep.

Worden onder meer als dusdanig beschouwd, de in het persoonlijk dossier opgenomen initiële gegevens en de wijzigingen ervan tijdens zijn loopbaan aangaande de woonplaats, burgerlijke staat, studies en opleiding, vroegere tewerkstellingen, administratieve en geldelijke loopbaan, beoordeling (aanschrijving, beloningen, eretekens, straffen).

C. EVALUATIE

I. 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 de aanschrijving niet toegekend.

Art. 4 Periode van toekenning van de aanschrijving

De duur van de periode waarvoor de aanschrijving wordt toegekend, wordt bepaald door het reglement.

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 – Bundel 501 en Bundel 520;
- b) de regularisatie na de stage of proeftijd 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 (Hoofdstuk XV – Neerlegging van de betrekking) tot gevolg;

- 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 viseren.

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.

Een aanschrijving die toegekend wordt nadat ze gedurende een periode werd voorbehouden, werkt terug voor die volledige periode.

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).

II. Geschiktheidsverklaring

Art. 7

De geschiktheidsverklaring is de beoordeling van de onmiddellijke chef wat de beroepsbekwaamheden en –geschiktheden betreft van een personeelslid dat kandidaat is voor een graadbevordering.

De betrekkingen die toegankelijk zijn door middel van geschiktheidsverklaring, worden vermeld in het ARPS – Bundel 501.

D. BEVORDERING

Art. 8 Bevordering in dezelfde graad

De bevordering in dezelfde graad bestaat uit de toekenning van de weddeverhogingen die verbonden zijn aan een bepaalde graad. Behalve bij het ARPS – Bundel 520 voorziene uitzonderingen worden zij toegekend na verloop van het semester waarin de belanghebbende de bij het reglement “Biografisch overzicht, aanschrijving en bevordering” voorziene toekenningsvoorwaarden vervult.

Art. 9 Graadbevordering en graadverandering

Een graadverandering wordt graadbevordering of promotie genoemd in geval van overgang naar een graad waaraan een hogere maximum wedde verbonden is 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 vastgelegd door het reglement “Biografisch overzicht, aanschrijving en bevordering”.

Art. 10 Klachten inzake voorstellen tot bevordering

De voorstellen inzake de toekenning van betrekkingen door middel van geschiktheidsverklaring of op basis van de aanschrijving "zeer goed" worden ter kennis gebracht van het personeel dat, ingeval van klachten, beschikt over een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de datum van de publicatie van deze voorstellen, om zijn rechten te laten gelden

E. BIJZONDERE BEPALING

Art. 11

De bepalingen die hernomen zijn onder de littera 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. 12

De bezoldiging van het personeel omvat:

- a) de wedde;
- b) de bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakend van de wedde;
- c) de aanvullende bezoldigingselementen.

De bedragen van deze verschillende bezoldigings-elementen, alsook de voorwaarden en modaliteiten van hun toekenning zijn door het reglement 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. 13

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

- 1° een tabel van de weddenschalen met de aanduiding van de bevorderingstermijnen;
- 2° de aanduiding van de aan elke graad verbonden schaal of schalen.

Art. 14

De beginwedde van een personeelslid is het minimum bedrag van de aanvangschaal 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. 15

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

2. Bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakend van de wedde

Art. 16

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 proeven;
- 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. 17

De hierna vermelde bezoldigingselementen, waarvan de toekenningsvoorwaarden en de bedragen zijn vastgesteld door het reglement, 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. 18

Het reglement bepaalt de toepassingsmodaliteiten van het indexeringsstelsel.

5. Bezoldigingsvoorwaarden

Art. 19

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:

- a) op zijn vraag of met zijn toestemming;
- b) 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) ;
- c) 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 NMBS-Groep 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 tuchtmaatregel (Hoofdstuk XIV – Tuchtstatuut);
- 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 uitgevoerd te worden.

HOOFDSTUK VI.

DIENST- EN RUSTTIJDEN

Art. 1

Vermits de NMBS-Groep, wat de duur van de arbeid betreft, onderworpen is aan het gemeen recht (artikel 13 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS Holding en haar verbonden vennootschappen), valt het personeel onder de toepassing van de wetten betreffende de werkvoorwaarden in de vervoerondernemingen.

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 in gemeen akkoord tussen de NMBS Holding en de erkende organisaties.

Art. 3

De verschillende bepalingen betreffende de wetgeving op de arbeid en toepasselijk op het personeel van de NMBS Holding, al of niet terbeschikkinggesteld van Infrabel of de NMBS, komen voor in het ARPS - Bundel 541 en in bijzondere reglementen die in gemeen akkoord tussen de NMBS Holding en de erkende organisaties worden opgemaakt, overeenkomstig hoofdstuk XIII – Syndicaal statuut - artikel 5 van dit Statuut.

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 de Directie Human Resources van de NMBS Holding 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 de Directie Human Resources van de NMBS Holding en na akkoord van de betrokken Gewestelijke Paritaire Commissie, zoals voorzien in Hoofdstuk XIII.

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 - ONVERENIGBAARHEDEN

A. RECHTEN EN PLICHTEN

Art. 1

De rechten en plichten van de personeelsleden van de NMBS Holding, al of niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van de 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 NMBS-Groep;
- hun werk met vlijt en stiptheid te volbrengen en elkaar te helpen;
- de bevoegde of verantwoordelijke bediende elk feit te melden dat de veiligheid, de regelmatigheid van de dienst of de belangen van de NMBS-Groep zou kunnen schaden.

Art. 3

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

De directie Human Resources van de NMBS Holding waakt 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 beroep inzake tuchtmaatregelen, medische beslissingen en aanschrijvingen, 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.

In geval van een blijvend geschil beslist het Directiecomité van de NMBS Holding, in voorkomend geval de Raad van Bestuur van de NMBS Holding.

B. ONVERENIGBAARHEDEN

I. Volstrekt verbod

Art. 5

Er bestaat, voor het in actieve dienst zijnde of in de wachtafdeling geplaatste personeel, onverenigbaarheid om rechtstreeks of onrechtstreeks elk ambt, elke handel, enz., uit te oefenen, strijdig:

- a) met de belangen van de NMBS-Groep;
- b) met de achting voor de personeelsleden of met het vertrouwen dat zij het publiek en het personeel van de NMBS Holding moeten inboezemen;
- c) met de onberispelijke uitvoering van de dienst.

Art. 6

Behoudens machtiging van het Directiecomité van de NMBS Holding, is het elk in actieve dienst of om gezondheidsredenen in de wachtafdeling geplaatste personeelslid verboden:

- handel te drijven in eigen naam of door een tussenpersoon, of zich te bedienen van zijn titel of van de gemakken die zijn ambt hem opleveren, om deel te nemen aan een verrichting met handelskarakter,
- deel te nemen aan het beheer of bestuur van om het even welke nijverheids- of handelsinrichting;
- om het even welke andere betrekking te bekleden of enig winstgevend beroep uit te oefenen, met inbegrip van die bezoldigd door de Staat, de provinciën, de gemeenten, de openbare of private besturen.

II. Stilzwijgende toelatingen

Art. 7

Hoegenaamd geen machtiging 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 machtiging van het Directiecomité van de NMBS Holding, indien ze valt onder het algemeen verbod dat bij artikel 5 van dit hoofdstuk bepaald wordt.

III. Politieke mandaten

Art. 8

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).

De directie Human Resources van de NMBS Holding licht het Directiecomité van de NMBS Holding in van het begin en het einde van elk politiek mandaat dat het voorwerp uitmaakt van deze bepalingen.

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 persoonlijke aangelegenheid

Voor zover de dienstvereisten er zich niet tegen verzetten, kan het personeelslid om persoonlijke aangelegenheid verlof zonder bezoldiging bekomen.

Tijdens deze onbezoldigde afwezigheid behoudt het personeelslid geen enkel recht op bevordering of pensioen.

Voor zover de in het reglement vastgestelde voorwaarden vervuld zijn, waarmee het zich vóór de aanvang van het verlof akkoord verklaard heeft, kan het personeelslid na dit verlof de dienst bij de NMBS-Groep hervatten.

b. Verlof zonder bezoldiging om dienst te nemen als stagedoend personeelslid in één van de federale of gewestelijke besturen van de Staat, de provincies, de gemeenten en sommige parastatale instellingen

Voor zover de dienstvereisten er zich niet tegen verzetten, kan het personeelslid verlof zonder bezoldiging bekomen om dienst te nemen als stagedoend personeelslid bij één van de genoemde besturen en instellingen.

Tijdens deze onbezoldigde afwezigheid behoudt het personeelslid geen enkel recht op bevordering.

Voor zover de in het reglement vastgestelde voorwaarden vervuld zijn, waarmee het zich vóór de aanvang van het verlof akkoord verklaard heeft, kan het personeelslid na dit verlof de dienst bij de NMBS-Groep hervatten.

c. Verlof zonder bezoldiging om een specifieke opdracht te vervullen

Voor zover de dienstvereisten er zich niet tegen verzetten, kan het personeelslid verlof zonder bezoldiging bekomen om, in de door de NMBS Holding vastgestelde voorwaarden, een specifieke opdracht te vervullen.

d. Verlof zonder bezoldiging om zich aan zijn of haar kinderen te wijden

Voor zover de dienstvereisten er zich niet tegen verzetten, kan het personeelslid verlof zonder bezoldiging bekomen om het toe te laten zich aan zijn of haar kinderen te wijden.

De duur van dit verlof is telkens beperkt tot vier jaar en neemt een einde ten laatste op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van 5 jaar bereikt.

Wanneer het een kind betreft dat voldoet aan de wettelijke voorwaarden om de bijkomende kinderbijslag voor gehandicapte kinderen te genieten, wordt die maximumduur op 6 jaar gebracht, en neemt het een einde ten laatste op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

Gedurende dit verlof mag het personeelslid geen enkele winstgevende bezigheid uitoefenen. Het behoudt geen enkel recht op bevordering of pensioen.

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

e. 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.

Het personeelslid kan eveneens dergelijk verlof bekomen in geval van vrijwillige wederoproeping onder de wapens.

2. Loopbaanonderbreking

a. Gewone loopbaanonderbreking

Art. 10

Het personeelslid kan, voor al dan niet opeenvolgende perioden van ten minste 3 maanden en ten hoogste 12 maanden, zijn beroepsloopbaan volledig onderbreken, voor zover krachtens de wettelijke bepalingen het recht op een onderbrekingsuitkering bestaat.

Omwille van dienstvereisten kan het personeelslid dat een door het reglement aangeduide graad bekleedt, van het recht op loopbaanonderbreking uitgesloten worden.

De duur van de loopbaanonderbreking is beperkt tot een totaal van 60 maanden over de hele beroepsloopbaan.

Tijdens de loopbaanonderbreking behoudt het personeelslid zijn rechten op bevordering.

Bij het verstrijken van de onderbreking is geen enkele voorwaarde tot wederindiensttreding vereist.

Gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan toegestaan worden in het raam van de bepalingen van het vrijwillig stelsel van halftijdse arbeid (artikel 15 van dit hoofdstuk) of het vrijwillig arbeidsstelsel van 32 uren per week (artikel 17 van dit hoofdstuk).

b. Palliatief verlof

Art. 11

Het personeelslid kan voor een periode van 1 maand zijn loopbaan onderbreken om palliatieve zorgen te verstrekken, zoals die door het reglement bepaald worden:

- aan om het even welke persoon die bij het personeelslid inwoont;
- aan een familielid van de eerste of de tweede graad dat niet bij het personeelslid inwoont.

Deze loopbaanonderbreking kan volledig zijn, in het stelsel van halftijdse arbeid of in het arbeidsstelsel van 32 uren per week. Ze wordt niet in beschouwing genomen voor de beperking in duur waarvan sprake is in de artikelen 10, 15 en 17 van dit hoofdstuk.

Een verlenging van palliatief verlof kan toegekend worden voor een periode van 1 maand, voor zover de dienstvereisten er zich niet tegen verzetten.

De duur van het palliatief verlof is beperkt tot een totaal van één jaar over de hele beroepsloopbaan.

Tijdens het palliatief verlof behoudt het personeelslid zijn rechten op bevordering.

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

c. Ouderschapsverlof

Art. 12

Het personeelslid kan, onder de door het reglement bepaalde voorwaarden, bij de geboorte of de adoptie van een kind zijn loopbaan onderbreken, ofwel volledig, ofwel in het stelsel van halftijdse arbeid, ofwel in het arbeidsstelsel van 32 uren per week. Deze loopbaanonderbreking wordt niet in beschouwing genomen voor de beperking in duur waarvan sprake is in de artikelen 10, 15 en 17 van dit hoofdstuk.

Tijdens het ouderschapsverlof behoudt het personeelslid zijn rechten op bevordering.

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

d. Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. 13

Het personeelslid kan, onder de door het reglement bepaalde voorwaarden, voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte, ofwel volledig, ofwel in het stelsel van halftijdse arbeid, ofwel in het arbeidsstelsel van 32 uren per week, zijn loopbaan onderbreken. Deze loopbaanonderbreking wordt niet in beschouwing genomen voor de beperking in duur waarvan sprake is in de artikelen 10, 15 en 17 van dit hoofdstuk.

Deze loopbaanonderbreking is beperkt tot 12 maanden in totaal per patiënt in het geval van een volledige onderbreking, 24 maanden bij een gedeeltelijk loopbaanonderbreking (in het kader van het vrijwillig stelsel van halftijdse arbeid of van het vrijwillig arbeidstelsel van 32 uren per week). Elke individuele onderbrekingsperiode moet minstens 1 maand omvatten en mag 3 maanden niet overschrijden.

Ingeval van zware ziekte van een kind dat hoogstens 16 jaar oud is en van wie het personeelslid uitsluitend of hoofdzakelijk de last draagt in de zin van artikel 1 van de wet van 20 juli 1971 tot instelling van gewaarborgde gezinsbijslag, wordt, wanneer het personeelslid alleenstaand is, de maximumperiode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsprestaties uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van vermindering van arbeidsprestaties uitgebreid naar 48 maanden.

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. Vrijwillig stelsel van halftijdse arbeid

Art. 15

a. gewoon stelsel

Overeenkomstig de door het reglement vastgestelde bepalingen kan het personeelslid gemachtigd worden halftijds te arbeiden gedurende ononderbroken periodes van een jaar.

Omwille van dienstvereisten kan het personeelslid dat een door het reglement aangeduide graad bekleedt, van het recht op halftijdse arbeid uitgesloten worden.

b. gedeeltelijke loopbaanonderbreking

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling of in het vrijwillig arbeidsstelsel van 32 uren per week, kan anderzijds zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken in het raam van het stelsel van halftijdse arbeid en voor zover krachtens de wettelijke bepalingen het recht op een onderbrekingsuitkering bestaat. De periodes waarin het personeelslid vóór de leeftijd van 50 jaar op die wijze zijn loopbaan onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden over de hele loopbaan. Voor het personeelslid van 50 jaar of meer geldt tot de pensionering geen enkele beperking in duur.

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 wederaanstelling mogelijk maakt van een beschikbaar personeelslid van zijn graad;
- definitief en volledig ongeschikt verklaard werd voor zijn normale functies en, hoewel het de wederopleiding heeft aanvaard, nog niet herklasseerd werd;
- door zijn vertrek de in wederopleidingstelling op de proef mogelijk maakt van een voor zijn normale functies definitief en volledig ongeschikt verklaard personeelslid dat, hoewel het de wederopleiding heeft aanvaard, nog niet herklasseerd werd.

6. Vrijwillig stelsel van 32 uren per week

Art. 17

a. gewoon stelsel

Overeenkomstig de door het reglement vastgestelde bepalingen kan het personeelslid gemachtigd worden 32 uren per week te werken gedurende ononderbroken periodes van een jaar.

b. gedeeltelijke loopbaanonderbreking

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling, kan anderzijds zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken in het raam van het arbeidsstelsel van 32 uren per week en voor zover krachtens de wettelijke bepalingen het recht op een onderbrekingsuitkering bestaat. De periodes waarin het personeelslid vóór de leeftijd van 50 jaar op die wijze zijn loopbaan onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden over de hele beroepsloopbaan. Voor het personeelslid van 50 jaar of meer geldt tot de pensionering geen enkele beperking in duur.

HOOFDSTUK IX.

VERKEERSVOORDELEN

Art. 1

De verkeersvoordelen voor persoonlijk gebruik bestaan uit:

- in binnenverkeer:
 - a) kosteloos ⁽¹⁾ vervoer per trein ;
 - b) prijsvermindering voor de trein of ander openbaar vervoer (school-treinkaarten, woon-werk);
- 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 gepensioneerde personeelslid en aan zijn gezinsleden;
- c) aan de weduwe (wedenaar) 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.

Art. 5

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

⁽¹⁾ zie Hoofdstuk X, art. 16, 2

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, anders genoemd “Mutualiteit van de Spoorwegbedienden”, kennen voordelen toe die, volgens hun aard, onderverdeeld zijn in drie sectoren:

- Geneeskundige verzorging;
- Vergoedingen;
- Sociale Solidariteit.

Die voordelen zijn van dergelijke aard dat de ene niet zonder de andere kunnen 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 de NMBS Holding. Zij 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 de NMBS Holding. 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 de NMBS Holding

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 de NMBS Holding paritair beheerd door een Beheerscomité bestaande uit een voorzitter, tien werkende leden en tien plaatsvervangende leden. Enkel de leden zijn stemgerechtigd. Zij worden door de Koning benoemd, op voordracht van de NMBS Holding en de erkende personeelsorganisaties volgens de bepalingen die van toepassing zijn voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

De NMBS Holding 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 ;
- gewestelijke Comités van de sociale werken ;
- een Beheerscomité van het Fonds van de sociale documentatie.

De NMBS Holding 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 de NMBS Holding.

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 dienstherhaling 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 wier 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 algeheel 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 pensioenstelling 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 de NMBS Holding 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 de NMBS Holding 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 cijfer 1 van dit artikel genoemde bijdrage van de gepensioneerden. Het eventueel overschot van die bijdragen op de vergoedingen voor begrafeniskosten gaat naar de NMBS Holding.

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 de NMBS Holding, gelijk aan de opbrengst van de bijdragen volgens cijfer 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.

De NMBS Holding neemt voor haar rekening:

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

Al de uitgaven worden door bemiddeling van de diensten van de NMBS Holding vereffend in het kader van de bepalingen betreffende de delegatie van machten en onder controle van de Interne Audit van de NMBS Holding.

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, van de Delegatie van het nationaal Subcomité van de sociale werken, van de gewestelijke Comités van de sociale werken en van het Beheerscomité van het Fonds van de sociale documentatie.

I. HET NATIONAAL COMITE VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 21 Samenstelling

Het Nationaal Comité is samengesteld uit tien leden benoemd door de Raad van Bestuur van de NMBS Holding en uit tien leden benoemd door de erkende personeelsorganisaties.

De verdeling van de zetels onder de afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties en de toekenning ervan zijn onderworpen aan de bepalingen van het Syndicaal statuut voor de verdeling en de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

Een plaatsvervangend lid wordt aangewezen voor elk werkelijk lid.

De werkelijke en plaatsvervangende leden van de NMBS-Groep omvatten minstens één afgevaardigde van Infrabel en één van de NMBS.

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 Comités van de sociale werken 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 de NMBS Holding 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 SUBCOMITE VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 23 Samenstelling

Het nationaal Subcomité bestaat uit 5 afgevaardigden van de NMBS Holding benoemd door haar Directiecomité en evenveel afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties.

De verdeling van de zetels onder de afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties en de toekenning ervan zijn onderworpen aan de bepalingen van het Syndicaal statuut voor de verdeling en de toekenning van de zetels 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 .

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

Art. 25 Samenstelling

De Delegatie van het Nationaal Subcomité van de Sociale Werken is samengesteld uit een afgevaardigde van elke erkende personeelsorganisatie en evenveel afgevaardigden van de NMBS Holding. Deze laatsten worden benoemd door de directeur-generaal van de directie Human Resources van de NMBS Holding.

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.

IV. DE GEWESTELIJKE COMITES VAN DE SOCIALE WERKEN

Art. 27 Samenstelling

De Gewestelijke Comités bestaan uit afgevaardigden van de NMBS-Groep, die benoemd worden door de directeur generaal van de directie Human Resources van de NMBS-Holding en afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties.

De gewestelijke comités van Brussel, Antwerpen, Gent, Charleroi en Luik bestaan elk uit acht afgevaardigden van de NMBS-Groep en evenveel afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties.

De gewestelijke comités van Brugge, Hasselt, Mechelen, Aarlen, Bergen en Namen bestaan elk uit vijf afgevaardigden van de NMBS-Groep en evenveel afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties.

De verdeling van de zetels onder de erkende personeelsorganisaties en de toekenning ervan zijn onderworpen aan de bepalingen van het Syndicaal statuut voor de verdeling en de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

Elke erkende personeelsorganisatie mag een gepensioneerd personeelslid aanduiden om één van de mandaten te verzekeren die haar toekomt.

Een plaatsvervangende afgevaardigde wordt aangewezen voor elke werkelijke afgevaardigde.

Art. 28 Bevoegdheid

De Gewestelijke Comités van de sociale werken:

1. oefenen de activiteiten uit die hen worden toegewezen door het nationaal Comité en door het reglement;
2. houden toezicht over de plaatselijke toepassing van het reglement van het Fonds van de sociale werken; zij controleren onder meer het beheer van de ontspanningscomplexen die in hun bevoegdheidsgebied gelegen zijn;
3. organiseren de festiviteiten ter ere van de gedecoreerde personeelsleden.

V. HET BEHEERSCOMITÉ VAN HET FONDS VAN DE SOCIALE DOCUMENTATIE

Art. 29 Samenstelling

Het Beheerscomité van het Fonds van de sociale documentatie is samengesteld uit een afgevaardigde van elke erkende personeelsorganisatie en evenveel afgevaardigden van de NMBS Holding. Deze laatsten worden benoemd door de directeur-generaal van de directie Human Resources van de NMBS Holding.

Een plaatsvervangende afgevaardigde wordt aangewezen voor elke werkelijke afgevaardigde.

Art. 30 Bevoegdheid

Het Beheerscomité:

1. oefent de activiteiten uit die haar worden toegewezen door het Nationaal Comité en door het reglement;
2. 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.

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 ondernemingen van de NMBS-Groep 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 aanschrijving 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 ten gunste van het personeel van de NMBS Holding (bericht 5 AD/1996);
- 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 nadat het personeelslid de dienst van de NMBS Holding heeft verlaten.

Wanneer de eisende partij haar rechtsvordering op het bestaan van een door de NMBS Holding 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 de NMBS Holding een vergissing of verzuim in het nadeel van het personeelslid vaststelt;
- vijf jaar, te rekenen vanaf de dag van de kennisname door de NMBS Holding 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 de NMBS Holding vastgestelde vergissing of verzuim in het voordeel van het personeelslid;
- één jaar, te rekenen vanaf de dag van de kennisname door de NMBS Holding 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:

Artikel één - 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 feitelijkeheden, gewelddadens 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 VIII en art. 85, Boek I van dit wetboek, van toepassing op de misdrijven bij deze wet voorzien.

Art. 2 Vertegenwoordiging van het personeel

De erkende syndicale organisaties vertegenwoordigen in de Nationale Paritaire Commissie het geheel van het personeel van de NMBS Holding, dat al dan niet ter beschikking gesteld wordt van Infrabel of de NMBS.

Art. 3 Betrekkingen met de overheden

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

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

Aan weerszijden moeten de betrekkingen doordrongen zijn van de regelen 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 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 organisaties.

B. PARITAIRE COMMISSIES

I. NATIONALE PARITAIRE COMMISSIE

Art. 4

De Nationale Paritaire Commissie zetelt te Brussel.

Art. 5 Bevoegdheden

Zonder afbreuk te doen aan de bijzondere bepalingen van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, is de Nationale Paritaire Commissie bevoegd om:

- 1° al de kwesties te onderzoeken betreffende de arbeidsovereenkomst, 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 betreffende het welzijn op het werk en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden overgemaakt door de Minister tot wiens bevoegdheid de spoorwegen behoren, door de Raad van Bestuur, de voorzitter van de Raad of het Directiecomité van NMBS Holding, door de gewestelijke commissies waarvan hierna sprake is of door de Raad van Bestuur of het Directiecomité van Infrabel of van de NMBS;

- 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 of het Directiecomité van de NMBS Holding, Infrabel of de NMBS meent haar te moeten voorleggen, onder meer in de gevallen waarin die hoge overheden oordelen dat die zaken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn;
- 3° de bij wet opgelegde adviezen uit te brengen en het onderzoek te doen aangaande de economische en financiële informatie, met inbegrip van de sociale balans;
- 4° advies uit te brengen inzake de beheersovereenkomsten en de ondernemingsplannen van zowel de NMBS Holding als Infrabel en de NMBS;
- 5° het Statuut van het Personeel en het ARPS - Bundel 548 vast te stellen bij een stemmenmeerderheid van tweederden;
- 6° alle aangelegenheden te onderzoeken die rechtstreeks of onrechtstreeks van belang zijn voor het niet-statutair personeel;
- 7° het arbeidsreglement op te stellen en te wijzigen;
- 8° in gemeen akkoord de reglementen vast te stellen die bedoeld zijn in hoofdstuk VI – Dienst- en rusttijden, artikel 3 van dit Statuut;
- 9° de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling ten behoeve van Infrabel en de NMBS van het personeel door NMBS Holding en elke wijziging hieraan goed te keuren bij een stemmenmeerderheid van tweederden;
- 10° op te treden als ondernemingsraad in geval van overname of overdracht van activiteiten;
- 11° deel te nemen aan het beheer van de ten behoeve van het personeel opgerichte of op te richten instellingen.

Art. 6 Vorming en samenstelling

Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 49, §3, 2° lid van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, wordt de Nationale Paritaire Commissie om de zes jaar op 1 december vernieuwd.

De Nationale Paritaire Commissie bestaat uit vier afgevaardigden van de NMBS Holding, drie afgevaardigden van Infrabel en drie afgevaardigden van de NMBS, benoemd door de respectieve Raden van Bestuur van die drie ondernemingen, en tien afgevaardigden die overeenkomstig de in artikel 7 vermelde voorwaarden en modaliteiten benoemd zijn door de personeelsorganisaties die, op grond van de hierna opgesomde criteria, de meest representatieve zijn voor het geheel van het personeel.

Om beschouwd te worden als de meest representatieve voor het geheel van het personeel en om zich kandidaat te kunnen stellen voor een van de zetels van de Nationale Paritaire Commissie, moeten de personeelsorganisaties:

- in hun vereniging alle personeelsleden toelaten, ongeacht hun graad;
- aangesloten zijn bij een nationale en interprofessionele organisatie met ten minste 50000 leden, die zelf moet vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad en in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of in alle andere organismen die in hun plaats zouden komen of met hun taak belast worden;
- hun leiders en afgevaardigden kiezen uitsluitend onder het statutair personeel.

Art. 7 Toekenning van de zetels aan de personeelsorganisaties

§ 1. MEDEDINGING

Voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie mogen mededingingen de organisaties die bedoeld zijn in artikel 2, alsmede de niet erkende organisaties die beantwoorden aan de criteria die opgesomd zijn in artikel 6.

Om mede te dingen, moeten de hiervoor bedoelde niet erkende organisaties bovendien:

- 1° op de eerste dag van de achttiende maand die de voor de vernieuwing van de Nationale Paritaire Commissie voorziene datum voorafgaat, een aantal individueel betalende aangeslotenen tellen dat ten minste gelijk is aan 10 % van het totaal effectief van het statutair personeel dat op dezelfde datum in actieve dienst is;
- 2° uiterlijk de eerste dag van de zestiende maand die de voor de vernieuwing van de Nationale Paritaire Commissie voorziene datum voorafgaat, bij de directie Human Resources van de NMBS Holding:
 - hun kandidatuur indienen ;
 - twee exemplaren van hun statuten deponeren en daarbij de namen van hun verantwoordelijke leiders en van hun gemachtigde afgevaardigden opgeven ;
 - de onder 1° hiervoor bedoelde betalende effectieven aangeven ;
 - het bewijs leveren dat ze voldoen aan de criteria die vastgesteld zijn bij artikel 6;
- 3° zich in de loop van een periode van vier maanden volgend op de uiterste datum voor het deponeren van de statuten onderwerpen aan de controle op de aangegeven effectieven.

§ 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 organisaties die rechtmatig mededingen voor de toekenning van de zetels, indien ze voor die toekenning willen in aanmerking komen, hun verzoek richten tot het Directiecomité van de NMBS Holding en tevens het bewijs leveren dat ze voldoen aan de criteria die opgegeven zijn in artikel 6. Het verzoek moet ondertekend zijn door de voorzitter, de ondervoorzitter, de secretaris en de penningmeester; 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 plaats vindt;
- 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, de ondervoorzitter, de secretaris en de penningmeester;
- d) de magistraat of het Directiecomité van de NMBS Holding, aangewezen overeenkomstig de bepalingen van de eerste alinea van § 3 hierna, brengt verslag uit aan de Raad van Bestuur van de NMBS Holding. 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 totaal effectief van het statutair personeel dat in actieve dienst is. Bedoeld totaal effectief 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 § 1, 3° en onder § 2, c) bedoelde controleverrichtingen worden uitgevoerd onder leiding van een magistraat of van het Directiecomité van de NMBS Holding daartoe aangewezen door de Raad van Bestuur van de NMBS Holding.

Die magistraat of dat Comité wijst twee personeelsleden van de NMBS Holding aan om al de voor de controle vereiste verrichtingen uit te voeren en verstrekt hun al de richtlijnen die daartoe nodig zijn.

De aangewezen personen beschikken ter plaatse over al de vereiste onderzoekings- of controlemiddelen. Zo kunnen ze vanwege de verenigingen mededeling vergen van de bijgehouden lijsten van de geïnde bijdragen, de steekkaarten, registers opgemaakt door de centrales, gewestelijke afdelingen of secties.

§ 4. UITSLUITING

Elke organisatie die kandidaat is voor een van de zetels van de Nationale Paritaire Commissie en niet voldoet aan de criteria die opgegeven zijn onder §§ 1 en 2, 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 de NMBS Holding, genomen op grond van het verslag van de persoon die door de Raad is aangewezen om de controleverrichtingen uit te voeren.

§ 5. ALGEMENE BEPALINGEN

1. De effectieven van om het even welke van de personeelsorganisaties worden niet medegedeeld aan de mededingende organisaties.
2. In afwachting dat de Raad van Bestuur van de NMBS Holding de nieuwe toekenning van de zetels heeft vastgesteld, blijft de Nationale Paritaire Commissie geldig fungeren zonder wijziging in haar samenstelling.

Art. 8

De Nationale Paritaire Commissie kan in haar schoot oprichten:

- een bureau 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;
- één of meer subcommissies welke belast zijn bepaalde kwesties voor te bereiden die haar voorgelegd worden.

Art. 9 Huishoudelijk reglement

De Nationale Paritaire Commissie vergadert om de 3 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 de NMBS Holding. De voorzitter is niet stemgerechtigd.

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

De bijeenroepingen worden ten minste 8 dagen van te voren naar de Commissieleden gezonden; voor de personeelsleden in dienst worden zij door bemiddeling van hun onmiddellijke chef gestuurd.

De agenda wordt binnen dezelfde termijn medegedeeld.

De leden mogen uiterlijk 5 dagen vóór de zitting de inschrijving op de agenda vragen van zaken waarin zij belang stellen en die onder de opdracht van de Commissie vallen.

Art.10 Plaatsvervangende afgevaardigden

De NMBS-Groep en de erkende organisaties wijzen zoveel plaatsvervangende als werkelijke afgevaardigden aan. Kan de werkelijke afgevaardigde de vergadering niet bijwonen, dan laat hij zich vervangen door zijn plaatsvervanger. De plaatsvervangers mogen al de zittingen bijwonen, doch zonder beslissende of raadgevende stem.

Art.10bis 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 of het Kledingsfonds aanbelangen.

De Nationale Paritaire Subcommissie wordt samengesteld uit tien personeelsleden die in de Nationale Paritaire Commissie als effectief lid of als plaatsvervanger zeten. Vijf leden worden als vertegenwoordigers van de directie aangeduid door de NMBS Holding, terwijl vijf leden als vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid door de erkende personeelsorganisaties. Zowel NMBS Holding als de erkende personeelsorganisaties duiden eveneens vijf plaatsvervangers aan, die al dan niet in de Nationale Paritaire Commissie zeten. De vertegenwoordigers van het personeel worden aangeduid volgens dezelfde regels die gelden voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

Een plaatsvervangend lid van elke erkende organisatie woont de vergaderingen van de Nationale Paritaire Subcommissie bij teneinde de continuïteit te verzekeren.

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

Art. 10ter Nationale Raad voor de Opleiding

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

De Nationale Raad voor de Opleiding is samengesteld uit vijf effectieve en evenveel plaatsvervangende leden die de directie vertegenwoordigen en vijf effectieve en evenveel plaatsvervangende leden die het personeel vertegenwoordigen. De plaatsvervangende leden mogen de vergaderingen bijwonen.

Eén effectief lid en zijn plaatsvervanger vertegenwoordigen de NMBS Holding, twee leden en hun plaatsvervangers vertegenwoordigen Infrabel en twee leden en hun plaatsvervangers vertegenwoordigen de NMBS.

Vijf leden en hun plaatsvervangers worden als vertegenwoordigers van het personeel voorgedragen door de erkende personeelsorganisaties volgens dezelfde regels die gelden voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

Voor specifieke besprekingen kunnen zowel de directie als de erkende personeelsorganisaties zich laten bijstaan door technische raadgevers, onder de door het huishoudelijk reglement bepaalde voorwaarden.

Binnen de perken van het voor de opleiding uitgetrokken budget en zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie en de Nationale Paritaire Subcommissie, heeft de Nationale Raad voor de Opleiding de volgende bevoegdheden:

- bepalen van de krachtlijnen van het opleidingsbeleid van de NMBS-Groep, in samenhang met de algemene strategie;
- de coördinatie van de opleidingsactiviteiten op het niveau van de NMBS-Groep verzekeren;
- overgaan tot de analyse van de opleidingsbehoeften met het oog op de herklassering en de heroriëntering van het personeel van de NMBS-Groep;
- uitwerken van opleidingen die de kennis van de NMBS-Groep verbeteren en het personeel in staat stellen zich te vervolmaken, ondermeer met het oog op de toegang tot de interne promotie;
- de beheersorganen voorstellen doen in verband met de organisatie van de opleiding.

II. GEWESTELIJKE PARITAIRE COMMISSIES

Art. 11

Een Gewestelijke Paritaire Commissie zetelt bij het centraal bestuur, bij ieder van de districtsdirecteurs en bij elke leidende chef van de centrale werkplaatsen Cuesmes, Gentbrugge, Mechelen en Salzinnes.

Art. 12 Bevoegdheden

De Gewestelijke Paritaire Commissies hebben tot opdracht de voorstellen en klachten van het personeel betreffende de veiligheid, het welzijn op het werk, de inrichting van de arbeid en de verbetering van de productie te onderzoeken.

Die adviezen en klachten worden, ingeval er door de bevoegde overheid geen gevolg aan gegeven wordt, langs de hiërarchische weg overgezonden aan het Directiecomité van de NMBS Holding. Die verzending geschiedt zonder verwijl, zodat het hoger bestuur uiterlijk binnen vijftien dagen zijn beslissingen kan bekend maken.

De Gewestelijke Paritaire Commissies geven bovendien advies over al de kwesties van arbeidsregeling, met inbegrip van de kwesties die onrechtstreeks het personeel aanbelangen.

De Gewestelijke Paritaire Commissies oefenen sommige in het ARPS voorziene bevoegdheden uit, inzonderheid wat betreft de dienst- en rusttijden, de verloven en de speciale arbeidsstelsels. Zij zijn eveneens belast met het opvolgen van de evolutie van de tewerkstelling op gewestelijk vlak. Te dien einde is in hun schoot een herbenuttigingscomité opgericht.

Art. 13 Samenstelling

Het aantal afgevaardigden van de NMBS-Groep enerzijds, en van de erkende organisaties anderzijds, waaruit de Gewestelijke Paritaire Commissies samengesteld zijn, is als volgt vastgesteld:

- 8 voor elk van de commissies gevestigd bij de districtdirecteurs;
- 5 voor elk van de commissies gevestigd bij het centraal bestuur en bij de leidende chefs van de centrale werkplaatsen Mechelen en Salzannes;
- 3 voor elk van de commissies gevestigd bij de leidende chefs van de centrale werkplaatsen Cuesmes en Gentbrugge.

De toekenning van de zetels aan de erkende personeelsorganisaties wordt om de zes jaar bepaald door de Nationale Paritaire Commissie, volgens dezelfde regels als die welke bepaald zijn voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie, met dien verstande dat elke erkende organisatie tenminste één zetel zal hebben in iedere Gewestelijke Paritaire Commissie.

Art. 14 Huishoudelijk reglement - Vergaderingen

Iedere Gewestelijke Paritaire Commissie vergadert eens om de twee maanden.

De voorzitter mag over de bijzondere vergaderingen beslissen, hetzij op eigen hand, hetzij op verzoek van een of meer leden van de commissie.

De oproepingsbrieven worden ten minste acht dagen van te voren naar de Commissieleden 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.

Het ARPS - Bundel 548 bepaalt de voorwaarden waarin de voorzitter aan de stemming deelneemt.

Art. 15 Plaatsvervangende afgevaardigden - Technische raadgevers

Het Directiecomité van de NMBS Holding en de erkende organisaties wijzen zoveel plaatsvervangende afgevaardigden aan als werkelijke afgevaardigden; kan de werkelijke afgevaardigde op de vergadering niet aanwezig zijn, dan laat hij zich door zijn plaatsvervanger vervangen.

De werkelijke afgevaardigden mogen, in bepaalde bijzondere gevallen waarin de aanwezigheid van een specialist gerechtvaardigd is, een technisch raadgever nemen.

III. PARITAIRE OVERLEGCOMITÉS

Art. 16

Een Paritair Overlegcomité zetelt bij:

- de NMBS Holding,
- de directies Netwerk en Toegang tot het Net;
- de directie Infrastructuur;
- de directies Goederen en Reizigers;
- de directies Materieel en Treinen.

§ 1. BEVOEGDHEID

De Paritaire Overlegcomités zijn belast met:

- de kennisname van de economische en financiële informatie betreffende het betrokken bedrijf;

- de kennisname van de evolutie en van de aard van de tewerkstelling binnen het betrokken bedrijf, met inbegrip van het toezicht op de toepassing van de conventies met betrekking tot de terbeschikkingstelling van het personeel door de NMBS Holding;
- de kennisname van het ontwerp van bedrijfsplan van het betrokken bedrijf;
- het toezicht op de uitvoering van de activiteiten van het betrokken bedrijf, voor wat de benutting van het spoorwegpersoneel betreft, zowel voor de spoorweg- als voor de logistieke ondersteuning en overeenkomstig de bepalingen van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling ten behoeve van Infrabel en de NMBS van het personeel door de NMBS Holding.

§ 2. SAMENSTELLING

Elk Paritair Overlegcomité bestaat uit tien afgevaardigden van de directies en tien afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties. Negen afgevaardigden van de directies, onder wie de voorzitter van het Paritair Overlegcomité, worden benoemd door het Directiecomité van het betrokken bedrijf, terwijl één afgevaardigde van de directie Human Resources van de NMBS Holding wordt aangeduid door het Directiecomité van de NMBS Holding.

De toekenning van de zetels van de erkende organisaties wordt om de zes jaar door de Nationale Paritaire Commissie bepaald volgens dezelfde regels als die welke bepaald zijn voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie, met dien verstande dat elke erkende organisatie tenminste één zetel zal hebben in ieder Paritair overlegcomité.

§ 3. HUISHOUDELIJK REGLEMENT – VERGADERINGEN

De Paritaire Overlegcomités vergaderen twee maal per jaar.

Het huishoudelijk reglement van de Paritaire Overlegcomités wordt vastgesteld door het ARPS - Bundel 548.

§ 4. PLAATSERVANGENDE AFGEVAARDIGDEN

De Directiecomités van de NMBS Holding, Infrabel en de NMBS, alsook de erkende organisaties wijzen zoveel plaatsvervangende afgevaardigden aan als werkelijke afgevaardigden; kan de werkelijke afgevaardigde op de vergadering niet aanwezig zijn, dan laat hij zich door zijn plaatsvervanger vervangen.

C. FACILITEITEN VERLEEND AAN DE ERKENDE ORGANISATIES

Art. 17 Dienstvrijstelling

De NMBS-Groep verleent aan de werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden van de erkende organisaties bij de paritaire organen de nodige dienstvrijstelling en faciliteiten om de vergaderingen van die organen te kunnen voorbereiden en bij te wonen, zonder dat hun enige tegenprestatie mag opgelegd worden.

Art. 18 Vergoedingen en verplaatsingskosten

De werkelijke en de plaatsvervangende vertegenwoordigers van de erkende personeelsorganisaties in de Nationale Paritaire Commissie 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 paritaire organen bekomen een verplaatsingsvergoeding overeenkomstig de reglementaire bepalingen.

Art. 19 Vrijkaart

De werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden van de erkende personeelsorganisaties bij de Nationale Paritaire Commissie, bij de Gewestelijke Paritaire Commissies en bij de Paritaire Overlegcomités bekomen een algemene vrijkaart 1e klas. Dit geldt eveneens voor de werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden bij de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk, alsook voor de werkelijke en plaatsvervangende afgevaardigden bij het Nationaal Comité, het Nationaal Subcomité en de Gewestelijke Comités van de Sociale Werken.

Art. 20 Betrekkingen met de diensten van de NMBS-Groep

De onmiddellijke chefs of hun plaatsvervaardigers verschaffen de leden van de Paritaire Commissies (optredend in groep of afzonderlijk bij machtiging van de commissie) vrije toegang tot de bureaus, werkplaatsen, stapelplaatsen en aanhorigheden, en laten hun toe in betrekking te komen met het personeel, ten einde alle nuttige inlichtingen in te winnen.

Art. 21 Bestendige afgevaardigden

Iedere erkende 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 werkplaatsen 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 de NMBS Holding 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. 22 Legitimatiekaart

Er wordt aan de leden van de Paritaire Commissies en van de Paritaire Overlegcomités, 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. 23 Administratieve onderzoeken

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

Art. 24 Administratieve onderrichtingen

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

Art. 25 Verlof

De leden van de studiecommissies van de erkende organisaties kunnen, indien dienstredenen er zich niet tegen verzetten, verlofdagen zonder bezoldiging bekomen tegen overlegging van een bewijs van het hoofdcomité met vermelding van de datum van de vergaderingen.

De onmiddellijke chefs zijn gemachtigd dergelijke verlofdagen toe te kennen, onder voorbehoud telkenmale de betrokken directie er van te verwittigen.

D. PARITAIRE ORGANEN INZAKE WELZIJN OP HET WERK

Art. 26 Wettelijke bepalingen

De wettelijke bepalingen inzake welzijn op het werk zijn van toepassing op de NMBS-Groep en haar werknemers, met name:

- het Algemeen Reglement voor Arbeidsveiligheid (ARAB);
- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- de Codex over het welzijn op het werk (CODEX).

Het Algemeen Reglement Algemene Diensten (ARAD 06) – Reglement Arbeidsveiligheid en Hygiëne – bevat de reglementaire voorschriften hieromtrent.

Art. 27 Structuur van het paritair overleg inzake welzijn op het werk

Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de Nationale Paritaire Commissie en de Gewestelijke Paritaire Commissies, die er de basisorganen van uitmaken, wordt het paritair overleg inzake welzijn op het werk georganiseerd in een bij de NMBS Holding gevestigde Nationale Commissie PBW (Preventie en Bescherming op het Werk) en verschillende Comités en Subcomités PBW, waarvan de structuur goedgekeurd wordt door de Nationale Paritaire Commissie.

§ 1. NATIONALE COMMISSIE PBW

Art. 28 Opdracht

De Nationale Commissie PBW heeft als opdracht:

1. het onderzoeken van principekwesties en van zaken inzake PBW die van nationaal belang zijn;
2. het voorstellen aan de Nationale Paritaire Commissie van aanpassingen aan de structuur en aan de organen PBW waarvan zij de noodzakelijkheid erkend heeft;
3. het uitoefenen, onder het direct gezag van de Nationale Paritaire Commissie, van de bevoegdheden die deze laatste haar inzake PBW toevertrouwt;
4. het geven van advies betreffende gemeenschappelijke maatregelen inzake PBW waarvan de NMBS Groep de veralgemening voor de hele Groep overweegt en vooral elke noodzakelijk geachte wijziging van de reglementering PBW;

5. het uitwerken en het in toepassing brengen van gepaste propagandamiddelen met het doel de veiligheid en de hygiëne van de arbeid te bevorderen, de gezondheid van de personeelsleden te waarborgen en de verfraaiing van de werkplaatsen aan te moedigen;
6. het waken voor de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake PBW;
7. het waken over de goede werking van de verschillende organen PBW en in het bijzonder over de eenheid in het beleid inzake PBW;
8. het onderzoeken van de eventuele klachten die uitgaan van de werkgever of van de erkende personeelsorganisaties inzake het verlenen van dienstvrijstellingen in het kader van de toepassing van het ARAD 06;
9. het geven van een voorafgaand advies over:
 - de keuze of de vervanging van de in toepassing van de bepalingen van het ARAB erkende organismen, agenten-bezoekers, laboratoria, instellingen, deskundigen, firma's;
 - de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, beheerd op het niveau net.

Art. 29 Samenstelling

De Nationale Commissie PBW is samengesteld uit acht leden die de NMBS-Groep vertegenwoordigen en acht leden die het personeel vertegenwoordigen. 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.

Het Directiecomités van de NMBS Holding duidt, in samenspraak met de Directiecomités van de NMBS en van Infrabel, de leden aan die de directie vertegenwoordigen, onder meer de leider van de dienst Veiligheid en Milieu. De leden die het personeel vertegenwoordigen, worden aangeduid door de erkende personeelsorganisaties, volgens dezelfde regels die gelden voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

De Nationale Commissie PBW wordt voorgezeten door de leider van de dienst Veiligheid en Milieu van de NMBS Holding.

§ 2. COMITES EN SUBCOMITES PBW

Art. 30 Opdracht

De Comités en Subcomités PBW hebben de plicht alle middelen op te sporen en voor te stellen om het welzijn te begunstigen van werknemers tijdens de uitoefening van het werk, en actief bij te dragen tot alles wat in dat verband wordt ondernomen.

Ingeval er door de bevoegde overheid geen gevolg aan gegeven wordt, worden de adviezen en klachten van de Comités en Subcomités PBW langs de hiërarchische weg overgezonden aan de betrokken Gewestelijke Paritaire Commissie. Die overzending geschiedt zonder verwijl.

Art. 31 Samenstelling

De Comités en Subcomités PBW zijn samengesteld uit een aantal leden die de directie vertegenwoordigen en evenveel leden die het personeel vertegenwoordigen. 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.

Naargelang het bevoegdheidssterrein, duidt ofwel de NMBS Holding, ofwel de NMBS, ofwel Infrabel de leden aan die de directie vertegenwoordigen. De leden die het personeel vertegenwoordigen, worden aangeduid door de erkende personeelsorganisaties, volgens dezelfde regels die gelden voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

De structuur en het aantal zetels van de Comités en Subcomités PBW worden bepaald in het ARAD06. De Comités en Subcomités PBW worden voorgezeten door de verantwoordelijke hiërarchische overste, namens de werkgever in de zin van de wet op het welzijn op het werk.

E. COMITE VAN HET KLEDINGSFONDS

Art. 32

De Nationale Paritaire Commissie richt een Comité van het Kledingsfonds op.

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 Kledingsfonds.

In de schoot van het Kledingsfonds is het Comité van het Kledingsfonds bevoegd zijn advies uit te brengen en voorstellen te doen aangaande de door het ARPS – Bundel 561 bepaalde kwesties betreffende uniformkleding.

Het Comité van het Kledingsfonds bestaat uit vijf afgevaardigden van de directie en vijf afgevaardigden van het personeel.

Het Directiecomité van de NMBS Holding duidt, na samenspraak met de Directiecomités van de NMBS en van Infrabel, de voorzitter van dit Comité aan, alsook de andere leden die de directie vertegenwoordigen. De afgevaardigden van het personeel, evenals evenveel plaatsvervaardigers, worden aangeduid door de erkende personeelsorganisaties. Deze toekenning geschiedt volgens dezelfde regels als die welke bepaald zijn voor de toekenning van de zetels in de Nationale Paritaire Commissie.

F. BEROEPSCOMMISSIE “AANSCHRIJVING”

Art. 33

De beroepscommissie “Aanschrijving” is gelast het personeelslid voor wie de aanschrijvingsvermelding “slecht” wordt voorgesteld en dat hierom verzoekt, te horen en vóór elkebeslissing van toekenning van aanschrijving een advies te verschaffen aan het Directiecomité van de NMBS Holding.

Deze commissie zetelt te Brussel. Zij wordt voorgezeten door de Directeur-generaal van de Directie Human Resources van de NMBS Holding en is, naast de voorzitter, samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de NMBS-Groep en vijf vertegenwoordigers van het personeel, allen aangeduid overeenkomstig de regels die gelden voor de aanduiding van de bijzitters van de Raad van Beroep

Het personeelslid dat voor de beroepscommissie “Aanschrijving” moet verschijnen, mag zich doen 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.

Het bijwonen van de Beroepscommissie “Aanschrijving” geeft recht op de nodige dienstvrijstellingen overeenkomstig de bepalingen van het ARPS – Bundel 542, art. 36,4.

HOOFDSTUK XIV.

TUCHTSTATUUT

A. TUCHTMAATREGELLEN

Art. 1

Het personeelslid dat, hetzij opzettelijk, hetzij uit nalatigheid of uit onvoorzichtigheid, in het vervullen van zijn dienstplichten te kort schiet, volgens de ernst van het feit, loopt één van de volgende straffen op:

1. de terechtwijzing;
2. de eenvoudige vermaning;
3. de strenge vermaning;
4. de afhouding van 1/5 dagwedde;
5. de verplaatsing;
6. het uitstel in de bevordering;
7. de buitendienststelling;
8. de verlaging in rang, de vermindering van wedde, de onttrekking van bediening;
9. de schorsing in de bediening;
10. de afzetting.

De voorgestelde tuchtmaatregelen waartegen het betrokken personeelslid geen rechtmatig bezwaar indient, worden opgelegd:

- door de onmiddellijke chef ⁽¹⁾, de straffen vermeld onder 1 tot en met 4;
- door de onmiddellijk hogere overheid van de onmiddellijke chef, de tuchtmaatregelen vermeld onder 5 tot en met 9;
- door de directeur-generaal van de directie Human Resources van de NMBS Holding, de tuchtmaatregel vermeld onder 10.

Ingeval van rechtmatig bezwaar tegen voorgestelde tuchtmaatregelen die niet het voorwerp uitmaken van de beroepsmogelijkheden die bepaald zijn onder de rubriek B, artikelen 10 tot 16 van dit hoofdstuk, wordt de uiteindelijke beslissing genomen door de onmiddellijk hogere overheid.

⁽¹⁾ De onmiddellijke chef is in dit verband de hiërarchische leider met minstens een graad van rang III.

Art. 2

Herhaling verzwaart de straf.

Art. 3

Het ARPS - Bundel 550 bepaalt de toepassingsmodaliteiten voor de verschillende tuchtmaatregelen alsmede de voorwaarden voor het verlenen van uitstel.

Art. 4

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

Art. 5

Met uitsluiting van de terechtwijzing en de eenvoudige en strenge vermaning, worden de tuchtmaatregelen en de gerechtelijke veroordelingen wegens feiten, die in de loop of ter gelegenheid van de dienst begaan zijn, in het biografisch overzicht geregistreerd; ze worden doorgehaald na de bij de reglementen vastgestelde termijn van verjaring.

Art. 6

Samenvoeging van de tuchtmaatregelen voor een zelfde vergrijp of voor verscheidene tegelijkertijd begane vergrijpen is verboden. Nochtans mogen de preventieve schorsing die bekrachtigd wordt als tuchtmaatregel, en iedere andere tuchtmaatregel samengevoegd worden.

Een tuchtmaatregel en een ordemaatregel mogen eveneens samengevoegd worden.

Art. 7 Gerechtelijke verantwoordelijkheid

De tuchtstrafvordering wordt uitgeoefend zonder afbreuk te doen aan de burgerlijke en strafrechtelijke verantwoordelijkheid van het personeelslid.

Indien, in de loop van een tuchtstrafvordering, tegen het personeelslid uit hoofde van dezelfde feiten een strafrechtelijk onderzoek wordt geopend, wordt de tuchtstrafuitspraak uitgesteld tot na het sluiten van de strafrechtelijke vervolging, tenzij er wegens de belangen van de NMBS-Groep niet kan geduld worden dat het personeelslid in zijn betrekking blijft.

Behalve als de feiten waarop de tuchtstrafvordering gesteund is, niet bewezen worden geacht door de rechtsmacht die in laatste aanleg uitspraak heeft gedaan, behoudt de NMBS Holding het recht om het personeelslid tuchtmaatregelen op te leggen, ongeacht de burgerlijke of de strafrechtelijke vordering.

De gerechtelijke veroordelingen die uitgesproken worden uit hoofde van feiten die de eer aantasten, kunnen aanleiding geven tot het opleggen van één van de hiervoor bepaalde tuchtmaatregelen.

Brengen bedoelde veroordelingen een gevangenisstraf van meer dan zes maanden mee, dan wordt er een voorstel tot afzetting ingediend.

Art. 8 Ordemaatregelen

In sommige bij de reglementen te bepalen gevallen mag de NMBS Holding om dienstangelegenheden overgaan tot:

- de onttrekking van de bediening of
- de verplaatsing wegens dienstbelang.

Die maatregelen hebben niet het karakter van een straf.

B. RAAD VAN BEROEP

Art. 9 Rol

De Raad van beroep zetelt te Brussel.

Hij is gelast de statutaire personeelsleden ten laste van wie één van de hierna vermelde maatregelen voorgesteld of toegepast is, op hun verzoek, te horen en, vóór elke beslissing, zijn gemotiveerd advies uit te brengen:

- de afzetting;
- de schorsing in de bediening;
- de verlaging in rang, de vermindering van wedde, de onttrekking van bediening (als straf of als ordemaatregel);
- de buitendienststelling;
- het uitstel in de bevordering;
- de verplaatsing (als straf of als ordemaatregel);
- de afhouding van wedde die gesteund is op een door het reglement bepaald fout tegen de veiligheid.

Wanneer een personeelslid strafbaar is voor een feit dat gerechtelijk moet vervolgd worden, wordt het verschijnen voor de Raad van beroep uitgesteld tot de rechtbanken beslist hebben, behalve indien de tuchtprocedure wordt voortgezet krachtens artikel 7, tweede alinea.

Werd het personeelslid tevens in zijn bediening geschorst, dan kan hij tegen die schorsing in hoger beroep gaan.

De Raad van beroep heeft ook tot taak ambtshalve ontslagen personeelsleden op hun verzoek te horen die zonder geldige reden meer dan 10 dagen afwezig zijn gebleven (Hoofdstuk XV – Neerlegging van de betrekking).

Art. 10 Samenstelling

De Raad van beroep bestaat uit:

1. een magistraat-voorzitter, aangewezen door de eerste voorzitter van het Hof van beroep te Brussel;
2. een niet-stemgerechtigde griffier-verslag-gever, aangewezen door de NMBS Holding;
3. in functie van de aard van de voorgestelde maatregel, per kamer tien bijzitters, aangewezen, de helft door de NMBS Holding, de andere helft door het personeel, volgens de beginselen die zijn vertegenwoordiging bij de Nationale Paritaire Commissie regelen.

Rekening houdend met de aard van de vergrijpen, worden de voorstellen behandeld door een specifieke kamer van de Raad van Beroep:

- 1 vergrijpen tegen het gemeen recht, dit statuut of de reglementering;
- 2 beroepsfouten in verband met de veiligheid van het spoorwegverkeer;
- 3 andere beroepsfouten.

De eerste raadkamer behandelt eveneens de vragen om wederaanneming na ambtshalve ontslag waarvan sprake is in artikel 10, laatste alinea, van dit hoofdstuk.

Worden bovendien onder dezelfde voorwaarden als de werkelijke leden aangewezen:

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

De werkelijke of plaatsvervangende bijzitters moeten worden aangeduid onder het personeel in dienst, ten minste 30 jaar oud en met 10 jaar goede dienst. Hun mandaat duurt 4 jaar en bij het openvallen van mandaten voltrekken de nieuwe, werkelijke of plaatsvervangende bijzitters het mandaat van hun voorgangers.

De beroeper kan wraken, enerzijds een van de bijzitters die de NMBS-Groep vertegenwoordigt en die door een van de plaatsvervangende bijzitters vervangen wordt, en, anderzijds, een van de bijzitters die het personeel vertegenwoordigt en die vervangen wordt door een plaatsvervangend bijzitter van dezelfde organisatie.

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

Art. 11 Beroepstermijn

Het personeelslid dat door de Raad van beroep wenst gehoord te worden, moet zijn aanvraag indienen uiterlijk binnen een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen van het ogenblik waarop het de kennisgeving ontvangt omtrent de straf die als besluit van het onderzoek te zijnen laste is voorgesteld of, als het een ontslag van ambtswege betreft, binnen 60 kalenderdagen nadat het ontslag werd medegedeeld.

De onmiddellijke chef zendt de vraag, langs de hiërarchische weg, over aan de directie Human Resources van de NMBS Holding.

Buiten het volledig dossier van het onderzoek, het persoonlijk dossier van de betrokkene en alle andere bescheiden dienstig om de mening van de Raad te vormen, wordt aan de vraag om gehoor een staat toegevoegd met opgave van al de door het personeelslid ondergane straffen en gerechtelijke veroordelingen, om het even of ze verjaard zijn of niet, alsmede in voorkomend geval, de vereiste ontwerpen van beslissing.

De elementen betreffende zaken die vreemd zijn aan de dienst, met uitzondering van die bepaald onder de rubriek "Tuchtmaatregelen", worden uit de besprekingen en dossiers geweerd.

Art. 12 Verschijning

De griffie roept te gelegener tijd de verschillende personeelsleden op die voor de Raad van beroep moeten verschijnen.

De bijzitters moeten tot dezelfde taalrol behoren als de beroeper.

Behalve bij gewettigde verhindering, moet de beroeper in persoon verschijnen ⁽²⁾. Hij mag zich voor zijn verdediging doen 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. De verdediger mag niet gehuwd zijn met de beroeper en er mag tussen hen geen bloed- of aanverwantschap tot en met de tweede graad bestaan.

⁽²⁾ Indien de regelmatig opgeroepen betrokkene zonder aannemelijke verontschuldiging nalaat te verschijnen, acht de Raad zich van de zaak ontlast en zendt hij het dossier over aan het Directiecomité van de NMBS Holding dat beslist.

De beroeper en zijn verdediger mogen in vertrouwen en alleen in het belang van de zaak, van al de stukken van het dossier kennis nemen en alle inlichtingen inwinnen die voor de verdediging nodig zijn.

De chef die het strafvoorstel ingediend heeft, woont de zitting bij of wordt daarop door zijn gemachtigde vertegenwoordigd.

De Raad van beroep hoort geen getuigen.

Wordt een zaak aan de Raad van beroep voorgelegd, dan is het nodig dat de onderzoeksverrichtingen volkomen beëindigd zijn, dat de beklaagde in staat gesteld werd om al zijn verweermiddelen te laten gelden, en dat in het dossier al de bestanddelen opgenomen zijn waardoor de Raad met volle kennis van zaken een oordeel kan vellen

De Raad mag een nader onderzoek vorderen en twee bijzitters afvaardigen, van wie één de NMBS Holding vertegenwoordigt, om er deel aan te nemen.

Art. 13 Beslissing

Na onderzoek zendt de Raad van beroep de stukken, samen met zijn gemotiveerd advies, aan de directeur-generaal van de directie Human Resources van de NMBS Holding of het Directiecomité van de NMBS Holding, volgens het geval.

De Raad vermeldt hoeveel stemmen, voor en tegen, bij de stemming werden uitgebracht en, als in het advies wordt aanbevolen het ambtshalve ontslagen personeelslid opnieuw aan te nemen, stelt hij de desbetreffende voorwaarden voor.

Zijn bevoegd om te beslissen:

- 1° als de straf waartegen het personeelslid in hoger beroep is gegaan, een afhouding van wedde is wegens een bij het reglement omschreven fout tegen de veiligheid van het verkeer:
 - de directeur-generaal van de directie Human Resources van de NMBS Holding, om het oordeel van de Raad van beroep te bekrachtigen of om een voor het personeelslid gunstiger maatregel te nemen dan wat de Raad heeft voorgesteld;
 - het Directiecomité van de NMBS Holding, op voorstel van de directeur-generaal van de directie Human Resources van de NMBS Holding, om een voor het personeelslid ongunstiger maatregel te nemen dan wat de Raad van beroep heeft voorgesteld;
- 2° in de andere gevallen:
 - het Directiecomité van de NMBS Holding, om het oordeel van de Raad van beroep te bekrachtigen of om een voor het personeelslid gunstiger maatregel te nemen dan wat de Raad heeft voorgesteld;

- de Raad van Bestuur van de NMBS Holding, op voorstel van het Directiecomité van de NMBS Holding, om een voor het personeelslid ongunstiger maatregel te nemen dan wat de Raad van beroep heeft voorgesteld, behalve in het geval van onttrekking van de bediening bij ordemaatregel; in dat geval behoort de beslissing aan het Directiecomité van de NMBS Holding.

De beslissing wordt ter kennis van de Raad van beroep gebracht.

Art. 14 Zittingen van de Raad van Beroep

De zittingen van de Raad van Beroep worden georganiseerd volgens de procedures die bepaald worden door het ARPS - Bundel 550 en het ARPS-Bundel 542, art. 36, 4.

Art. 15 Algemene bepaling

Het is het personeel verboden aan de leden van de Raad van beroep aanbevelingsbrieven te zenden of te laten zenden ten gunste van personeelsleden die gevraagd hebben om door die Raad gehoord te worden.

HOOFDSTUK XV.

NEERLEGGING VAN DE BETREKKING

A. AFDANKING

Art. 1

Het stagedoend personeelslid kan door de NMBS Holding afgedankt worden in de voorwaarden die voorzien zijn in het ARPS - Bundel 501.

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).

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;
- 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 kunnen door de directie Human Resources van de NMBS Holding verleend worden.

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 door de NMBS Holding 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 de NMBS Holding, om redenen van orde, 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 geheel verschuldigd.

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 de NMBS Holding 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.

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 de NMBS Holding 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, bij beslissing van de Raad van Bestuur van de NMBS Holding beschikbaar gesteld worden met een wachtgeld dat gelijk is aan de laatste globale wedde voor de eerste twee jaar.

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:

- artikel 1;
- artikel 2, litt. c), en dat minder telt dan 5 jaar werkelijke diensten, in de zin van artikel 5 van het hoofdstuk XVI (Pensioenen);
- artikel 2, litt. d);
- 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.

De NMBS Holding 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 de NMBS Holding aan de Staat de sociale zekerheidsbijdragen zoals beschreven in het koninklijk besluit van 28 december 2005 betreffende de overname van de pensioenverplichtingen van de NMBS Holding door de Belgische Staat. Het betreft voornamelijk:

- als patronale bijdrage, een percentage dat gelijk is aan datgene dat vastgesteld is voor de patronale bijdrage die voorzien is in artikel 38, § 3, 1^o, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid van de werknemers ; dat percentage wordt berekend op het loon van de statutaire personeelsleden zoals bedoeld in artikel 30 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de arbeiders ;
- als persoonlijke bijdrage, een inhouding die gelijk is aan deze bedoeld in artikel 60 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen; deze inhouding wordt berekend op de globale wedde van de statutaire personeelsleden die in aanmerking genomen wordt voor de vaststelling van het rustpensioen.

Overeenkomstig het principe van de uitgestelde bezoldiging is de opbrengst van de persoonlijke bijdrage bestemd voor de financiering van de overlevingspensioenen. Het overschot ervan ten opzichte van de last van deze pensioenen is bestemd voor de financiering van de rustpensioenen.

Voor de personeelsleden die een vergoeding genieten wegens ziekte of verwonding of een wachtvergoeding of wanneer zij een onbezoldigde afwezigheid van een maand of minder hebben, wordt de bijdrage berekend op de inningsgrondslagen bepaald bij het reglement.

Art. 3

De NMBS Holding verricht het administratieve en boekhoudkundige beheer van de pensioenen bedoeld in artikel 1, evenals de betaling ervan, voor rekening en ten laste van de Staat.

Dit beheer wordt uitgevoerd onder de controle van de Staat.

Art 4

Opgeheven.

B. RUSTPENSIOENEN

I. Voorwaarden der pensionering

Art 5

Elk personeelslid mag zijn rechten op een rustpensioen doen gelden vanaf 60 jaar, indien het ten minste 20 jaar werkelijke diensten heeft volbracht.

Die leeftijd wordt evenwel verlaagd tot:

- 55 jaar, indien het personeelslid ten minste 30 jaar werkelijke rijdiensten heeft volbracht;
- een leeftijd vastgesteld tussen 55 en 60 jaar naar rata van zijn werkelijke rijdiensten en sedentaire diensten die in totaal ten minste 30 jaar moeten bedragen.

Als werkelijke diensten komen in aanmerking, de bij de NMBS Holding met al dan niet ter beschikkingstelling van Infrabel of de NMBS bewezen en door de NMBS Holding 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 2005 bij de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen bewezen en door deze Maatschappij bezoldigde diensten.

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 de NMBS Holding 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

De NMBS Holding kan ambtshalve elk personeelslid pensioneren dat aan de bij art. 5 van dit hoofdstuk bepaalde leeftijdvoorwaarden 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 wettelijke sociale zekerheid onderworpen te zijn geweest voor de duur van de bij de NMBS Holding 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 NMBS Holding gestort onder de bij de wetteksten bepaalde voorwaarden.

Die bepalingen zijn niet van toepassing op het personeelslid:

- 1° dat de NMBS Holding 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 de NMBS Holding 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 de NMBS Holding of, vóór 1 januari 2005, door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, die van het tijdelijk personeelslid inbegrepen;

- 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 studies vereist voor de toegang tot bepaalde functies;
- 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 kadern 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 ⁽¹⁾;
- b) de tijd, dubbel geteld, dat het personeelslid werd gevangengehouden 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 ⁽²⁾, waarvoor het personeelslid:
- de hoedanigheid heeft van politieke gevangene, agent van de inlichtingsdiensten of gedeporteerde van de oorlog 1914-1918;

⁽¹⁾ 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.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ Het betreft artikel 17 van de wet van 7 juni 1989 dat wijzigingen aanbrengt ten gunste van de rechthebbenden op voormeld statuut.

- 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 ⁽³⁾ waarvoor het personeelslid het statuut geniet van verplicht ingelijfde bij het Duitse leger;
- 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 Staatspoorwegen, 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

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 56 wordt het rustpensioen berekend op de grondslag van de laatste globale wedde ⁽⁴⁾ die aan het personeelslid was toegekend of zou toegekend geweest zijn volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum van toekenning van het pensioen.

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

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^o , 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^o , 3^o -letters a) en b) -, 4^o letters c) en d) - en 5^o van artikel 9, alsmede de bij 3^o - letter d) - en 4^o 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 globale wedde ⁽⁴⁾ die gediend heeft voor de berekening ervan.

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

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

Art. 12bis

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.

⁽⁴⁾ Onder voorbehoud van de bij het reglement bepaalde beperkingen betreffende sommige bezoldigingselementen beschouwd als deel uitmakende van de wedde.

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 indien het ten minste vijf jaar werkelijke diensten telt.

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 globale wedde ⁽⁴⁾ 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.

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 directeur-generaal van de directie Human Resources 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 de NMBS Holding 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:

- aan 80 % van de globale wedde ⁽⁵⁾ voor het zieke personeelslid ;
- aan 90 % van de globale wedde ⁽⁵⁾ verhoogd met de productiviteitspremies, de toelage voor zaterdagwerk, de toelage voor zondagswerk en de toelage voor nachtwerk voor het gewonde personeelslid.

⁽⁵⁾ De haar- of standplaatstoelage blijft algeheel behouden

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 Pensioendienst van de NMBS Holding, 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 Pensioendienst van de NMBS Holding, 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.

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 §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.
3. Wanneer geen enkele van de in bovenstaand cijfer 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 § 2 afhankelijk is van het indienen van een aanvraag, moet de pensioenaanvraag op straffe van nietigheid bij de NMBS Holding 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 cijfer 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 werd veroordeeld om zijn echtgenoot naar het leven te hebben gestaan.

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 § 2, afhankelijk is van het indienen van een aanvraag en indien die aanvraag niet bij de NMBS Holding is toegekomen tijdens het jaar volgend op de overlijdensdatum of op de geboortedatum van het in artikel 25, cijfer 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 NMBS Holding is toegekomen.

2. Pensioenbedrag

Art. 28

Voor de berekening van het overlevingspensioen wordt rekening gehouden met:

- 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;
- de globale wedde⁽⁴⁾ die aan de echtgenoot was toegekend of zou toegekend geweest zijn volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum van toekenning van dit pensioen.

Art. 29

1. Het overlevingspensioen is gelijk aan 60 % van de globale wedde, in aanmerking genomen zoals bepaald bij het reglement, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gevormd wordt door het geheel van de in artikel 28 - cijfer 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, ten einde 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 leeftijds-grens 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 maximum-wedde van de weddenschaal die verbonden is aan de laatste graad van het overleden personeelslid, vermenigvuldigd met de in cijfer 1 hierboven omschreven breuk.

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 - cijfer 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.

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 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, cijfers 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 NMBS Holding 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 werd veroordeeld om diegene die zijn echtgenoot was naar het leven te hebben gestaan.

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. Wezenpensioenen

1. Toekenningsvoorwaarden

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 - cijfer 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 - cijfer 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, § 2, bepaalde aanvraag niet bij de NMBS Holding 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 NMBS Holding 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.

V. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 41

Het recht op verkrijging of genot van de overlevingspensioenen wordt geschorst:

- a) tijdens de duur van de vrijheidsberoving ter uitvoering van een veroordeling tot een criminele straf;
- b) ten aanzien van personen die tot een criminele straf veroordeeld werden, zich na veroordeling bij verstek niet ter beschikking van de rechter stellen of zich niet aangeven om de straf te ondergaan.

Tijdens de periode van schorsing van het pensioen worden de uit het huwelijk van de langstlevende of van de uit de echt gescheiden echtgenoot met het overleden personeelslid geboren kinderen gelijkgesteld met hele wezen.

Hetzelfde geldt voor de door de overleden echtgenoot of door de uit de echt gescheiden echtgenoot aangenomen kinderen.

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 onderwijsinstelling, 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. 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 de NMBS Holding.

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 de om gezondheidsredenen herklasseerd personeelslid van wie de laatste globale wedde lager is dan die welke hij had op het ogenblik van zijn herklassering, omvat de som van twee gedeelten:

- a) een gedeelte dat berekend wordt op de grondslag van de laatste globale wedde ⁽⁴⁾ die het personeelslid bereikt heeft in de normale functie 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 van toepassing van het pensioen;

- b) een gedeelte dat berekend wordt op de grondslag van de laatste globale wedde ⁽⁴⁾ die het personeelslid was toegekend of die hem zou toegekend geweest zijn volgens de bezoldigingsvoorwaarden die van kracht zijn op de datum van toekenning van het pensioen en naar rata van de jaren dienst volbracht in de herklasseringsfunctie(s).

In afwijking van wat voorafgaat, wordt het pensioen van het personeelslid dat herklasseerd is na ten minste 20 jaar effectieve dienst bij de NMBS Holding, berekend op de grondslag van de voordeligste globale wedde ⁽⁴⁾.

Art. 57

In afwijking van artikel 29 omvat het pensioen van de rechtverkrijgende van het om gezondheidsredenen herklasseerd personeelslid van wie de laatste globale bezoldiging lager is dan die welke hij had op het ogenblik van zijn herklassering, 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 globale wedde ⁽⁴⁾ die hem was toegekend of hem zou toegekend geweest zijn in zijn normale functie, volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum van toekenning van het overlevingspensioen;

- b) het andere, op de grondslag van de aanneembare dienstjaren en periodes na zijn herklassering en van de globale wedde ⁽⁴⁾ die het overleden personeelslid was toegekend of hem zou toegekend geweest zijn, volgens de bezoldigingsvoorwaarden van kracht op de datum van toekenning van het overlevingspensioen.

In afwijking van wat voorafgaat, wordt het overlevingspensioen van de rechtverkrijgende van het na ten minste 20 jaar effectieve dienst bij de NMBS Holding herklasseerde personeelslid, berekend op de grondslag van de voordeligste globale wedde ⁽⁴⁾.

HOOFDSTUK XVII.

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

Art. 1 Algemeenheden

Op grond van artikel 13 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS Holding en haar verbonden vennootschappen heeft de Nationale Paritaire Commissie de bevoegdheid om “al de kwesties te onderzoeken betreffende de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de regelen inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en van beroepsziekten”.

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

De NMBS Holding 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 de NMBS Holding 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 personeelslid ⁽¹⁾ recht op:

- kosteloze medische, paramedische en farmaceutische bijstand en ziekenhuisverpleging;
- een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- een rente wegens blijvende arbeidsongeschiktheid na de consolidatie;

⁽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.

- 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 het genoemd bundel bepaalde voorwaarden het recht geopend op:

- een geldelijke steun aan de weduwe/weduwnaar van het overleden personeelslid;
- een vergoeding voor begrafenis kosten;
- 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 de NMBS Holding 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 de NMBS Holding 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.

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 arbeidsongeschiktheid 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, is formeel verplicht zich te wenden tot de door de NMBS Holding georganiseerde medische, farmaceutische en verplegingsdienst.

De “geneeskunde van de gewonden” verzekert de behandeling van de slachtoffers, kent de eventuele arbeidsongeschiktheid toe en oefent het medisch toezicht uit.

Het gewonde personeelslid heeft het recht een geneesheer van zijn keuze aan te stellen om toezicht uit te oefenen over de behandeling die door de geneeskunde van de gewonden wordt voorgeschreven, volgens de modaliteiten die in het ARPS - Bundel 572 terzake zijn opgenomen.

In geval het gewonde personeelslid zich onttrekt aan de verzorging van de geneeskundige dienst van de NMBS Holding of de door deze laatste voorgeschreven behandeling weigert, kan de schadeloosstelling beperkt of verminderd worden zoals bepaald bij het genoemd bundel.

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 de NMBS Holding:

- de bestuursgeneeskunde ;
- de arbeidsgeneeskunde.

Art. 2 Activiteiten van de bestuursgeneeskunde

De bestuursgeneeskunde omvat de volgende activiteitensectoren:

- 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 “geneeskunde van de gewonden” verzekert de behandeling van de slachtoffers van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar en van het werk of van een beroepsziekte, kent de eventuele arbeidsongeschiktheid toe en oefent het medisch toezicht en de medische expertise uit;
- 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 wettewerkstelling of de vervroegde opruststelling (ARPS - Bundel 575);
- de “gespecialiseerde geneeskunde”.

Art. 3 Activiteiten van de arbeidsgeneeskunde

De arbeidsgeneeskunde staat in voor de evaluatie van en het toezicht op de gezondheid en de veiligheid van de personeelsleden overeenkomstig de wettelijke en reglementaire (ARPS - Bundel 577) bepalingen en is toegewezen aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in toepassing van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 4 Intern beroep

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

BIJLAGEN

TERBESCHIKKINGSTELLING VAN PERSONEEL DOOR DE NMBS HOLDING TEN BEHOEVE VAN INFRABEL EN VAN DE NMBS

Goedgekeurd in de Nationale Paritaire Commissie van 22 december 2004.

Voorwoord

De Europese regels schrijven formeel een duidelijke scheiding van het beheer van de infrastructuur en de vervoersactiviteit voor.

Teneinde zich in te schrijven in dit nieuwe Europese kader, heeft België er voor geopteerd de NMBS om te vormen tot een groep van maatschappijen samengesteld uit de NMBS Holding, uit Infrabel belast met het beheer van de infrastructuur en uit de NMBS belast met de vervoersactiviteiten.

Deze herstructurering is een historisch keerpunt voor de Belgische Spoorwegen.

De groep NMBS moet meer dan ooit alle middelen aanwenden teneinde een kwaliteitsdienst aan te bieden en aldus ondermeer zijn opdracht van openbare dienst te vervullen. Hij zal zijn beheersmethoden moeten aanpassen aan de concurrentiele context teneinde zich te kunnen positioneren tegenover nieuwe operatoren en aldus zijn doelstelling – één van de meest performante netten van Europa blijven – te verwezenlijken.

De bestendige bezorgdheid van de drie autonome overheidsbedrijven bestaat er in om in alle omstandigheden te handelen in de geest en de ingesteldheid als groep teneinde de nauwe samenhang onder elkaar te verzekeren.

Hun gezamenlijke prioritaire doelstelling is een efficiënte, veilige en kwalitatieve spoorwegdienst te verzekeren in het kader van een budgettair evenwicht.

De Erkende organisaties hebben zich ingeschreven in dit project mits bepaalde garanties die zij als onaantastbaar beschouwen en waaraan de wetgever heeft voldaan:

- de eenheid van sociaal overleg blijft behouden in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie, bedoeld in artikel 13 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS Holding en haar verbonden vennootschappen en alle andere overlegorganen;
- het Statuut van het Personeel van de NMBS, met inbegrip van het syndicaal statuut, blijft van toepassing op het ter beschikking gesteld personeel;
- de NMBS Holding blijft de enige werkgever van de totaliteit van het personeel van de groep;
- de NMBS Holding stelt het personeel ter beschikking van de twee andere maatschappijen nodig voor de verwezenlijking van hun opdrachten;
- de voorwaarden en modaliteiten van de terbeschikkingstelling van het personeel door de Holding van de twee andere maatschappijen maken het voorwerp uit van specifieke overeenkomsten.

Binnen die context wordt het beheer van de human resources, gebaseerd op een nauwe samenwerking en volmaakte loyaliteit, meer dan ooit één van de essentiële instrumenten voor de drie maatschappijen met het oog op de verwezenlijking van hun doelstelling.

In deze optiek is de NMBS Holding als enige bevoegd om de sociale akkoorden te onderhandelen met de Erkende Organisaties;

Bovendien heeft de Raad van Bestuur van de NMBS in zijn zitting van 17 september 2004 een ontwerp van vennootschapspact tussen de 3 nieuwe Maatschappijen goedgekeurd.

Dit pact vermeldt o.m. volgende belangrijke principes:

- de hervorming van de NMBS en de opsplitsing ervan in drie juridisch afzonderlijke vennootschappen versterkt het belang van een gemeenschappelijk beleid en een geharmoniseerde strategie op alle vlakken.
- de drie vennootschappen van de NMBS-Groep zien erop toe dat hun respectievelijke ondernemingsplannen verenigbaar zijn, en dat de drie beheerscontracten die met de Belgische Staat zullen worden gesloten, waarin hun taken van openbare dienst en de in dat verband door de Staat verschuldigde financiële compensaties worden vastgelegd, op elkaar zijn afgestemd. In dat opzicht zien zij erop toe dat hun respectievelijke ondernemingsplannen en beheerscontracten dezelfde periodes omvatten.
- de drie vennootschappen waken over het gemeenschappelijk belang om bij voorrang beroep te doen op de interne middelen van de NMBS-Groep behalve in de gevallen dat de wetgeving zulks niet toelaat.

Overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door de NMBS Holding ten behoeve van Infrabel

Goedgekeurd in de Nationale Paritaire Commissie van 22 december 2004.

TUSSEN

De NMBS Holding, naamloze vennootschap van publiek recht, met maatschappelijke zetel te 1060 BRUSSEL, Frankrijkstraat 58, vertegenwoordigd door de heer Karel VINCK, Gedelegeerd bestuurder en de heer Vincent BOURLARD, Directeur-generaal,

EN

Infrabel, naamloze vennootschap van publiek recht, met maatschappelijke zetel te 1070 BRUSSEL, Barastraat, 110 vertegenwoordigd door de heer Luc LALLEMAND, Gedelegeerd bestuurder en de heer Luc VANSTEENKISTE, Directeur-generaal.

wordt overeengekomen dat de NMBS Holding 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 Holding en haar verbonden vennootschappen, de programmawetten van 22 december 2003 en 09 juli 2004, het koninklijk besluit van 14 juni 2004 tot hervorming van de beheersstructuren van de spoorweginfrastructuur en het koninklijk besluit van 28 oktober 2004 tot vaststelling van de voorlopige regels die gelden als eerste beheerscontract van Infrabel.

2. Algemene bepalingen

- 2.1. Het in de Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven voor elk autonoom overheidsbedrijf voorziene paritair comité zal voor Infrabel de Nationale Paritaire Commissie zijn, ingesteld op grond van artikel 13 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS Holding en haar verbonden vennootschappen, die de bevoegdheden, zoals beschreven in het geciteerde artikel 13, uitoefent bij Infrabel.
- 2.2. Het Statuut van het personeel van de NMBS Holding, alsmede de reglementen in uitvoering ervan, met inbegrip van het syndicaal statuut, zijn integraal van toepassing op het ter beschikking van Infrabel gesteld statutair personeel van de NMBS Holding.

Het ter beschikking van Infrabel gesteld niet-statutair personeel van de NMBS Holding valt onder toepassing van het reglement geldig voor deze personeelscategorie waarvan de basisprincipes worden opgenomen in het Statuut van het Personeel.

De arbeidsovereenkomsten worden uitsluitend afgesloten en beëindigd door de NMBS Holding.

- 2.3. Infrabel verbindt zich ertoe niet alleen voor de eigenlijke spoorwegactiviteiten maar ook m.b.t. de activiteiten van logistieke ondersteuning beroep te doen op de interne middelen van de NMBS Groep in de mate dat de wet dit toelaat.
- 2.4. Het door de NMBS Holding ter beschikking gesteld personeel van Infrabel bestaat uit statutair personeel en personeel aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Infrabel mag geen ander personeel benuttigen dan het personeel dat haar door de NMBS Holding ter beschikking wordt gesteld onder de voorwaarden opgenomen in de onderhavige overeenkomst.
- 2.5. De NMBS Holding is de enige werkgever van het geheel van het statutair en niet-statutair personeel, al of niet ter beschikking gesteld van Infrabel. Elk project inzake personeelspolitiek, voorgesteld door Infrabel, dient geïntegreerd in de globale personeelspolitiek van de NMBS Holding, tot wiens exclusieve bevoegdheid dit behoort.
- 2.6. 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, te respecteren overeenkomstig de veiligheidspolitiek gedefinieerd door het Nationaal Comité PBW gesitueerd op het niveau van de NMBS Holding.
- 2.7. Wat het ter beschikking gesteld personeel betreft worden:
 - de beslissingsbevoegdheden inzake personeelsaangelegenheden, aan de Raad van Bestuur en aan het Directiecomité toegekend op grond van de wetgeving, het Statuut van het personeel en de reglementen, exclusief uitgeoefend door de Raad van Bestuur en het Directiecomité van de NMBS Holding; zij mogen niet gedelegeerd worden aan Infrabel. De voorstellen tot beslissing worden door het Directiecomité van Infrabel voorgelegd;
 - de beslissingsbevoegdheden met individuele draagwijdte toegekend aan de hiërarchische overheden die zich situeren onder het Directiecomité, worden uitgeoefend door de overheden van Infrabel (vb. tuchtreglement, aanschrijving voor het personeel lager dan rang 3, premiën, ...)

De NMBS Holding is gehouden om in te staan voor de eenheid van interpretatie en voor de eenvormigheid van de administratieve toepassing.

- 2.8. De verdeling van het personeel op 01.01.2005 zal gebaseerd zijn op het principe “de bediende volgt zijn hoofdactiviteit”; dit principe doet geen afbreuk aan de wijze waarop het personeel zal verdeeld worden ter gelegenheid van latere herstructureringen.

Vervolgens zal het ter beschikking van Infrabel gesteld personeel geaffecteerd worden op basis van de reglementaire bepalingen.

- 2.9. De ter beschikking gestelde personeelsleden dienen beschouwd als “aangestelde” en Infrabel als “aansteller” in de zin van artikel 1384 alinea 3 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Aanvullen van de personeelsbehoeften

3.1 Vaststellen van de personeelsbehoeften door Infrabel

- 3.1.1 Infrabel stelt haar personeelsbehoeften vast mits inachtnaam van zijn 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 zijn collega van de NMBS Holding 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 een globaal quota van 1,25 % van de posten bevatten voorbehouden voor te herklasseren bedienden in toepassing van de bepalingen van het ARPS 575.
- 3.1.4 De NMBS Holding 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 behoeften

- 3.2.1. De terbeschikkingstelling aan Infrabel van personeel door de NMBS Holding wordt na 01.01.2005 geregeld overeenkomstig de beschikkingen van het Statuut van het Personeel en de reglementen inzake overplaatsing en bevordering.

- 3.2.2. Teneinde onderbrekingen in de bezetting van aan te vullen posten tot een minimum te beperken, behoort het aan Infrabel toe 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 De NMBS Holding (directie HR) 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 de gedelegeerd bestuurder van de NMBS Holding en zijn collega van Infrabel, eventueel bijgestaan door de directeur-generaal HR en de betrokken directeurs- generaal.

Eventueel zal het dossier voorgelegd worden aan het sturingscomité.

3.3 Tekort aan personeel

Indien de NMBS Holding (directie HR) 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 de NMBS Holding (Directie HR) 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.

3.4 Overtallig personeel

De NMBS Holding (Directie HR)

- identificeert de beschikbare bedienden op basis van de reglementering. Deze bedienden blijven financieel ten laste van Infrabel.
- zoekt voor hen een passende benutting in toepassing van de reglementering in overleg met de herbenuttigingscomités.

3.5 Mobiliteit van het personeel binnen de NMBS-groep

De reglementaire bepalingen inzake overplaatsing en bevordering blijven onverminderd van toepassing waardoor een onbeperkte doorstroming van het personeel tussen de drie maatschappijen 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 De NMBS Holding:

- waarborgt de billijkheid en de objectiviteit van de selectie en de aanwerving;
- stelt in paritair overleg de toegangsvoorwaarden vast van de betrekkingen, op voorstel van Infrabel voor zijn specifieke betrekkingen Infrabel en op voorstel van Infrabel en de NMBS voor de transversale 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;
- stelt in eventuele samenspraak met Infrabel en de NMBS, de jury's samen van de proeven met betrekking tot aanstelling van personeel in de transversale betrekkingen;
- organiseert de aanwervingsoperaties;
- maakt de processen-verbaal op van de proeven en publiceert de lijsten van de laureaten;
- roept de kandidaten in dienst en waakt over het vervullen van alle substantiële wettelijke of reglementaire formaliteiten;
- verspreidt alle informatie inzake proeven en aanwervingen.

3.7.2 Infrabel is bevoegd om de jury's samen te stellen van de proeven met betrekking tot specifieke technieken of materies en terzake de kandidaten te evalueren met het oog op de aanwerving door de NMBS Holding.

4. Algemeen beheer

4.1 Administratieve loopbanen

De NMBS Holding stelt in gemeen overleg met Infrabel en de 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 kaderleden, alsook de beslissingen inzake aanschrijving en evaluatie voor het personeel van rang 3 behoren naar gelang het geval tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur of het Directiecomité van de NMBS Holding, op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité van Infrabel.

In geval van gemotiveerde afwijzing van het voorstel zal Infrabel zich hierover beraden en eventueel een gemotiveerd tegenvoorstel formuleren. Indien ook dit voorstel niet kan bekrachtigd worden, wordt een beslissing genomen door de Raad van Bestuur of het Directiecomité van de NMBS Holding, na overleg tussen de drie gedelegeerd bestuurders.

4.2 Prestaties en bezoldigingen

4.2.1 Infrabel is gehouden aan de NMBS Holding de informatie van allerlei aard over te maken met het oog op het correct opmaken van de inventaris van de prestaties en afwezigheden van het haar ter beschikking gesteld personeel.

De vorm waaronder deze gegevens dienen te worden overgemaakt, alsook de kalender en de overmakingsfrequentie, zullen vastgelegd worden door de NMBS Holding (de directie HR) in onderling overleg met Infrabel.

4.2.2 De NMBS Holding (directie HR) is als enige bevoegd voor de berekening en de mandatering van alle bezoldigingselementen in krediet of debet van de bij Infrabel geaffecteerde bedienden.

4.3 Opleiding

4.3.1 De NMBS Holding:

- staat in voor het vastleggen en het uitvoeren van de opleidingspolitiek binnen de NMBS-groep via de Nationale Raad voor de Opleiding;
- organiseert het paritair overleg in de Nationale Raad voor de Opleiding
- ontwikkelt en organiseert de transversale opleidingen en beheert het daartoe nodige budget;
- waakt over het pedagogisch niveau en evalueert de kandidaten op het einde van de transversale opleidingen;
- beheert de ondersteunende IT applicatie en stelt, indien nodig, lokalen en leermiddelen ter beschikking.

4.3.2 Infrabel:

- stelt zijn opleidingsbehoeften vast
- bepaalt en beheert de nodige budgetten voor zijn specifieke opleidingen;
- verzekert zich op het einde van de specifieke opleidingen dat de vereiste geschiktheden zijn verworven.

4.4. Bedrijfsgeneeskunde – Arbeidsgeneeskunde

4.4.1 De aan de NMBS Holding toegewezen bevoegdheden inzake bedrijfsgeneeskunde, met inbegrip van de geneeskunde der gekwetsten, worden uitsluitend uitgeoefend door de NMBS Holding.

4.4.2 De bevoegdheden inzake arbeidsgeneeskunde worden uitsluitend uitgeoefend door de NMBS Holding (*Corporate Prevention Services*).

4.5 Sociale zaken - Geneeskundige verzorging

4.5.1 De NMBS Holding (directie HR) is als enige bevoegd voor wat betreft de diverse sociale materies (pensioenen, FSW, arbeidsongevallen, beroepsziekten, herklassering van ongeschikt personeel, enz...)

4.5.2 De activiteiten van de sector geneeskundige verzorging worden uitgeoefend door de Kas der Geneeskundige verzorging voor het geheel van het statutair personeel en de gepensioneerden van de NMBS Groep.

4.5.3 Het verspreiden van de desbetreffende informatie aan het personeel behoort eveneens uitsluitend tot de bevoegdheid van de NMBS Holding (directie HR) en van de Kas der geneeskundige verzorging.

4.6 Controlefunctie

4.6.1 Met het oog op het respect van de billijkheid en het gemeenschappelijk belang, eigen aan haar opdracht kan de NMBS Holding (directie HR) nagaan of de dagelijkse administratie door Infrabel betreffende het haar toegewezen personeel volledig beantwoordt aan de wettelijke, statutaire en reglementaire voorschriften.

4.6.2 Infrabel verbindt zich ertoe mee te werken aan deze controleopdracht.

4.7 Intern beroep

De bevoegdheden toegekend aan het Directiecomité en de Raad van Bestuur op basis van Hoofdstuk XIII, art. 3 van het Statuut van het Personeel worden respectievelijk uitgeoefend door het Directiecomité en de Raad van Bestuur van de NMBS Holding.

4.8. Facturatie van de kosten

De werkelijke globale kosten van het personeel dat ter beschikking gesteld wordt van Infrabel worden aangerekend zonder marge tegen kostprijs.

5. Werkonderbrekingen

Bij een dreigend sociaal conflict zullen de nationale instanties van de erkende syndicale organisaties een stakingsaanzegging indienen bij de voorzitter van de Raad van Bestuur van de NMBS Holding en bij de Voorzitter van het Directiecomité van de NMBS Holding. Behalve voor de dringende gevallen zal de stakingsaanzegging ingediend worden met inachtneming van een termijn van minimum 10 kalenderdagen. Een stakingsaanzegging kan niet langer geldig zijn dan voor een periode van maximum één maand te rekenen vanaf de erin vermelde vervalddag.

Deze regels gelden eveneens voor de aangenomen syndicale organisaties.

6. Bestendige evaluatie

Het Sturingscomité ingesteld op het niveau van de NMBS Holding waakt over de toepassing van onderhavige overeenkomst.

* * *

Conform artikel 457 van de Programmawet van 22 december 2003 en het Koninklijk besluit van 14 juni 2004, treedt onderhavige overeenkomst slechts in werking na het voorgaand akkoord ermee van de Nationale Paritaire Commissie die beslist met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen.

Elke wijziging ervan zal eveneens het voorwerp uitmaken van genoemd voorafgaand akkoord.

Overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door de NMBS-Holding ten behoeve van de NMBS

Goedgekeurd in de Nationale Paritaire Commissie van 22 december 2004.

TUSSEN

De **NMBS Holding**, naamloze vennootschap van publiek recht, met maatschappelijke zetel te 1060 BRUSSEL, Frankrijkstraat 58, vertegenwoordigd door de heer Karel VINCK, Gedelegeerd bestuurder en de heer Vincent BOURLARD, Directeur-generaal;

EN

De **NMBS**, naamloze vennootschap van publiek recht, met maatschappelijke zetel te 1060 BRUSSEL, Hallepoortlaan, 40 vertegenwoordigd door de heer Karel VINCK, Gedelegeerd bestuurder en Richard GAYETOT, Directeur-generaal.

WORDT OVEREENGEKOMEN dat de NMBS Holding personeel ter beschikking stelt van de 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 Holding en haar verbonden vennootschappen, het koninklijk besluit van 18 oktober 2004 houdende sommige maatregelen voor de reorganisatie van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen en het koninklijk besluit van 28 oktober 2004 tot vaststelling van de voorlopige regels die gelden als eerste beheerscontract van NMBS.

2. Algemene bepalingen

2.1. Het in de Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven voor elk autonoom overheidsbedrijf voorziene paritair comité zal voor de NMBS de Nationale Paritaire Commissie zijn, ingesteld op grond van artikel 13 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS Holding en haar verbonden vennootschappen, die de bevoegdheden, zoals beschreven in het geciteerde artikel 13, uitoefent bij de NMBS.

2.2. Het Statuut van het personeel van de NMBS Holding, alsmede de reglementen in uitvoering ervan, met inbegrip van het syndicaal statuut, zijn integraal van toepassing op het ter beschikking van de NMBS gesteld statutair personeel van de NMBS Holding.

Het ter beschikking van de NMBS gesteld niet-statutair personeel van de NMBS Holding valt onder toepassing van het reglement geldig voor deze personeelscategorie waarvan de basisprincipes worden opgenomen in het Statuut van het Personeel.

De arbeidsovereenkomsten worden uitsluitend afgesloten en beëindigd door de NMBS Holding.

2.3. De NMBS verbindt zich ertoe niet alleen voor de eigenlijke spoorwegactiviteiten maar ook m.b.t. de activiteiten van logistieke ondersteuning beroep te doen op de interne middelen van de NMBS Groep in de mate dat de wet dit toelaat.

2.4. Het door de NMBS Holding ter beschikking gesteld personeel van de NMBS bestaat uit statutair personeel en personeel aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst.

De NMBS mag geen ander personeel benuttigen dan het personeel dat haar door de NMBS Holding ter beschikking wordt gesteld onder de voorwaarden opgenomen in de onderhavige overeenkomst.

2.5. De NMBS Holding is de enige werkgever van het geheel van het statutair en niet-statutair personeel, al of niet ter beschikking gesteld van de NMBS. Elk project inzake personeelspolitiek, voorgesteld door de NMBS, dient geïntegreerd in de globale personeelspolitiek van de NMBS Holding, tot wiens exclusieve bevoegdheid dit behoort.

2.6. De NMBS 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, te respecteren overeenkomstig de veiligheidspolitiek gedefinieerd door het Nationaal Comité PBW gesitueerd op het niveau van de NMBS Holding.

2.7. Wat het ter beschikking gesteld personeel betreft worden:

- de beslissingsbevoegdheden inzake personeelsaangelegenheden, aan de Raad van Bestuur en aan het Directiecomité toegekend op grond van de wetgeving, het Statuut van het personeel en de reglementen, exclusief uitgeoefend door de Raad van Bestuur en het Directiecomité van de NMBS Holding; zij mogen niet gedelegeerd worden aan de NMBS. De voorstellen tot beslissing worden door het Directiecomité van de NMBS voorgelegd;

- de beslissingsbevoegdheden met individuele draagwijdte toegekend aan de hiërarchische overheden die zich situeren onder het Directiecomité, worden uitgeoefend door de overheden van de NMBS (vb. tuchtreglement, aanschrijving voor het personeel lager dan rang 3, premiën, ...)

De NMBS Holding is gehouden om in te staan voor de eenheid van interpretatie en voor de eenvormigheid van de administratieve toepassing.

- 2.8. De verdeling van het personeel op 01.01.2005 zal gebaseerd zijn op het principe “de bediende volgt zijn hoofdactiviteit”; dit principe doet geen afbreuk aan de wijze waarop het personeel zal verdeeld worden ter gelegenheid van latere herstructureringen.

Vervolgens zal het ter beschikking van de NMBS gesteld personeel geaffecteerd worden op basis van de reglementaire bepalingen.

- 2.9. De ter beschikking gestelde personeelsleden dienen beschouwd als “aangestelde” en de NMBS als “aansteller” in de zin van artikel 1384 alinea 3 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Aanvullen van de personeelsbehoeften

3.1 Vaststellen van de personeelsbehoeften door de NMBS

- 3.1.1 De NMBS stelt haar personeelsbehoeften vast mits inachtnaam van zijn ondernemingsplan.
- 3.1.2. Met het oog op een vooruitziend, efficiënt beheer op korte, middellange en lange termijn deelt de gedelegeerd bestuurder van de NMBS tijdig de gedetailleerde behoeften aan menselijke middelen mee aan zijn collega van de NMBS Holding 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 de NMBS zal een globaal quota van 1,25 % van de posten bevatten voorbehouden voor te herklasseren bedienden in toepassing van de bepalingen van het ARPS 575.
- 3.1.4 De NMBS Holding zal aan de 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 behoeften

- 3.2.1 De terbeschikkingstelling aan de NMBS van personeel door de NMBS Holding wordt na 01.01.2005 geregeld overeenkomstig de beschikkingen van het Statuut van het Personeel en de reglementen inzake overplaatsing en bevordering.
- 3.2.2. Teneinde onderbrekingen in de bezetting van aan te vullen posten tot een minimum te beperken, behoort het aan de NMBS toe 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. De NMBS Holding (directie HR) zal alles in het werk stellen om de functionele behoeften uitgedrukt door de NMBS aan te vullen.
- 3.2.4. Elke betwistbare situatie inzake aanvulling van de behoeften zal collegiaal behandeld worden door de gedelegeerd bestuurder van de NMBS Holding en zijn collega van de NMBS, eventueel bijgestaan door de directeur-generaal HR en de betrokken directeurs- generaal.
- Eventueel zal het dossier voorgelegd worden aan het sturingscomité.

3.3 Tekort aan personeel

Indien de NMBS Holding (directie HR) in de onmogelijkheid verkeert onmiddellijk alle openstaande posten van het kader de NMBS - zoals oorspronkelijk vastgelegd of zoals dit op termijn gedurende de referentiese-mester kan evolueren - aan te vullen is de NMBS Holding (Directie HR) 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.

3.4 Overtallig personeel

De NMBS Holding (Directie HR)

- identificeert de beschikbare bedienden op basis van de reglementering. Deze bedienden blijven financieel ten laste van de NMBS.
- zoekt voor hen een passende benutting in toepassing van de reglementering in overleg met de herbenuttigingscomités.

3.5 Mobiliteit van het personeel binnen de NMBS-groep

De reglementaire bepalingen inzake overplaatsing en bevordering blijven onverminderd van toepassing waardoor een onbeperkte doorstroming van het personeel tussen de drie maatschappijen 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 de NMBS onderworpen aan de gecoördineerde wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken.

3.7 Aanwerving

3.7.1 De NMBS Holding:

- waarborgt de billijkheid en de objectiviteit van de selectie en de aanwerving;
- stelt in paritair overleg de toegangsvoorwaarden vast van de betrekkingen, op voorstel van de NMBS voor zijn specifieke betrekkingen de NMBS en op voorstel van de NMBS en Infrabel voor de transversale 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;
- stelt in eventuele samenspraak met de NMBS en Infrabel, de jury's samen van de proeven met betrekking tot aanstelling van personeel in de transversale betrekkingen;
- organiseert de aanwervingsoperaties;
- maakt de processen-verbaal op van de proeven en publiceert de lijsten van de laureaten;
- roept de kandidaten in dienst en waakt over het vervullen van alle substantiële wettelijke of reglementaire formaliteiten;
- verspreidt alle informatie inzake proeven en aanwervingen.

3.7.2 De NMBS is bevoegd om de jury's samen te stellen van de proeven met betrekking tot specifieke technieken of materies en terzake de kandidaten te evalueren met het oog op de aanwerving door de NMBS Holding.

4 Algemeen beheer

4.1 Administratieve loopbanen

De NMBS Holding stelt in gemeen overleg met de NMBS en 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 kaderleden, alsook de beslissingen inzake aanschrijving en evaluatie voor het personeel van rang 3 behoren naar gelang het geval tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur of het Directiecomité van de NMBS Holding, op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité van de NMBS.

In geval van gemotiveerde afwijzing van het voorstel zal de NMBS zich hierover beraden en eventueel een gemotiveerd tegenvoorstel formuleren. Indien ook dit voorstel niet kan bekrachtigd worden, wordt een beslissing genomen door de Raad van Bestuur of het Directiecomité van de NMBS Holding, na overleg tussen de drie gedelegeerd bestuurders.

4.2 Prestaties en bezoldigingen

4.2.1 De NMBS is gehouden aan de NMBS Holding de informatie van allerlei aard over te maken met het oog op het correct opmaken van de inventaris van de prestaties en afwezigheden van het haar ter beschikking gesteld personeel.

De vorm waaronder deze gegevens dienen te worden overgemaakt, alsook de kalender en de overmakingsfrequentie, zullen vastgelegd worden door de NMBS Holding (de directie HR) in onderling overleg met de NMBS.

4.2.2 De NMBS Holding (directie HR) is als enige bevoegd voor de berekening en de mandatering van alle bezoldigingselementen in krediet of debet van de bij de NMBS geaffecteerde bedienden.

4.3 Opleiding

4.3.1 De NMBS Holding:

- staat in voor het vastleggen en het uitvoeren van de opleidingspolitiek binnen de NMBS Groep via de Nationale Raad voor de Opleiding;
- organiseert het paritair overleg in de Nationale Raad voor de Opleiding
- ontwikkelt en organiseert de transversale opleidingen en beheert het daartoe nodige budget;
- waakt over het pedagogisch niveau en evalueert de kandidaten op het einde van de transversale opleidingen;
- beheert de ondersteunende IT applicatie en stelt, indien nodig, lokalen en leermiddelen ter beschikking.

4.3.2 De NMBS:

- stelt zijn opleidingsbehoeften vast
- bepaalt en beheert de nodige budgetten voor zijn specifieke opleidingen;
- verzekert zich op het einde van de specifieke opleidingen dat de vereiste geschiktheden zijn verworven.

4.4. Bedrijfsgeneeskunde – Arbeidsgeneeskunde

- 4.4.1 De aan de NMBS Holding toegewezen bevoegdheden inzake bedrijfsgeneeskunde, met inbegrip van de geneeskunde der gekwetsten, worden uitsluitend uitgeoefend door de NMBS Holding.
- 4.4.2 De bevoegdheden inzake arbeidsgeneeskunde worden uitsluitend uitgeoefend door de NMBS Holding (*Corporate Prevention Services*).

4.5. Sociale zaken - Geneeskundige verzorging

- 4.5.1 De NMBS Holding (directie HR) is als enige bevoegd voor wat betreft de diverse sociale materies (pensioenen, FSW, arbeidsongevallen, beroepsziekten, herklassering van ongeschikt personeel, enz...)
- 4.5.2 De activiteiten van de sector geneeskundige verzorging worden uitgeoefend door de Kas der Geneeskundige verzorging voor het geheel van het statutair personeel en de gepensioneerden van de NMBS Groep.
- 4.5.3 Het verspreiden van de desbetreffende informatie aan het personeel behoort eveneens uitsluitend tot de bevoegdheid van de NMBS Holding (directie HR) en van de Kas der geneeskundige verzorging.

4.6 Controlefunctie

- 4.6.1 Met het oog op het respect van de billijkheid en het gemeenschappelijk belang, eigen aan haar opdracht kan de NMBS Holding (directie HR) nagaan of de dagelijkse administratie door de NMBS betreffende het haar toegewezen personeel volledig beantwoordt aan de wettelijke, statutaire en reglementaire voorschriften.
- 4.6.2 De NMBS verbindt zich ertoe mee te werken aan deze controleopdracht.

4.7 Intern beroep

De bevoegdheden toegekend aan het Directiecomité en de Raad van Bestuur op basis van Hoofdstuk XIII, art. 3 van het Statuut van het Personeel worden respectievelijk uitgeoefend door het Directiecomité en de Raad van Bestuur van de NMBS Holding.

4.8 Facturatie van de kosten

De werkelijke globale kosten van het personeel dat ter beschikking gesteld wordt van de NMBS worden aangerekend zonder marge tegen kostprijs.

5. **Werkonderbrekingen**

Bij een dreigend sociaal conflict zullen de nationale instanties van de erkende syndicale organisaties een stakingsaanzegging indienen bij de voorzitter van de Raad van Bestuur van de NMBS Holding en bij de Voorzitter van het Directiecomité van de NMBS Holding. Behalve voor de dringende gevallen zal de stakingsaanzegging ingediend worden met inachtneming van een termijn van minimum 10 kalenderdagen. Een stakingsaanzegging kan niet langer geldig zijn dan voor een periode van maximum één maand te rekenen vanaf de erin vermelde vervaldag.

Deze regels gelden eveneens voor de aangenomen syndicale organisaties.

6. **Bestendige evaluatie**

Het Sturingscomité ingesteld op het niveau van de NMBS Holding waakt over de toepassing van onderhavige overeenkomst.

* * *

Conform artikel 5 van het Koninklijk besluit van 18 oktober 2004 genomen in uitvoering van artikel 53 van de Programmawet van 9 juli 2004, treedt onderhavige overeenkomst slechts in werking na het voorafgaand akkoord van de Nationale Paritaire Commissie die beslist met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen.

Elke wijziging ervan zal eveneens het voorwerp uitmaken van genoemd voorafgaand akkoord.