

# ARPS 541

## regelgeving m.b.t. dienst- en rusttijden

Deze presentatie is gebaseerd op HR Rail-documenten van **11 september 2023**

**Versie 2.4 – *Finale versie***



Waarom wijzigingen ?

**ARPS 541**



## Historiek



- 1 april en 26 juni 2021:  
Bezoek van *FOD*  
*Werkgelegenheid, Arbeid en*  
*Sociaal Overleg* bij NMBS.
- **Controle over de**  
**toepassing en respect voor**  
**de Arbeidswet van 16**  
**maart 1971.**

# Brief van de FOD WASO 6 juli 2021



- Naleving van de normale werkweek van 40 uur die per trimester moet worden nageleefd.
- Naleving van de in de wet van 1971 vastgestelde maximumgrenzen: 11 u/dag en 50 u/week.
- Naleving van de regels van de wet van 1971 i.v.m. respect en recuperatie van overuren.
- Naleving van de afwijkingen op de normale arbeidsduur conform de wet van 1971 (de vier categorieën van overuren: zie slide 6 en 7)
- Naleving van de gemiddelde arbeidstijd tijdens de referentieperiode.
- Vermelding op de loonbrief van het personeelslid van "de stand van de prestaties in verhouding tot het gemiddelde dat hij/zij moet werken".
- Verplichting van de NMBS om de achterstand weg te werken tegen 31/3/2022 en vervolgens, na onze tussenkomst, tegen 30/6/2024.

Voorgestelde wijzigingen

**Hoofdstuk IV ARPS 541**



# Arbeidswet van 16 maart 1971



4 categorieën van overuren (art. 25 en art. 26)

▪ 1. buitengewone vermeerdering van het werk

- **Art. 25:** een **toelating** verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat.
- **Art. 27:** **maximum 1 lu/dag en 50u/week**
- **Art. 26 bis:** deze uren dienen **gerecupereerd** te worden binnen de referentieperiode of binnen de drie maanden die er op volgen (**art. 26 bis laatste §**)
- Het personeelslid kan vragen om 91 u/jaar te laten uitbetalen.

▪ 2. Arbeid uitgevoerd door de werknemers van de onderneming

- **Art. 26:** **1°** arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval. **2°** dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen.
- **Art. 27:** **geen maximum van 1 lu/dag en 50u/week.**
- **Art. 26: bis eerste §:** **geen recuperatie in tijd.**

# Arbeidswet van 16 maart 1971



- 3. Arbeid uitgevoerd voor rekening van derden
  - **Art 26:** “arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval” en “dringende arbeid aan machines of materieel”
  - **Art. 27: geen maximum van 1 lu/dag en 50u/week**
  - **Art. 26 bis:** deze uren dienen **gerecupereerd** te worden binnen de referentieperiode of binnen de drie maanden die er op volgen (**art. 26 bis laatste §**)
  
- 4. Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist
  - **Art. 26:** mits het **voorafgaande akkoord** van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf; de door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht.
  - **Art. 27: maximum 1 lu/dag en 50u/week**
  - **Art. 26 bis:** deze uren dienen **gerecupereerd** te worden binnen de referentieperiode zoniet → uitbetaling.
  - Het personeelslid kan vragen om 91 u/jaar te laten uitbetalen.

Arbeidswet van  
1971



Huidig ARPS 541



- De **huidige ARPS 541** herneemt slechts 2 categorieën overuren in hoofdstuk IV:

- 1. **Buitengewone vermeerdering van het werk** (Art. 49):

Regels voorzien in de wet van 1971

- 2. **Overmacht** (Art. 50):

ARPS 541 herneemt een **niet limitatieve** lijst van gevallen van overmacht. Sommige gevallen zijn inderdaad te herleiden tot “*arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval*” zoals voorzien in de wet van 1971, maar er zijn ook gevallen van “*arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist*” (voorbeeld: wachten op een vervanger).



Voor beide gevallen voorziet de wet van 1971 andere regels!

Dus moeten de vier categorieën met hun specifieke regels correct opgenomen worden in ARPS 541.



## Voorstel van de directie HR Rail



- Hoofdstuk IV wordt grotendeels aangepast in functie van de wet van 1971:
- De vier categorieën met hun specifieke regels worden opgenomen in **art. 49 t.e.m. 52.**
  - **Art. 49: Buitengewone vermeerdering van het werk:**
    - *“Er is een buitengewone vermeerdering van het werk indien er tijdelijk bovenmatig werk moet worden gerealiseerd en deze vermeerdering de hoeveelheid werk die gewoonlijk in het normale kader van de activiteit wordt verricht aanzienlijk overschrijdt”*
    - Mits voorafgaandelijk akkoord met 2/3 in de GPC.
    - Maximum 11u/dag en 50u/week.
    - Recuperatie via CO binnen de referentieperiode van 12 maanden (zie verder) met een overdracht van 65u naar het volgende trimester, zo niet uitbetaling.
    - Zoniet uitbetaling aan 100% (max. 91u) op vraag van de bediende.

## Voorstel van de directie HR Rail



- **Art. 50: Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval. De dringende arbeid aan machines en materieel is voor rekening van de Belgische spoorwegen.**
  - Het doel van deze overuren is om:
    - afdoende te reageren op de onmiddellijke gevolgen van een ongeval dat net plaatsvond of dat onmiddellijk dreigt te gebeuren.
    - dringende arbeid uit te voeren buiten de geplande arbeidsuren die onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen.
    - Zonder voorafgaandelijke toestemming.
    - Geen maximum van 11u/dag en 50u/week.
    - Uitbetaling (geen recuperatie).
    - Uitzondering: de SID (Snelle Interventie Diensten)

## Voorstel van de directie HR Rail



- **Art. 51: Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval. Dringende arbeid aan machines en aan materieel uitsluitend uitgevoerd voor rekening van derden.**
  - Net zoals art. 50 maar dan voor rekening van derden.
  - Zonder voorafgaandelijke toestemming.
  - Geen maximum van 11u/dag en 50u/week.
  - Recuperatie via CO binnen de referentieperiode van 12 maanden (zie verder) met een overdracht van 65u naar het volgende trimester, zo niet uitbetaling.
  - Uitbetaling aan 100% op vraag van de bediende.

## Voorstel van de directie HR Rail



- **Art. 52: Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist**
  - *“De arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist stemt overeen met hetgeen dat vereist wordt door een situatie die niet voorzien was en die dwingt om tegemoet te komen aan een behoefte die niet kan uitgesteld worden”.*
  - Mits akkoord 2/3 van de GPC indien mogelijk (achteraf mededeling).
  - Maximum 11u/dag en 50u/week.
  - Recuperatie via CO binnen de referentieperiode van 12 maanden.

## Voorstel van de directie HR Rail



- **Art. 48:** *“De overschrijdingen van de grenzen van voltijdse arbeidsduur hebben als doel om te gaan met incidentele situaties. De structurele situaties (zoals personeelstekort) laten geen structurele planning van overuren toe”.*
- **Overwerk kan niet worden gepland**, behalve voor buitengewone vermeerdering van werk (met toestemming van de GPC).
- **In de planning moeten de periodieke limieten dus gerespecteerd worden!** Real-time aanpassingen mogen alleen op basis van hoofdstuk IV.

## Voorstel van de directie HR Rail



- De directie presenteerde een matrix met concrete voorbeelden van de 4 categorieën overuren.
- HR-Rail valideert in welke categorie de overuren moeten worden ingedeeld.
- Er wordt een procedure vastgelegd om de beslissingen op niveau van de GPC's te regelen voor:
  - Buitengewone vermeerdering van het werk
  - Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist
- **Deze beslissingen worden genomen met een 2/3 meerderheid en zijn opgenomen in art. 49 en 52. Zie volgende slides.**
- De **GPC's** en de **FOD WASO** dienen **geïnformeerd te worden** over het **aantal gepresteerde overuren** en dit per **categorie**.

## Behoefte

Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist

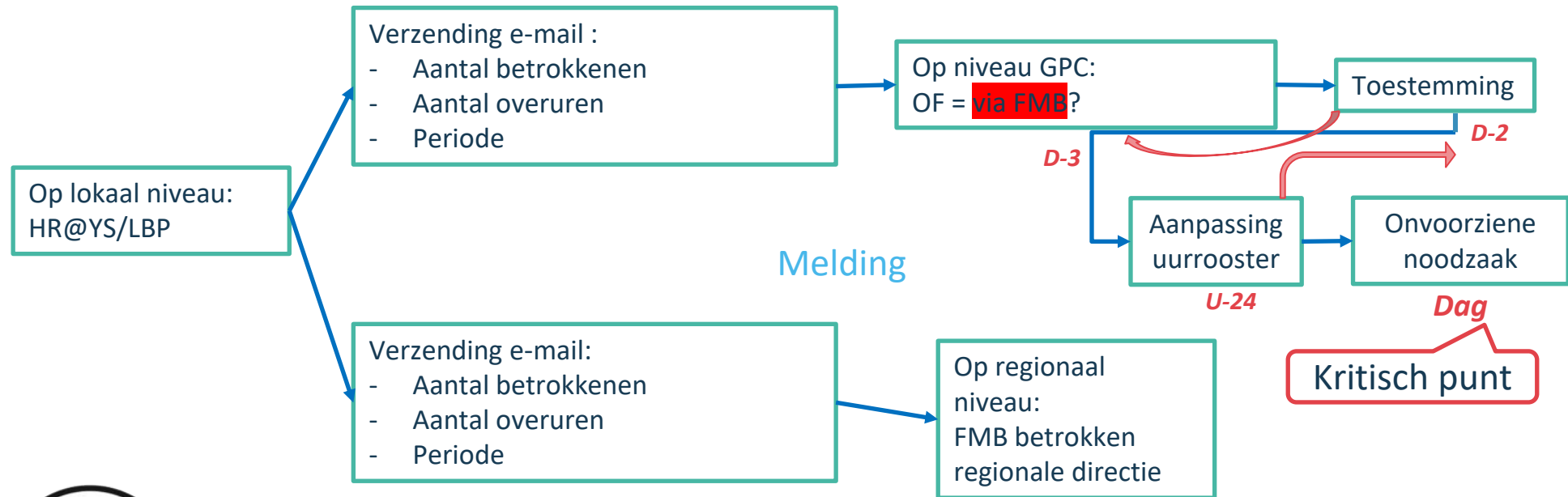
Wie?

Wat?

Aan wie?

Overeenkomst

In het geval van een voorafgaand verzoek



## Behoefte

## Buitengewone vermeerdering van het werk

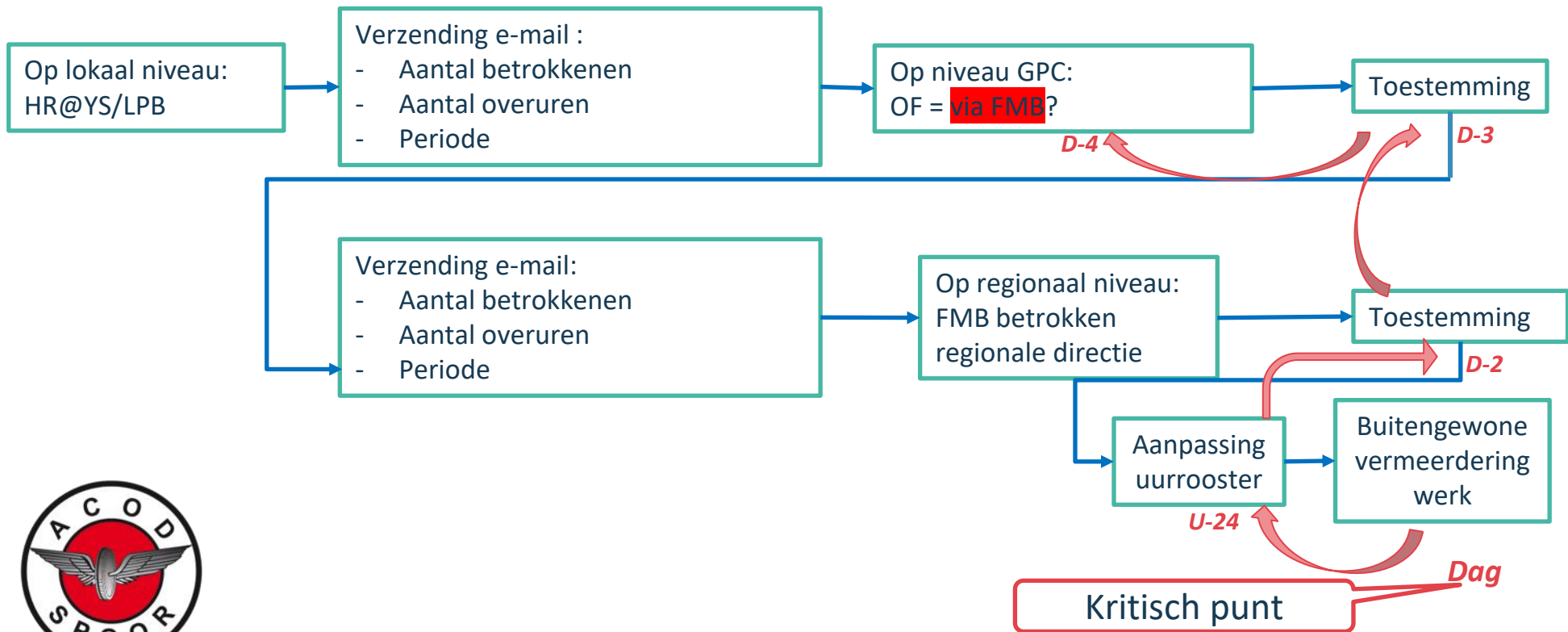
## Voorafgaand verzoek

Wie?

Wat?

Aan wie?

Overeenkomst





## Voorstel van de directie HR Rail



- **Recuperatie van overuren: wat zijn de wettelijke bepalingen? Zie de Arbeidswet (1971):**
- Om overuren te recupereren (behalve in categorie 2 - Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval):
  - wordt een compensatiedag toegekend
  - deze compensatiedag moet worden toegekend op een dag waarop de werknemer normaal ingepland staat met een prestatie.
- **Artikel 52 van de huidige ARPS 541 voorziet dit al.** In de praktijk worden overuren bij het compenserend-rustquotum opgeteld, zie de klacht van de FOD: het is onmogelijk om in het compenserend-rustquotum onderscheid te maken tussen de overuren die teruggevorderd moeten worden.

## Voorstel van de directie HR Rail



- **Omzetting van deze regels in het voorstel ARPS 541:**
- **Art. 5:** *“Indien er overuren gepresteerd worden tijdens een dag of halve dag van een **geplande rust**, wordt deze rust achteraf toegekend onder de vorm van bijkomend compensatieverlof (CO) overeenkomstig de bepalingen uit hoofdstuk IV”.*
- **Art. 9:** *“Indien er overuren gepresteerd worden tijdens een dag of een halve dag van een **geplande compensatieverlofdag**, wordt deze compensatieverlofdag achteraf toegekend onder de vorm van bijkomend compensatieverlof (CO) overeenkomstig de bepalingen uit hoofdstuk IV”.*

## Voorstel van de directie HR Rail




- **Art. 10:** *“De bijkomende compensatieverlofdagen (CO) kunnen worden toegekend in uren, halve dagen of dagen. Ze komen ter vervanging van een prestatie of een deel van een prestatie en **kunnen geen geplande compensatieverlofdag of geplande rustdag vervangen**”.*
- *“De planningsdiensten zijn verantwoordelijk voor de toekenning van bijkomende compensatieverlofdagen binnen de wettelijke en reglementaire termijnen. **De datums van toekenning van deze bijkomende compensatieverlofdagen zijn bepaald rekening houdend met eventuele uitgedrukte aanvragen door de personeelsleden en dit in de mate van het mogelijke met de organisatie van de dienst**”.*

## Voorstel van de directie HR Rail



### Voor het treinpersoneel:

- **Art. 74:** *“Voor de toekenning van een volledige dag bijkomend compensatieverlof (CO) zijn de toekenningsvoorwaarden voor een compensatieverlofdag (CX) van toepassing: de tussenpoos mag niet na 23 uur op dag A aanvangen noch vóór 5 uur op dag C eindigen”.*
- De waarde van een CO is 14u + prestatie + 14u.
- Ze worden toegekend op basis van dagen. Enkel mits akkoord van de bediende zijn toekenning in uren of halve dagen mogelijk.
-  Art. 74 is in die zin aangepast.

Voorgestelde wijzigingen

**De referentieperiode**



Wat is de referentieperiode?



- Bij de Spoorwegen bedraagt de arbeidstijd 36 uur per week:
  - **13 dagen** variabele **compensatieverlof** (CV) worden toegekend om van 40 uur naar 38 uur te gaan;
  - **13 kredietdagen** worden toegekend om van 38 uur naar 36 uur te gaan;
  - **ARPS 541** neemt de **40-urige werkweek** als basis.
  - De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur moet worden gerespecteerd over een referentieperiode die varieert in functie van het arbeidsregime.
  - Het begrip "referentieperiode" komt ook voor in de Arbeidswet van 1971.
  - Langere referentieperiode = meer flexibiliteit.



# Huidige situatie

# Referentieperiode

Huidige ARPS 541		Dag	Week	Periode	Jaar
Normale maximale uurrooster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enkele ploeg/4x9/Tracks</li> <li>• Veranderlijke plaatsen</li> <li>• Opeenvolgende ploegen</li> <li>• Treinpersoneel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9u</li> <li>• 10u</li> <li>• 11u</li> <li>• 9u</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40u</li> <li>• 50</li> <li>• 50</li> <li>• /</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 weken : 152u</li> <li>• 6 weken: 224u/232u</li> <li>• 4 weken: 152u</li> <li>• Trimester: 520u</li> </ul>	/
Toekenning vrije dagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enkele ploeg/4x9/Tracks</li> <li>• Veranderlijke plaatsen</li> <li>• Opeenvolgende ploegen</li> <li>• Treinpersoneel</li> </ul>	/	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 weken : 5CX + 4RX</li> <li>• 6 weken: 7/8CX + 6RX</li> <li>• 4 weken: /</li> <li>• Trim.: 14CX + 14RX</li> </ul>	65 CX 63 RX
Betaling bijloon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enkele ploeg/4x9/Tracks</li> <li>• Veranderlijke plaatsen</li> <li>• Opeenvolgende ploegen</li> <li>• Treinpersoneel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9u</li> <li>• 9u</li> <li>• 9u/10u/11u</li> <li>• 9u</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40u</li> <li>• /</li> <li>• /</li> <li>• /</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 weken : 152u</li> <li>• 6 weken: 224u/232u</li> <li>• 4 weken: 152u</li> <li>• Trimester: variabel</li> </ul>	/
Recuperatie overuren		/	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trimester + overdracht 65u nr 2 volgende trimesters</li> </ul>	/

Van waar komen we?

Oorspronkelijke  
voorstellen van de directie





## Oorspronkelijke voorstellen van de directie



- De onderhandelingen over de aanpassing van ARPS 541 namen méér dan één jaar in beslag (18 vergaderingen en werkgroepen). Plus 2 extra!
- De directie stelde oorspronkelijk voor om:
  1. Annualisatie van de referentieperiode
  2. Toepassing van het trimester voor alle arbeidstelsels.

## Standpunt ACOD-CGSP



- Vanaf het begin hebben we geëist dat de wijzigingen in de reglementering **bepikt zou blijven tot de regels voor overuren** (hoofdstuk IV van het ARPS 541), zoals gevraagd door de Sociale Inspectie.
- Wij verwierpen de annualisering zoals voorgesteld door de directie, met name omdat artikel 92 van de huidige ARPS 541 bepaalt dat minuren in het arbeidsstelsel van het rijdend personeel aan het einde van elk kwartaal moeten worden weggewerkt (=op nul gezet).
- Volgens het voorstel van de directie zouden de minuren pas aan het einde van de referentieperiode van **één jaar op nul worden gezet**. Hierdoor zouden de minuren van een kwartaal naar volgende kwartalen kunnen worden overgedragen.
- **Gevolg: verhoging van de productiviteit!**



## Standpunt ACOD-CGSP



- We hebben ook de **invoering van een referentieperiode van een trimester** voor alle stelsels **verworpen**, omdat dit de **flexibiliteit** zou **vergroten**.
- Opeenvolgende ploegen mogen bijvoorbeeld niet langer dan 19 dagen werken over een periode van 4 weken.
- Als de limiet van 4 weken vervangen wordt door een trimester, zouden werknemers verplicht kunnen worden om meer dan 19 dagen te werken tijdens de periode van 4 weken zonder bijloon.
- **Daarom weigerden wij deze aanpassing.**
- Uiteindelijk kwam de directie met een nieuw voorstel.



Huidig voorstel  
van de directie



## Huidig voorstel directie



- Binnen de grenzen (160u, 520u, 40u, enz.) die in de volgende dia's worden aangegeven, wordt een hele reeks afwezigheden als arbeidstijd geteld:
  - Feestdagen, dagen die een feestdag vervangen, rustdag ter vervanging gewerkte feestdag, enz.
  - Afwezigheden wegens ziekte of ongeval op het werk
  - Medische deeltijdse arbeidsuren
  - Wettelijke vakantiedagen, inclusief jeugdvakantie en Europese aanvullende vakantie
  - Kredietdagen
  - CV (variabele compensatieverlofdag)
  - Gelegenheidsverlof (ARPS 542 Titel II)

## Huidig voorstel directie



- Dienstvrijstellingen (zie ARPS 542 titel III, B.2 – tabel)
- Adoptieverlof
- Pleegzorg en pleegouderverlof (Bericht 6 H-HR 2019)
- Bevallingsverlof
- Politiek verlof (vergoed)
- Afwezigheid voor de uitoefening van een gerechtelijk mandaat
- Afwezigheid wegens voorarrest
- Afwezigheid om dwingende redenen
- Tijdelijke werkloosheid tgv technisch ongeval, slecht weer, overmacht (alleen voor contractueel personeel)
- De uren CO die deel uitmaken van de 65u die kunnen overgezet worden

# Huidig voorstel directie



1226 **Tweede fase** - Na het normale aantal arbeidsuren over de referentieperiode te hebben bepaald op basis van de wekelijkse arbeidsduur (zie hiervoor), moet nog de omvang van de arbeidsprestaties in de loop van de referentieperiode worden bepaald. Hiervoor komen in aanmerking:

- **de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking is van de werkgever**  
Uitgezonderd de uren overschrijding van de normale grenzen van de arbeidstijd in de gevallen 12, 13 (zie nr. 1220) (art. 26bis, § 1, lid 6) en sommige uren overschrijding toegelicht in nr. 1232;
- **bepaalde periodes afwezigheid die worden gelijkgesteld met arbeidstijd, namelijk:**
  - feestdagen, vervangingsdagen van feestdagen en inhaalrust voor arbeid op feestdagen;
  - schorsingen van de uitvoering van de overeenkomst die werden vastgelegd in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (bv. ziekte, jaarlijkse vakantie, omstandigheidsverlof, zwangerschapsrust, periodes van tijdelijke werkloosheid, enz.);
  - rustdagen vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (bv. bijkomende vakantie- en feestdagen die zijn vastgelegd in bepaalde sectoren evenals rustdagen die worden toegekend in het kader van de vermindering van de arbeidsduur);
  - rustdagen die worden toegekend ter vervanging van het overloon dat verschuldigd is voor overwerk (zie nr. 1244).

*Noot* - Rustdagen die dienen ter compensatie van uren overschrijding worden nooit gelijkgesteld met arbeidsduur behalve in de gevallen 9, 10, 11 van de nr. 1220 indien de inhaalrust toegekend wordt na de referentieperiode waarin de arbeidsduur werd overschreden.

Bron: Gids voor sociale reglementering in ondernemingen - Partena

Huidig voorstel  
directie:  
aantal uren die  
gepland kunnen  
worden.



- De 13 variabele compensatieverlofdagen (CV) en de andere afwezigheden (zie vorige slides) worden meegeteld in de arbeidsduur.
- **Enkelvoudige ploeg:**
  - 4 CW + 1 CV per 4 weken
  - Daggrens: 9u
  - Weekgrens: 40u
  - Per periode van 4 weken: 160u (ipv 152u)
- **Opeenvolgende ploegen:**
  - 4 CW + 1 CV per 4 weken
  - Daggrens: 9u
  - Weekgrens: 50u
  - Per periode van 4 weken: 160u (ipv 152u)



Huidig voorstel  
directie:  
aantal uren die  
gepland kunnen  
worden.



## ■ **Cyclus Track:**

- 4 CW + 1 CV per 4 weken
- Daggrens: 9u
- Weekgrens: 40u
- Per periode van 4 weken: 160u (ipv 152u)
- Speciale arbeidsperiode 6 weken:
  - 1 CV en daarna 2 CV
  - 240u ipv 232u en 224u

## Huidig voorstel directie



- De toekenning van 1 CV per 4 weken is gegarandeerd in de ARPS 541.
- *Art. 9: “Iedere variabele compensatieverlofdag (CV) wordt meegerekend in de arbeidsduur ten belope van 8 uur. Wanneer een effectieve prestatie wordt verricht in de plaats van een geplande variabele compensatieverlofdag (CV) blijft het quota van 8 uur, dat overeenkomt met de variabele compensatieverlofdag, opgenomen in de berekening van de arbeidsduur. Aan de arbeidsduur worden de werkelijk verrichte uren van deze prestatie toegevoegd.”*

Huidig voorstel  
directie



Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
P	P	P	P	CV	CW	R
P	P	CW	P	P	P	P
R	P	P	P	P	CW	R
P	P	P	P	P	CW	R

#### Voorbeeld opeenvolgende ploegen:

- 19 dagen prestatie + 1 CV
  - 152u op 4 weken + 1 CV (8u) = 160u op 4 weken
- P = prestatie 8u
- CW = compensatieverlofdag (vervangt zaterdag)
- CV = variabele compensatieverlofdag (toegekend om van 40u/week naar 38u/week over te schakelen).

# Huidig voorstel directie



Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
P	P	P	P	CV	CW	R
P	KD	CW	KD	KD	P	P
R	P	P	P	P	CW	R
P	VV	P	P	P	CW	R


## Voorbeeld opeenvolgende ploegen:

- 15 dagen prestatie P (8u) = 120u
  - 1 CV + 3 KD + 1 VV → elk telt voor 8u
  - 8u + 24u + 8u = 40u
  - 120u P + 40u CV/KD/VV = 160u op 4 weken
- P = prestatie 8u | KD = kredietdag | VV = verlofdag
- CW = compensatieverlofdag (vervangt zaterdag)
- CV = variabele compensatieverlofdag (toegekend om van 40u/week naar 38u/week over te schakelen).
- Maximum 15 prestaties kunnen gepland worden.
- Een 16<sup>de</sup> prestatie is enkel toegelaten in toepassing van de regelgeving rond overuren. In functie van het type overuren kan een CO toegekend worden te recupereren binnen het kalenderjaar.

Huidig voorstel  
directie



### ■ **Treinpersoneel:**

- 14 CW per trimester (minimum 4 per maand)
- Daggrens: 9u
- Weekgrens: 50u → **NIEUW** 
- Periodegrens: 520u per trimester

Treinpersoneel



Periodegrens van 520u:

Waarom?



## Treinpersoneel

Huidig voorstel  
directie:  
berekening  
trimestriële grens  
van 520u



- **Huidige formule:**
- Het aantal dagen in het trimester min alle afwezigheden behalve overgangen en 1/5e van het aantal toegekende compensatieverlofdagen.
- Het aldus verkregen aantal dagen wordt vermenigvuldigd met 7 u 36 min.
- Van het verkregen resultaat moeten zoveel keer 24 minuten afgetrokken worden als het kwartaal afwezigheden bevat die niet leiden tot een vermindering van het aantal rust- en compensatieverlofdagen (verlofdagen, dagen gelegenhedenverlof, volle dagen dienstvrijstelling, dagen compensatie "laattijdige overplaatsing" (bericht 32P/1989), dagen compensatie in "tijd" (bericht 27P/1988), dagen syndicaal verlof zonder bezoldiging, enz...), rustdagen voor officiële feestdagen (naar rato van 1/5e van het aantal toegekende rustdagen,...).

## Treinpersoneel

Huidig voorstel  
directie:  
berekening  
trimestriële grens  
van 520u



### ▪ **Nieuwe formule:**

520 uur min alle gelijkgestelde afwezigheden (dia 26-27), die namelijk als 8 uur arbeidstijd worden geteld:

- Feestdagen, dagen die een feestdag vervangen, rustdag ter vervanging gewerkte feestdag, enz.
- Afwezigheden wegens ziekte of ongeval op het werk
- Medische deeltijdse arbeidsuren
- Wettelijke vakantiedagen, inclusief jeugdvakantie en Europese aanvullende vakantie
- Kredietdagen
- CV (variabele compensatieverlofdag)
- Gelegenheidsverlof (ARPS 542 Titel II)
- Enzovoort...



## Treinpersoneel

Huidig voorstel  
directie:  
berekening  
trimestriële grens  
van 520u



- Wij vroegen aan de directie om een vergelijking te maken tussen de huidige situatie en de voorgestelde berekening, om de concrete gevolgen te kennen van deze wijziging.
- De directie voerde een analyse uit voor het trimester van 1 april 2022 t.e.m. 30 juni 2022. Men berekende het aantal minuren en overuren voor dezelfde prestaties (oud en nieuw voorstel).
- **Conclusie van de analyse:**
  - Het aantal minuren daalt met:
    - - 13u tot -12,8u bij treinbegeleiders
    - - 10,4u tot -8,7u bij treinbestuurders
  - Het aantal overuren stijgt met:
    - 709 treinbestuurders met 4,6u i.p.v. 596 treinbestuurders met 4,2u
    - 232 treinbegeleiders met 5,3u i.p.v. 251 met 4,6u

Recuperatie van de CO

Het bijloon



## Voorstel van de directie HR Rail



- **Regels van de FOD WASO**
- Bij overschrijding van de dagelijkse/wekelijkse/periodieke limiet moet bijloon (50% of 100%) worden betaald.
- Voor de periodieke grens worden alleen de werkelijk gepresteerde uren meegeteld.
- Naleving van de 38u of 40u/week?
- Zie website FOD : 2 mogelijkheden:
  - 1. naleving van een gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 38 uur over een referentieperiode via de toekenning van compensatieverlof => gemiddelde van 40u/week om bijloon te bepalen
  - 2. naleving van de werkelijke arbeidstijd elke week => gemiddelde van 38u/week (zie ook art. 29 Arbeidswet).

## Voorstel van de directie HR Rail



### ■ **Wat betekent dit voor ons?**

- Bij de spoorwegen wordt de overgang van 38 naar 40 uur gemaakt door het toekennen van CV's. We bevinden ons dus in geval 1 van de vorige dia => betaling van bijloon op basis van naleving van 40u/week.
- Periodieke grenzen ingevolge de omzetting van deze regel:
  - $40u \times 4 = 160u$  over 4 weken voor opeenvolgende ploegen/enkelploegen
  - $40u \times 6 = 240u$  over 6 weken voor filière tracks
  - $40u \times 13 = 520u$  over een kwartaal voor treinpersoneel.

# Voorstel van de directie HR Rail



- **Enkelvoudige ploeg:**
  - Daggrens: 9u
  - Periodegrens 4 weken: 160u
  - Weekgrens: 40u
- **Opeenvolgende ploeg:**
  - Daggrens: 9u
  - Periodegrens 4 weken: 160u
  - Weekgrens: 50u
- **Cyclus Tracks:**
  - Daggrens: 9u
  - Periodegrens 4 weken: 160u
  - Weekgrens: 40u
  - Specifieke grens 6 weken: 240u
- **Treinpersoneel:**
  - Daggrens: 9u
  - Periodegrens trimester: 520u
  - Weekgrens: 50u

Voorstel van de  
directie HR Rail



### ■ **Bezoldiging van overwerk:**

- 100% van het uurbedrag + bijloon
- Het bijloon is 50%
- Het bijloon is 100% als het overwerk gepresteerd werd op een zondag of een feestdag als het gaat over een overschrijding van de daggrens (zie verder).

Recuperatie van de CO

Vaste periode van 1 jaar



Voorstel van de  
directie:  
recuperatie van  
de CO



■ **Huidig ARPS 541:**

- recuperatie in het lopend trimester of in de volgende twee trimesters.

■ **Voorstel nieuw ARPS 541:**

- Een vaste periode van 12 maand (art. 53 hoofdstuk IV)
  - 1 januari – 31 december (\*).
  - Overuren uitgevoerd in januari: → te recupereren voor 31 december.
  - Overuren uitgevoerd in september: → te recupereren voor 31 december.
  - ***Uitzondering:*** overuren wegens buitengewone vermeerdering van het werk en arbeid uitgevoerd voor rekening van derden om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval: → max. 65 u mogen overgedragen naar het eerste trimester volgend op de 12 maanden.
- (\*) 1 april – 31 maart bij Infrabel.



Treinpersoneel

Aanpassingen in  
hoofdstuk VI



# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel - duur van de prestaties: 9u**
- **Huidige tekst:**
  - **Art. 70:** *“Geen enkele prestatie mag de maximumgrens van 9 uren per dag overschrijden, buiten de gevallen van overmacht (zie paragrafen 71 bis en 93)”.*
- **Voorstel directie:**
  - **Art. 70:** *“Geen enkele prestatie mag de 9 uren per dag en de 50 uren per week overschrijden, buiten de gevallen opgenomen in paragrafen 71 bis en 92.”*

# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel - duur van de prestaties: 9u**
- **Artikel 71bis blijft ongewijzigd:**
- *“De prestaties van het rijdend personeel moeten aanvangen en eindigen op het uur dat bij de beurtregeling vastgesteld is. Er mag enkel van die regel worden afgeweken indien de hoofdsporen van de bereden lijn gesperd zijn of om ten hoogste 30 minuten te wachten op de laatste reizigerstrein (of ~~bøet~~) van de dag of op door naburige spoorwegen met vertraging overgegeven internationale reizigerstreinen.”*

# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel – duur van de prestaties: 9u**
- **Artikel 93 wordt vervangen door artikel 92.**  
Huidige tekst van art. 93:
  - *“Krachtens artikel 25 van de wet van 16 maart 1971 mogen de grenzen die in paragraaf 71 zijn vastgesteld, **in geval van overmacht zonder voorafgaande machtiging overschreden worden (zie paragraaf 71 bis).** Indien de vervanging niet geschiedt, wordt de rechtvaardiging ervan ambtshalve door de toezichtsbediende aan zijn onmiddellijke chef gegeven en wordt zulks in het verslag van de hoofdwachter en op het blad van de bestuurder vermeld. Vervangingen die niet binnen de twee uren na de maximumdiensttijd konden geschieden, worden aan de (adjunct-) eerste ingenieur of (adjunct-) eerste inspecteur gemeld.”*

# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel – duur van de prestaties: 9u**
- **Voorstel van de directie:**
  - **Art. 92:** *“Krachtens artikel 26 van de wet van 16 maart 1971 mogen de grenzen die in paragraaf 71 zijn vastgesteld, in geval van overmacht **overuren** zonder voorafgaande machtiging overschreden worden (zie paragraaf 71 bis).”*
- **Art. 92 beperkt zich dus wel degelijk tot de gevallen in art. 71 bis.**

# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel – Dienst stopzetten in een tussenstation**
- **Huidige tekst:**
  - **Art. 93:** *“In geen geval mogen de treinbedienden, wanneer de maximumdiensttijd overschreden is, in een tussenstation de dienst opgeven die ze moeten uitvoeren (zie eveneens dienaangaande de paragrafen 71 bis en 83).”*
- **Voorstel van de directie:**
  - **Art. 92:** *“In geen geval mogen de treinbedienden, wanneer de duur van de prestatie overschreden is, in een tussenstation de dienst opgeven die ze moeten uitvoeren zolang de 9 uur niet zijn bereikt. Indien de prestatie 9 uur zou overschrijden, moeten de treinbedienden de trein naar het eerste station opgenomen in bijlage 6 brengen of naar een station dat over de nodige reserves beschikt.”*

# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel – Respect voor de reeksen**
- **Huidige tekst:**
  - **Art. 71:** Dit artikel gaat over de reeksen en het respect voor de opeenvolging van de prestaties, de rusten en de CX van de reeksen.
  - In de huidige versie zijn afwijkingen mogelijk:
  - *“Afwijkingen zijn slechts toegelaten in **geval van overmacht** of wegens **dwingende eisen van het verkeer**, alsmede om elke bediende één weekeinde per maand toe te kennen (zie paragraaf 11bis) en om op het einde van het kwartaal te zorgen voor de aanpassingen van de arbeidsduur waarvan sprake is in paragraaf 92”*
  - **Overmacht is in de huidige ARPS 541 niet bepaald in dit artikel. De enige definitie van “overmacht” is te vinden in art. 50 (zie slide 8).**

# Aanpassingen Hoofdstuk VI



- **Treinpersoneel – respect voor de reeksen**
- **Voorstel van de directie:**
  - **Art. 71:** *“Afwijkingen zijn slechts toegelaten:*
    - *in de gevallen zoals voorzien in **Hoofdstuk IV** en om elk personeelslid de eventuele recuperaties in de referentieperiode toe te kennen;*
    - *omwille van **dwingende eisen van het verkeer**, mits het respecteren van de maximale grenzen van 9u per dag en 50u per week;*
    - *om elke personeelslid één weekeinde per maand toe te kennen (zie paragraaf 11bis)”*



## Andere aanpassingen.



### ■ **Andere aanpassingen:**

- **Art. 14:** “Er mag geen planton- noch reservedienst thuis bestaan. **Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de snelle interventiediensten van Infrabel en voor de snelle interventiediensten van de NMBS** georganiseerd op vrijwillige basis”.
- **Art. 16:** De regels voor personeel bekleed met een vertrouwenspost wijzigen niet.
- **Art. 92** (wordt artikel 93 in de nieuwe tekst): voor het treinpersoneel worden de minuren op het eind van het trimester op nul gezet (zoals nu het geval is).
- **Art. 96** (reeksbesprekingen treinpersoneel): blijft ongewijzigd.

# Vragen?

Je kan steeds je gewestelijke vrijgestelde  
aanspreken voor meer duiding of informatie.

