

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE,
OOSTENDE EN NIEUWPOORT**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15/03/2018
BETREFFENDE DE
CODEX VOOR HAVENARBEIDERS OPGENOMEN IN DE POOL
VAN DE HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT**

De organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, te weten :

- het Werkgeversverbond der Belgische Havens, vertegenwoordigd door de heer G. BENEDICTUS,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond vertegenwoordigd door de heer B. VICTOR
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België, vertegenwoordigd door de heer M. VOET

hebben op 15/03/2018 de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomst voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort afgesloten.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de Codex voor havenarbeiders opgenomen in de pool van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Dit document vindt u als bijlage.

Artikel 3

Deze codex heeft de vorige codex van 15/12/2016 met registratienummer 138103/CO/3010500 op.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur en treedt in werking op 15/03/2018. Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden te rekenen vanaf de 1ste dag van de maand welke volgt op de datum van betrekking van de opzegging. Deze opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan elk van de ondertekenende partijen.



**HAVENARBEIDERS
OPGENOMEN IN DE POOL (*)
VAN DE HAVENS VAN
ZEEBRUGGE-BRUGGE,
OOSTENDE EN
NIEUWPOORT**

(*) verder in dit document omschreven als "havenarbeider"

INHOUDSTAFEL
CODEX HAVENARBEIDERS OPGENOMEN IN DE POOL VAN DE
HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT

<u>HOOFDSTUK I</u>	<u>ALGEMEEN</u>	1
Artikel 1	Toepassingsgebied	1
Artikel 2	Havenarbeid	2
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	3
Artikel 4	Territoriale bevoegdheid	4
Artikel 5	Toezicht op naleving Codex	5
<u>HOOFDSTUK II</u>	<u>DOCUMENTEN</u>	7
Artikel 6	Administratieve documenten	7
Artikel 7	Alfapassen – Prestatieboeken	7
<u>HOOFDSTUK III</u>	<u>POOL</u>	16
Artikel 8	Erkenningen	16
Artikel 9	Indeling in rangen van havenarbeiders opgenomen in de pool	16
<u>HOOFDSTUK IV</u>	<u>ERKENNINGSPROCEDURE</u>	20
Artikel 10	Bevoegdheid tot erkenning	20
Artikel 11	Bewijs van erkenning	20
Artikel 12	Voorwaarden tot erkenning	20
Artikel 13	Einde erkenning	21
Artikel 14	Schorsing van de erkenning	22
<u>HOOFDSTUK V</u>	<u>GELEGENHEIDSHAVENARBEID</u>	23
Artikel 15	Gelegenheidshavenarbeid	23
<u>HOOFDSTUK VI</u>	<u>CONTROLE VAN PRESTATIES</u>	25
Artikel 16	Controle van prestaties	25
<u>HOOFDSTUK VII</u>	<u>AANWERVING - TEWERKSTELLING – DOORBESTELLING</u>	26
Artikel 17	Het aanwervingslokaal	26
Artikel 18	Aanwezigheid in het aanwervingslokaal	26
Artikel 19	De aanwervers	28
Artikel 20	Functiespecialisaties	28
Artikel 21	De vrije aanwerving	29
Artikel 22	Ambtshalve aanduiding	29
Artikel 23	Vrijstelling van ambtshalve aanduiding	31
Artikel 24	Beperking van de aanwerving	31
Artikel 25	Aanwervingsprocedure	32
Artikel 26	Doorbestellen tussen werkgevers	35
Artikel 27	Doorbestelling bij dezelfde werkgever	35
Artikel 28	Ongewettigde afwezigheid	36

Artikel 29	Verdeling van de arbeid	36
Artikel 30	Einde tewerkstelling	36
HOOFDSTUK VIII	LONEN – PREMIES	37
Artikel 31	Lonen en premies	37
Artikel 32	Andere vergoedingen	39
Artikel 33	Uurregeling	39
Artikel 34	Uitzonderlijke afwijking artikel 33	40
Artikel 35	Geregelde afwijking artikel 33	40
Artikel 36	Rusttijden	41
Artikel 37	Overuren	41
HOOFDSTUK IX	VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK	42
Artikel 38	Arbeidsongevallen, andere ongevallen en hospitalisatieverzekering	42
Artikel 39	Beroeps- en beschermkledij	46
Artikel 40	Veiligheidsorganisme	48
HOOFDSTUK X	BEHANDELING VAN KLACHTEN	53
Artikel 41	Bevoegdheid	53
Artikel 42	Bijeenroeping	53
Artikel 43	Indienen van klachten	53
Artikel 44	Vaststelling dringende problemen	54
Artikel 45	Verstek	54
Artikel 46	Aanvullende bijdragen	54
Artikel 47	Aard van de sancties	54
Artikel 48	Opheffing bescherming Paritair Subcomité / Administratieve Commissie	59
HOOFDSTUK XI	BIJLAGEN	60
Bijlage 1	Procedure voor het verlenen van een vrijstelling van ambtshalve aanduiding	61
Bijlage 2	Meldingsprocedure en medische controle ziekte en ongeval buiten het werk	63
Bijlage 3	Positief aanwezigheidsbeleid	68
Bijlage 4	Arbeidsongevalleriverzekering havenarbeiders opgenomen in de pool	70
Bijlage 5	Beleidsplan alcohol- en drugspreventie	72
Bijlage 6	Standaardformulier “Onbekwaam tot veilig werken”	79
Bijlage 7	Vertrouwenspersonen + procedure “pesten op het werk”	80
Bijlage 8	Toepassing K.B. 225 – herverdeling van de arbeid	86
Bijlage 9	Vaststellingsformulier	88
Bijlage 10	Afspraken met betrekking tot redelijke termijn (sectoren stukgoed, roro, containers)	89
Bijlage 11	Puntensysteem kledij	92
Bijlage 12	Overzichtslijst van de betrokken partijen	93

Bijlage 13	IT beleidsplan	95
Bijlage 14	ISPS	98
Bijlage 15	Veiligheidsgordel	99
Bijlage 16	Quorumberekening	100
Bijlage 17	Tijdstip en termijn van betaling van loon	101
Bijlage 18	Tussenkomst in de verplaatsingskosten	102
Bijlage 19	Loontabel houdende functielonen vaste en flexibele shiften	103
Bijlage 20	Plan havens Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort 03/09/2004-01338 (bron M.B.Z. en A.G. Haven Oostende).....	104

CODEX HAVENARBEIDERS OPGENOMEN IN DE POOL VAN DE HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT

HOOFDSTUK I - Algemeen

Artikel 1 - Toepassingsgebied

- 1° Deze Codex is, onder de vorm van collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de havenarbeiders opgenomen in de pool van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort zoals omschreven onder 2° - A en bij de wet betreffende de havenarbeid van 08/06/1972 (B.S. 10/08/1972) en gewijzigd door de wet van 17/07/1985 (B.S. 31/08/1985) en op de werkgevers die voornoemden tewerkstellen zoals bepaald bij K.B. van 12/01/1973 (B.S. 23/01/1973), gewijzigd bij K.B. van 05/01/1978 (B.S. 11/04/1978), gewijzigd bij K.B. 08/04/1989 (B.S. 20/04/1989) en overeenkomstig de C.A.O.'s afgesloten in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de Havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Bedrijfsovereenkomsten kunnen afgesloten worden tussen het bedrijf en de representatieve werknemersorganisaties. Deze worden doorlopend genummerd en ter kennisgeving voorgelegd in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie en overgemaakt aan V.D.A.B. en R.V.A.
- 2° Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie is bevoegd voor alle werknemers en hun werkgevers die in de havengebieden :
- Als hoofdzakelijke of bijkomstige activiteit havenarbeid verrichten, d.w.z. alle behandelingen van goederen welke per zee- of binnenschepen, spoorwagens of vrachtwagens aan- of afgevoerd worden, en de met deze goederen in verband staande bijkomende diensten, ongeacht deze activiteiten geschieden in de dokken, op bevaarde waterwegen, op de kaden of in de instellingen welke gericht zijn op invoer, uitvoer en doorvoer van goederen, alsook alle behandelingen van goederen, welke per zee- of binnenschepen aan- of afgevoerd worden op de kaden van rijverheidsinstellingen.
 - Als hoofdzakelijke of als bijkomstige activiteit goederen behandelen of met deze goederen in verband staande diensten verrichten, voor zover zij niet vallen onder A noch ressorteren onder andere paritaire comités dan de aanvullende paritaire comités.
 - Binnen bedrijven die als hoofdzakelijke of als bijkomstige activiteit havenarbeid verrichten, als vakman behandelingstuigen en materieel gericht op havenarbeid vervaardigen, onderhouden of herstellen.

(Paritair Comité voor het havenbedrijf)

3° Iedere havenarbeider, ingeschreven bij het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort die een exemplaar heeft ontvangen van onderhavig arbeidsreglement voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort (Codex genaamd) en voor ontvangst heeft afgetekend en in het bezit is van een alfaboek en een prestatieboek, erkent de bepalingen ervan en verbindt zich stipt deze bepalingen na te leven.

Het niet-naleven van de bepalingen van onderhavige Codex kan sancties tot gevolg hebben, zoals bepaald in art. 47 van onderhavige Codex (aard van de sancties).

Artikel 2 – Havenarbeid

Onder havenarbeid wordt verstaan :

1° Alle behandelingen van goederen :

- a) goederen : alle goederen, met inbegrip van containers en vervoermiddelen, slechts uitzondering gemaakt voor :
- de aanvoer alsmede de afvoer in bulk van aardolie, vloeibare aardolieprodukten en vloeibare grondstoffen voor de raffinaderijen, de chemische nijverheid en de opslag- en transformatiebedrijvigheden in petroleuminstallaties;
 - vis aangevoerd met vissersvaartuigen;
 - vloeibare gassen onder druk en in bulk;

b) behandelingen : laden, lossen, stuwen, ontstuwen, omstuwen, storten, trimmen, klasseren, sorteren, calibreren, stapelen, ontstapelen, alsmede samenstellen en ontbinden van eenheidsladingen.

2° De met deze goederen in verband staande bijkomende diensten : markage, wegen, meten, cuberen, controle, ontvangen, bewaken, afleveren, nemen van stalen en verzegelen, schoren en ontschoren.

3° Instellingen : afdaken, looden, laad-, los- en opslagplaatsen en magazijnen.

4° Praktische toepassing bij artikel 2 :

4.1 Praktische toepassing bij artikel 2 - 1° a

Verge vis, afkomstig van vissersvaartuigen aangevoerd met containers en/of koelwagens, wordt beschouwd als vis aangevoerd met vissersvaartuigen.

4.2 Vastzetten en beveiligen scheepsladingen

Het vastzetten en beveiligen van ladingen evenals alle andere handelingen i.v.m. de lading, zowel door middel van handarbeid of met behulp van gereedschappen of werktuigen, wordt uitgevoerd door havenarbeiders.

Met het oog op het behoud en aantrekken van nieuwe trafieken en/of activiteiten kunnen tussen partijen mits bijzondere motivatie akkoorden worden afgesloten.

4.3 De behandeling van goederen met voertuigen op de kaai

Elk havenvoertuig op de kaai moet bediend worden door een havenarbeider.

Bij uitputting van de pool kan dit ook gebeuren door een gelegenheidshavenarbeider of iemand anders. Maar deze persoon moet het havenarbeidersloon betaald worden door CEWEZ.

Heirkracht is een uniek, eenmalig voorval waarvan de beoordeling overgelaten wordt aan het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

4.4 Behandelen van paletten

Het naar produktie brengen is havenarbeid; in alle andere gevallen niet.

4.5 Nemen van stalen

Als de eigenaar van de goederen of de expediteur een beroep doet op een stouwer om te helpen bij de staalname ter keuring, dient een havenarbeider ingezet.

4.6 Tegenmarkage

Er is enkel sprake van tegenmarkage als er markage is.

Artikel 3 - Verplichtingen van de werkgever

Om havenarbeid te mogen verrichten, zullen de werkgevers zich aan de volgende voorwaarden moeten onderwerpen :

- 1° Stipt de sociale wetgeving naleven en aangesloten zijn bij de bij wet van 17/07/1985 (B.S. 31/08/1985), art. 3bis voorziene Werkgeversorganisatie (CEWEZ vzw, Evendijk-Oost 244, 8380 Zeebrugge, 050/55.90.55) (K.B.14/06/17 – B.S. 28/06/17).
- 2° Erkende havenarbeiders tewerkstellen, dat wil zeggen, houders van de alfanpass en prestatieboek uitgegeven door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie, en bij uitputting gelegenheidshavenarbeiders behoudens de bepalingen van Hoofdstuk V - Gelegenheidshavenarbeid.

- 3° Zich verbinden via CEWEZ de vastgestelde lonen te betalen en de arbeidsvoorraarden door het Paritair Comité voor het Havenbedrijf en het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort vastgelegd, te eerbiedigen.
Er dient te worden opgemerkt dat het te betalen loon wordt bepaald door de aard van de uitgevoerde arbeid volgens de bepalingen voorzien in de huidige Codex.

Voor de bedrijven waar nu al economische financiële info gegeven wordt, zullen de gegevens per bedrijf ter inzage liggen op het bedrijf van zodra beschikbaar en kan op vraag van de respectievelijke werknemersorganisaties toelichting gegeven worden.

Artikel 4 - Territoriale bevoegdheid

Het havengebied is bepaald bij K.B. van 12/01/1973 (B.S. 23/01/1973), gewijzigd bij K.B. van 05/01/1978 (B.S. 11/04/1978), gewijzigd bij K.B. van 19/07/2006 (B.S. 31/07/2006), gewijzigd bij K.B. van 13/02/17 (B.S. 27/02/2017) tot vaststelling van de territoriale bevoegdheid van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

Voor Zeebrugge :

het gebied begrensd door de westelijke grens van het grondgebied Brugge tot aan de Steenweg Vierwegen naar Lissewege, deze Steenweg tot aan de Zeebruggelaan, de Zeebruggelaan tot aan de Steenweg naar Dudzele (Stationssteenweg), deze Steenweg tot aan de Steenweg van Dudzele naar Westkapelle, deze Steenweg tot aan de Heistlaan en dit tot aan de Noordzee.

Voor Brugge :

het gebied begrensd door de Blankenbergsesteenweg van aan de brug van Scheepsdale tot aan het kruispunt Blauwe Toren, de Zeebruggelaan tot aan de steenweg van Dudzele (Stationsteenweg), de steenweg naar Dudzele tot aan de Bruggesteenweg, de Bruggesteenweg tot aan Dampoort-Sluis, de noordkant van het kanaal Brugge-Oostende tot de brug van Scheepsdale en verder door een strook van 100m breedte langs beide oevers van :

- 1) het kanaal Brugge-Oostende van aan "Dampoort-Sluis" tot aan de brug van Stalhille;
- 2) het kanaal Brugge-Gent van aan "Dampoort-Sluis" tot aan de brug van Moerbrugge;
- 3) het kanaal Brugge-Damme van aan "Dampoort-Sluis" tot aan de grens van het grondgebied Brugge.

Voor Oostende :

het gebied begrensd door het Westerstaketsel tot aan de Visserskaai, de Visserskaai tot aan de Vindictivelaan, de Vindictivelaan tot aan de Leopold II-laan, de Leopold II-laan tot aan de Leopold III-laan, de Leopold III-laan tot aan de Brandariskaai, de Brandariskaai, de Slachthuiskaai en de Konterdamkaai tot aan de IJzerwegstraat, de IJzerwegstraat tot aan de Gauwelozekreek, de Gauwelozekreek tot aan de Ganzestraat, de Ganzestraat en de Vanderstichelenstraat tot aan de Nieuwe Langestraat, de Nieuwe Langestraat tot aan de autoweg Oostende-Brussel, de autoweg Oostende-Brussel tot aan de grens Oostende-Oudeburg, de grens Oostende-Oudeburg tot aan de brug van Plassendale, de brug van Plassendale en van daar noord-oostwaarts de Plassendalesteenweg tot aan de Brugsesteenweg, de Brugsesteenweg tot aan de Prinses Elisabethlaan, de Prinses Elisabethlaan tot aan Noord Ede, Noord Ede tot aan de grens Oostende-Bredene, de grens Oostende-Bredene tot aan de Schietbaanstraat, de Schietbaanstraat tot aan de Dr. Edouard Moreaulaan, de Dr. Edouard Moreaulaan tot aan de Fortstraat, de Fortstraat tot aan de Napoleonlaan, de Napoleonlaan tot aan de Vuurtorenweg, de Vuurtorenweg tot aan de Halvemaandijk, de Halvemaandijk tot aan het Oosterstaketsel.

Voor Nieuwpoort :

het gebied begrensd door het Westerstaketsel, de Havengeulweg tot aan de Albert I-laan, de Albert I-laan tot aan de Kaai, de Kaai tot aan de Pieter Deswartelaan, de Pieter Deswartelaan tot aan de spoorweg Nieuwpoort-Diksmuide, de spoorweg Nieuwpoort-Diksmuide tot aan het Militair Kerkhof, de Ramskapellestraat van aan het Militair Kerkhof tot de brug over het kanaal Veurne Ambacht, het kanaal Veurne Ambacht tot aan de grens Nieuwpoort-Sint-Joris, de grens Nieuwpoort-Sint-Joris, de grens Nieuwpoort-Westende, de grens Nieuwpoort-Lombardsijde tot aan de Noordzee, de Noordzee tot aan het Oosterstaketsel.

Zie plannen van de havens Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort in bijlage, (bron : M.B.Z. (nr. 03/09/2004-01338) + A.G. Haven Oostende)

Artikel 5 - Toezicht op naleving van Codex voor de pool

- 1° Een streng toezicht zal worden uitgeoefend om te voorkomen dat diegenen die niet aan de voorwaarden van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voldoen, havenarbeid verrichten.
- 2° De naleving van deze Codex van de pool wordt gevuld door drie afgevaardigden van elke representatieve werknemersorganisatie die 25 percent van het aantal havenarbeiders vertegenwoordigt in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

Praktische toepassing bij art. 5-2° : Toezicht naleving Codex pool

De toepassing van art. 5 - 2° van de Codex wordt gerealiseerd via het Nationaal Vormingsfonds van de Belgische Havens.

- 3° Zijn gemachtigd eveneens toezicht uit te oefenen : de door de Federale Overheidsdienst van Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aangeduide afgevaardigden, de leden van het Paritair Subcomité/ Administratieve Commissie.
- 4° Een electronische aanmelding is voldoende om toegang tot de terminal te krijgen met het voertuig.

HOOFDSTUK II - Documenten

Artikel 6 - Administratieve documenten

De werkgevers zijn verplicht uitsluitend havenarbeiders, houders van de alfapass tewerk te stellen. De erkende havenarbeiders ontvangen van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie een alfapass en een prestatieboek.

Boek en kaart moeten door de titularis behoorlijk beschermd worden tegen vervuiling, schade, verlies of diefstal. Elke noodzakelijke wijziging, verlies of diefstal, moeten onmiddellijk gemeld worden bij Paritair Subcomité/Administratieve Commissie of bij de personen die hiervoor door Paritair Subcomité/Administratieve Commissie werden aangeduid. Bij verlies of diefstal van alfapass moet de havenarbeider aangifte doen, bij voorkeur, bij de scheepvaartpolitie.

De alfapass en het prestatieboek zijn streng persoonlijk en mogen niet door andere personen worden gebruikt.

Er mag geen enkele wijziging door de havenarbeider zelf, in het prestatieboek worden aangebracht. Behoudens door de havenarbeiders, die reeds een werkloosheidsstempel bekomen hebben en door een werkherverdeling geen recht hebben op werkloosheidssuitkeringen; in dit geval moet deze stempel vernietigd worden VOOR de aanvang van de shift.

Veranderingen aan alfapass en het prestatieboek, mogen alleen door de aangestelden van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie worden gedaan. Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie heeft het recht inzage te bekomen van de prestatieboeken of van de afschriften dezer.

De uitgereikte documenten dienen terugbezorgd aan het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort zodra de erkenning vervalt.

Artikel 7 - Alfapassen / prestatieboeken

7.1 De alfapass

De alfapass is bestemd voor twee zaken :

- registreren op de aanwerving
- verrichten van havenarbeid op het bedrijf

Iedere werknemer moet altijd zijn alfapass bij zich hebben.

Voor en na de gepresteerde shift dient de havenarbeider zich met deze alfapass persoonlijk te registreren aan het registratietoestel op het bedrijf.

Deze kaart is geldig voor de duur van de erkenning.

Op de alfapass wordt vermeld :

1. naam en voornaam
2. prestatieboeknummer

De havenarbeider die niet in het bezit is van de alfapass kan niet worden aangeworven.

7.2 Het prestatieboek

Het prestatieboek wordt vóór de aangevangen shift afgestempeld en terugbezorgd aan de havenarbeider.

Het prestatieboek wordt jaarlijks afgeleverd.

De vermeldingen op het prestatieboek worden aangebracht volgens de onderstaande onderrichtingen :

Praktische toepassing van art. 7.2 :

Geen recht op werkloosheidsuitkeringen

Onder voorbehoud van de andere reglementaire bepalingen, recht op werkloosheidsuitkeringen.

Door de werkgever

De gewerkte dagen (werkstempel)

Door de werkgever

K.B.225

Door CEWEZ

AO	: dagen arbeidsongeval
BV	: dagen betaald verlof
EDV	: betaald educatief verlof
GA	: verlof om dwingende familiale redenen
HV	: herverdelingsdagen
S	: staking of lock-out
TA	: toegestane afwezigheid
TK	: deel-/halftijds tijdskrediet
Z	: ziektedagen
PA	: vaderschaps-/adoptieverlof

Door CEWEZ

Anc	: anciënniteitsverlof
BF	: betaalde feestdag
KV	: dagen klein verlet
FV	: familiaal verlof
V	: vakantiewerkloosheidsdagen
VS	: vrijstelling stempelcontrole
ⓧ	: werkloosheidsverlof met verhoogde bestaanszekerheid
BO	: Beroepsopleiding

Door de V.D.A.B.

in het aanwervingslokaal :

C2P : normale WLH-stempel

C2H : rode WLH-stempel

in het opleidingscentrum :

BO : beroepsopleiding

INI : initiatieopleiding

Praktische toepassing bij art. 7.2 - Afstempling prestatieboek C3 havenarbeiders

De sociale partners, zetelend in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, hebben kennis genomen van de door de R.V.A. uiteengezette wetgeving terzake en komen tot het besluit dat volgende afspraken zowel het respecteren van de wetgeving als het behoud van de sociale sfeer, waarin de werkzaamheden in de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort verlopen, garanderen :

Qua werkloosheidsstempels

- a) er kan niet afgeweken worden van de aanwervingsregeling, zoals vastgelegd in Hoofdstuk VII (Aanwerving-Tewerkstelling-Doorbestelling).
- b) havenarbeiders, die aangeworven zijn voor een volle shift en voor dezelfde dag een halve werkloosheidsstempel vragen , stellen zich bloot aan strenge administratieve sancties en de werkgevers, die van een dergelijk onwettig systeem zouden gebruiken aan een eventuele strafrechterlijke vervolging.
- c) halve werkloosheidsstempels kunnen overigens slechts vergoed worden voor halve shiften, die conform de regels van art. 33-2° (halve taken) gepresteerd worden d.w.z. volgens een afgesloten overeenkomst tussen CEWEZ en de representatieve werknemersorganisaties. CEWEZ zorgt ervoor dat deze geregistreerde bedrijfsovereenkomsten aan de V.D.A.B. en aan de R.V.A. overgemaakt worden.
Ook de deelnemers aan de vergaderingen van niveau 2 kunnen van deze halve werkloosheidsstempels genieten : hun namen zullen zo spoedig mogelijk door CEWEZ aan de R.V.A. en de V.D.A.B. medegedeeld worden.
- d) onder geen enkel beding kunnen werkloosheidsstempels op een ander tijdstip dan dit van de aanwerving op de C3 Havenarbeider gezet worden.
Bij werkherhaling op het tijdstip van de aanwerving kan de havenarbeider zijn eventuele werkloosheidsstempel bekomen op de eerstvolgende controle of aanwerving. Andere uitzonderingen worden vermeld onder artikel 18 van deze Codex – plaatsen van werkloosheidsstempels in het verleden.

Qua werkstempels

- a) deze moeten door de werkgever, VOOR de shift aangevat worden, op de C3 Havenarbeider gezet worden.
Opmerking : dit geldt inzonderheid voor de havenarbeiders, die in de mogelijkheid verkeren voor diezelfde dag nog een werkloosheidsstempel te bekomen.
Hiermee wordt bedoeld dat havenarbeiders met een werkloosheidsstempel in hun prestatieboek die op deze dag nog willen werken, de werkloosheidsstempel moeten vervangen door een werkstempel en dit alleszins voor ze de shift aanvatten.
- b) vermeldt de taakkaart een volle shift, dan dient de C3 Havenarbeider een volle werkstempel te vermelden (zie hoger voor de halve shiften).
- c) voor de havenarbeiders, die reeds een werkloosheidsstempel bekomen hebben en door een werkherhaling geen recht hebben op werkloosheidssuitkeringen, moet VOOR de aanvang van de shift deze stempel vernietigd worden.

Opgellet : inbreuken op de punten a) opmerking c) zullen onverbiddelijk door de R.V.A. bestraft worden :

- opstellen van proces verbaal tegen werkgever en werknemer met mogelijke strafvervolging of administratieve geldboeten.
- zware administratieve sancties (schorsingen van 4 tot 26 weken) tegenover de werknemer.

Qua andere stempels

- CEWEZ verbindt er zich toe alle bedoelde situaties maximaal op te volgen, teneinde discussies achteraf te vermijden.
- Aangevraagde en goedgekeurde dagen betaald verlof en herverdelingsdagen kunnen niet geannuleerd worden om voor dezelfde dag werkloosheidssuitkeringen te kunnen genieten.
- Er wordt een controlenummer meegegeven aan de havenarbeider ingeval van aanvraag bij Cewez van : een anciënniteitsverlof (Anc), betaald verlof (BV), betaald educatief verlof (EdV), herverdelingsdagen (HV), vakantie werkloosheidsslagen (V), werkloosheidssverlof met verhoogde bestaanszekerheid (V).

Adoptieverlof (PA)

Recht op adoptieverlof voor het onthaal van een kind in het gezin; opname adoptieverlof moet aanvang nemen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft en moet in een aanéénsluitende periode gebeuren. Het verlof bedraagt maximaal zes weken als het kind jonger is dan drie jaar en vier weken als het kind ouder is dan drie en jonger dan acht jaar.

Anciënniteitsverlof (Anc)

Anciënniteitsverlof wordt op dezelfde wijze aangevraagd zoals betaald verlof (BV). De havenarbeiders mogen zelf de volgorde bepalen waarin betaalde verlofdagen en anciënniteitsverlofdagen opgenomen worden. Indien deze echter niet opgenomen zijn vóór 31/12 vervallen ze. Enige uitzondering hierop is ziekte op het einde van het kalenderjaar waardoor de opname van de dagen niet mogelijk is.

Voor de havenarbeiders die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering, bevriezing boek zal het recht op anciënniteitsverlof niet geprorateerd worden voor de eerste twaalf opeenvolgende maanden. Met de maanden of jaren die de duurtijd van één jaar overschrijden wordt dus geen rekening gehouden voor de berekening van het anciënniteitsverlof.

Arbeidsongeval (AO)

De dag van het ongeval wordt betaald door de werkgever. CEWEZ betaalt, wanneer toepasselijk, het gewaarborgd weekloon en maandloon op basis van de ongevalsangifte en de doktersattesten. De verzekерingsmaatschappij betaalt vanaf de tweede maand, rechtstreeks aan slachtoffer. Een beperkte aanvullende bijdrage op het vervangingsinkomen zal worden uitbetaald onder bepaalde voorwaarden (vermelding hiervan vindt u bij de praktische toepassing bij artikel 38). De periodiciteit van uitbetaling is dezelfde als voor de lonen.

Betaalde Feestdagen (BF)

Er worden jaarlijks 10 betaalde feestdagen toegekend.

Voor 11 juli – dag van de Vlaamse gemeenschap geldt volgende regeling :

De havenarbeider die op 11 juli een shift aanvangt, ontvangt een bijkomende verlofdag, met een bijpassing als een ANC-dag. De havenarbeiders die niet werken op 11 juli ontvangen een bijpassing als een ANC-dag. Indien deze dag tijdens het weekend valt, zal de ANC-dag naar de eerstvolgende werkdag worden overgezet. De havenarbeider dient in zijn prestatieboek een ANC-stempel te laten plaatsen.

Betaald verlof (BV)

Verlof (snipperdagen) kan aangevraagd worden ten laatste om 11u00 van diezelfde dag. Voor meerdere dagen verlof geldt de aanvraagregeling : twee dagen vooraf vóór 12u00. Voor verlenging na meerdere dagen verlof geldt de aanvraagregeling : ten laatste om 11u00 van de eerste dag van verlenging.

Voor intrekking van verlof geldt het volgende : ten laatste om 11u00 van de verlofdag. Verlof kan enkel aangevraagd worden tijdens de kantooruren van Cewez.

Er is geen wijziging van het soort verlof mogelijk na afstemming in het prestatieboek of na verloning.

Praktische toepassing :

- een snipperdag op vrijdag, tewerkstelling tijdens weekend, nieuwe snipperdag wordt toegestaan op maandag
- een snipperdag op vrijdag, geen tewerkstelling tijdens weekend, er wordt geen snipperdag toegestaan op maandag. Een herverdelingsdag wordt wel goedgekeurd.

De havenarbeiders op timetable (doorbestelling), foremannen en ceelbazen moeten hun verlof steeds nemen in overeenstemming met hun werkgever.

Deze verlofdagen moeten steeds uiterlijk op 31/12 opgenomen worden, zoniet zal de R.V.A. overgaan tot het terugvorderen van werkloosheidsdagen ten behoeve van het aantal niet opgenomen dagen betaald verlof.

Betaald verlof is nooit overdraagbaar naar het volgende jaar, zelfs niet na periodes van arbeidsongeval of ziekte.

De aanvraagregeling voor snipperdagen zal niet gelden voor bepaalde data. Deze worden jaarlijks door de sociale partners vastgelegd en meegedeeld aan de havenarbeiders.

Volgende regels i.v.m. verlof dienen in acht genomen :

- een aaneengesloten periode van één week wordt verzekerd tussen 1/11 en 30/4
- tussen 1/5 en 31/10 wordt aan iedere havenarbeider, die recht heeft op verlof, een aaneengesloten periode van minimum twee weken gewaarborgd
- de gezinshoofden met kinderlast krijgen bij voorrang hun verlof in de periode van de schoolvakanties
- in beginsel wordt erkend dat verlof een recht is waaraan geen afbreuk kan worden gedaan. Bijgevolg kan toegekend verlof niet geannuleerd worden, ook niet bij een toename van het werk.
- Interne en administratieve afspraken per bedrijf in verband met verlofregeling zullen meegedeeld worden aan Cewez. Er zullen normen vastgelegd worden volgens bedrijfsbehoeften voor wat betreft beschikbaarheid van het aantal havenarbeiders per ploeg en met functiespecialisaties.

Tewerkstelling vóór en na verlof :

De dag voor het verlof : shift die vóór 00u00 eindigt.

De dag na het verlof : shift die ten vroegste om 04u00 aanvangt.

Deze regeling geldt ook voor deeltijds tijdskrediet/ouderschapsverlof.

Educatief Verlof - Betaald (EdV)

De werknemer moet de werkgever inlichten van dit educatief verlof door middel van een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij regelmatig ingeschreven is om een opleiding te volgen. De aanvraag moet ingediend worden maximum 2 maanden na start van de opleiding. De data van betaald educatief verlof worden aangevraagd via een aanvraagformulier door CEWEZ ter beschikking gesteld.

Familiaal verlof - Verlof voor dwingende familiale redenen (GA/FV)

Er kunnen 10 dagen gerechtvaardigde afwezigheid toegekend worden.

De werknemers dienen zo spoedig mogelijk de werkgever te verwittigen. Iedere afwezigheid moet, daags na het nemen ervan bij middel van een geloofwaardig stuk, bij CEWEZ worden gestaafd. Als geloofwaardig stuk dient beschouwd te worden : een attest van medische dienst of van een openbaar bestuur (niet van de werkgever). Per kalenderjaar wordt voor de 1^e twee gerechtvaardigde dagen (familiaal verlof) een vergoeding betaald die overeenstemt met die van klein verlet.

Herverdelingsdagen (HV)

De herverdelingsdagen kunnen telefonisch of persoonlijk aangevraagd worden bij CEWEZ, dezelfde dag uiterlijk tot 11u00. Ze zijn twaalf maanden geldig vanaf de dag van toekenning. Deze termijn wordt verlengd met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval van gemeen recht of arbeidsongeval.

Klein Verlet - Gewaarborgd loon wegens bijzondere gebeurtenissen (KV)

Dagen klein verlet worden uitbetaald met behoud van normaal loon. Deze dagen worden toegekend voor afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Klein verlet syndicale opdrachten (KV)

Aan de representatieve werknemersorganisaties worden per jaar en per organisatie 150 dagen klein verlet voor syndicale opdrachten, exclusief congressen en nationale studiedagen, toegekend. Deze zullen gestaafd worden door attesten (ondertekende aanwezigheidslijsten) afgeleverd 3^e werkdag nadien door de desbetreffende organisaties. Alle aanvragen, binnen de gestelde voorwaarden, zullen minstens 5 dagen op voorhand bij Cewezi binnen zijn om te worden aanvaard en dit om organisatorische redenen.

K.B.225

De prestaties van het jaar (referteperiode van 1 april tot 31 maart) worden per havenarbeider gecontroleerd en het maximum aantal dagen bedraagt 4 x 65 arbeidsdagen per jaar (arbeidsdagen = gepresteerde dagen, betaald verlof en overuren pro rata van 8 uren per in aanmerking te nemen arbeidsdag vanaf 130^{ste} overuur per jaar).

Vanaf 1 oktober t/m 31 maart worden deze stempels in het prestatieboek gezet : de werkgever stempelt af in het linkervakje met K.B.225; de V.D.A.B. stempelt af in het rechtervakje. De havenarbeider dient zich voor iedere met "K.B.225" afgestempelde dag aan te bieden bij de V.D.A.B.

Voor de havenarbeiders van de losse pool worden de werkgeversstempels geplaatst door de firma waar betrokken havenarbeiders het meest hebben gewerkt.

Het gemeenschappelijk akkoord met betrekking tot de toepassing van K.B.225 – herverdeling van de arbeid werd als bijlage aan deze Codex toegevoegd.

Tijdskrediet – deeltijds/halftijds (TK)

De afstempling gebeurt door Cewez. Bij aanvraag deeltijds/halftijds tijdskrediet wordt een voorkeursdag opgegeven.

Indien van deze voorkeursdag wordt afgeweken om reden van gepresteerde shift of beroepsopleiding geldt volgende regeling :

de havenarbeiders geven hun dagen tijdskrediet door als volgt :

- op timetable : de dagen worden genomen in overeenstemming met de firma;
de firma geeft ze door aan Cewez
- op losse pool : de dagen worden aangevraagd bij Cewez ten laatste tot 11u00 op de dag zelf (= procedure snipperdagen)

Verlofrechten : tijdens het deeltijds/halftijds regime worden de verlofrechten omgezet naar een deeltijds/halftijds regime. Van zodra terug voltijds wordt gewerkt, worden de resterende verlofrechten omgezet naar een voltijds regime.

Toegestane afwezigheid (TA)

De afwezigheid dient aangevraagd via het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Aan een TA-stempel is geen enkele vergoeding gekoppeld.

Vaderschapsverlof (PA)

Voor geboorte van een kind : tien dagen afwezigheid naar keuze te nemen binnen 4 maanden volgend op de bevalling (niet noodzakelijk in aanéénsluitende periode op te nemen). Dit geldt ook voor de meeouder ("geboorteverlof"), dit wil zeggen de partner van de biologische ouder bij wie het kind zijn verblijfplaats heeft. De meeouder moet hiervoor een bewijs van partnerschap leveren.

Vakantie werkloosheidsdagen (V)

Zelfde regeling als betaalde verlofdagen.

Het aantal betaalde verlofdagen wordt aangevuld met vakantie werkloosheidsdagen tot een volledige periode van 20 dagen (5 dagenweek).

De betaalde verlofdagen dienen vóór deze vakantie werkloosheidsdagen opgenomen te worden.

Vrijstelling van stempelcontrole (VS)

Indien een havenarbeider van de losse pool niet aanwezig kan zijn op de aanwerving door een afspraak met een gespecialiseerde geneesheer, krijgt hij vrijstellingsverlof (VS-stempel) voor die dag. De procedure is als volgt :

- de havenarbeider vraagt een attest aan de dokter met vermelding van het uur van de consultatie,
- hij brengt dit document naar CEWEZ en krijgt een VS-stempel,
- de havenarbeider moet dit attest samen met zijn strookje prestatieboek afgeven aan zijn uitbetalingsinstelling.

Deze afwezigheid wordt voor havenarbeiders op timetable toegekend in overeenstemming met de werkgever.

Vrijstelling stempelcontrole voor voltijds en deeltijds VA-regime

Verminderd arbeidsgeschikte havenarbeiders (55/65 jaar)

Deze havenarbeiders hebben vrijstelling van stempelcontrole.

Om bestaanszekerheid te ontvangen moeten de havenarbeiders op V.A. per kwartaal een attest indienen bij het Compensatiefonds met vermelding van de ontvangen werkloosheidssuitkeringen en het aantal stempeldagen.

De uitbetalingsinstellingen leveren deze attesten af.

Deeltijds verminderd arbeidsgeschikte havenarbeiders (+50 jaar)

Deze havenarbeiders presteren 12 shiften per maand. Zij hebben vrijstelling van stempelcontrole. Er worden maximum 120 dagen bestaanszekerheid per jaar uitbetaald.

Werkloosheidsverlof met verhoogde bestaanszekerheid (V)

Zelfde regeling als betaalde verlofdagen.

In toepassing van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst zal bij uitputting van het wettelijk verlof voor de aanvullende dagen werkloosheidsvakantie een verhoogde bestaanszekerheid worden uitbetaald voor maximum 5 dagen en dit voor de havenarbeiders die op 31/12 van het vorige jaar volgend aantal effectief gepresteerde taken hadden :

minder dan 45 jaar	:	150 shiften
van 45 tot 49 jaar	:	110 shiften
van 50 tot 55 jaar	:	80 shiften

De verhoogde bestaanszekerheid wordt als volgt berekend :

tweemaal de aanwezigheidsvergoeding + de tegenwaarde van het dagbedrag werkloosheid.

Het aantal effectief gepresteerde dagen wordt als volgt berekend :

$$\text{Effectief} + \frac{[(\text{dagen arbeidsongeval} + \text{dagen beroepsopleiding}) \times (\text{prestaties} + \text{herverdelingsdagen})]}{230}$$

De betaalde verlofdagen dienen vóór dit werkloosheidsverlof met verhoogde bestaanszekerheid (V) opgenomen te worden.

Ziektedagen (Z)

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, ontvangt de havenarbeider een oplegvergoeding gewaarborgd week- en maandloon per dag ten laste van het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid. Dit volgens de formule = feestdagloon – daguitkering mutualiteit.

Voorwaarden voor uitbetaling oplegvergoeding : tijdig melden van ziekte en tijdig indienen van een geldig medisch attest - medische attesten opgemaakt met terugwerkende kracht worden niet aanvaard (zie bijlage – meldingsprocedure en medische controle bij ziekte en ongeval buiten het werk).

HOOFDSTUK III - Pool

Artikel 8 - Erkenningen

De pool van de havenarbeiders voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, wordt samengesteld door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, volgens de onderrichtingen van het K.B. van 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016), dat bepaalt dat havenarbeiders erkend worden voor bepaalde of onbepaalde duur.

Nieuwe havenarbeiders worden erkend voor de duurtijd van 1 jaar. Daarna wordt geëvalueerd of zij in aanmerking komen voor erkenning van onbepaalde duur.

Hiervoor moet aan volgende voorwaarden worden voldaan :

- minimaal 75% behalen van het gemiddelde aantal shiften van het voorbije jaar
- geen voorwerp zijn van andere bezwarende elementen.

Artikel 9 - Indeling in rangen van de havenarbeiders opgenomen in de pool

1° De havenarbeiders die opgenomen zijn in de pool, zijn ingedeeld in twee rangen, A of B, volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. (K.B. 18/02/1983 – B.S. 08/03/1983)

2° Rang B

De havenarbeiders worden onmiddellijk na hun erkenning, ambtshalve ingedeeld in rang B, dit met het oogmerk zich vertrouwd te maken met de havenarbeid en een zekere beroepsbekwaamheid te verwerven. Zij kunnen de functie van foreman niet vervullen. De havenarbeiders van rang B hebben dezelfde plichten als die van rang A. Zij hebben dezelfde rechten als de havenarbeiders van rang A, met uitsluiting van het recht op de dagelijkse aanwezigheidsvergoeding gedurende de periode tijdens welke zij rang B bezitten.

In uitzonderlijke gevallen kan door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort van deze voorwaarden worden afgeweken.

3° Rang A

1. De havenarbeiders B komen in aanmerking voor verhoging tot rang A indien ze aan alle volgende voorwaarden voldoen :

- a) ten minste 18 maanden anciënniteit bezitten in rang B;
- b) de havenarbeid aanvaarden en uitvoeren volgens het gedegen vakmanschap en in overeenstemming met de overeenkomsten en gebruiken in het havenbedrijf;
- c) in voorkomend geval voldoen aan de tewerkstellingsnormen voorzien in het K.B. van 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016), tot vaststelling van de referenteperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het havengebied van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort;

- d) de toestemming krijgen van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie, dat in zijn beslissing rekening houdt met de behoefte aan arbeidskrachten in de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.
- e) na 18 maanden erkenning voldoen aan onderstaande voorwaarden :
- minimum 85% behalen van het gemiddelde aantal shiften + ziektedagen + dagen arbeidsongeval van de volledige pool over een referteperiode van 6 maanden
 - minimum 50% + 1 shift behalen van het gemiddeld aantal shiften van de volledige pool tijdens dezelfde referteperiode van 6 maanden

Indien dit aantal niet gehaald wordt door langdurige periode van ziekte of arbeidsongeval wordt de referteperiode verlengd met 3 maanden. Een nieuwe evaluatie over de prestaties van deze 3 maanden volgt na verloop van de toegevoegde periode.

2. De havenarbeiders B die voorheen tot rang A behoorden, komen in aanmerking om opnieuw rang A te verwerven indien:
- a) zij niet langer het voorwerp uitmaken van een disciplinaire maatregel van tijdelijke rangverlaging.
- b) zij na een terugzetting in de rang B, voldoen aan volgende voorwaarden :
- 1° Havenarbeiders minder dan 45 jaar :
- minimum **85%** behalen van het gemiddelde aantal shiften + ziektedagen + dagen arbeidsongeval van de volledige pool over een referteperiode van 6 maanden
 - minimum 50% + 1 shift behalen van het gemiddeld aantal shiften van de volledige pool tijdens dezelfde referteperiode van 6 maanden
- 2° Havenarbeiders tussen 45 en 49 jaar :
- minimum **3/4 van 85%** behalen van het gemiddelde aantal shiften + ziektedagen + dagen arbeidsongeval van de volledige pool over een referteperiode van 6 maanden
 - minimum 50% + 1 shift behalen van het gemiddeld aantal shiften van de volledige pool tijdens dezelfde referteperiode van 6 maanden
- 3° Havenarbeiders tussen 50 tot 54 jaar :
- minimum **2/3 van 85%** behalen van het gemiddelde aantal shiften + ziektedagen + dagen arbeidsongeval van de volledige pool over een referteperiode van 6 maanden
 - minimum 50% + 1 shift behalen van het gemiddeld aantal shiften van de volledige pool tijdens dezelfde referteperiode van 6 maanden

4° Havenarbeiders meer dan 55 jaar :

- minimum **1/3 van 85%** behalen van het gemiddelde aantal shiften + ziektedagen + dagen arbeidsongeval van de volledige pool over een referenteperiode van 6 maanden
- minimum 50% + 1 shift behalen van het gemiddeld aantal shiften van de volledige pool tijdens dezelfde referenteperiode van 6 maanden

Praktische toepassing bij artikel 9 – indeling in rangen van de havenarbeiders opgenomen in de pool : kaderpersoneel (foreman-ceelbaas)

a) Erkenning van de statuten "Ceelebaas" en "Foreman"

Ceelebaas en foreman blijven onder toepassing van de Codex voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Bedrijven bepalen individueel of zij die statuten zullen toepassen in hun bedrijf. Het aanstellen tot deze statuten verbindt enkel het betrokken bedrijf.

De namen worden geregistreerd door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie via CeweZ. Wijzigingen dienen schriftelijk te worden meegeleid aan CeweZ. Zij dienen te voldoen aan de tewerkstellingsnormen zoals vastgelegd in art. 16 van de Codex. Zij kunnen niet meer verplicht worden aangeduid.

b) Tewerkstelling

De werkgevers zijn niet verplicht de Ceelebaas in dat statuut tewerk te stellen. Het tewerkstellen van het statuut Foreman zal door de werkgevers worden toegepast rekening houdend met de veiligheid. Hoofdtaak van de foreman is het leiden van de ploeg. De bijkomende taken mogen de hoofdtaak niet uitsluiten. Bij uitvoering van het statuut garanderen de werkgevers de lonen van Ceelebaas of Foreman die voorzien zijn in de officiële loontabel van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

c) Opheffing van statuten

Niettegenstaande de Ceelebaas en Foreman havenarbeiders zijn, zullen de werkgevers bij opheffing van het statuut Ceelebaas/Foreman door de werkgever een uitstapperiode waarborgen.

Na een effectieve prestatie van minimum zes maanden te rekenen vanaf de registratie in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie in het statuut Ceelebaas of Foreman wordt een uitstapperiode als volgt gewaarborgd :

Bij opheffing van het statuut als foreman moet een vergoeding betaald worden van : 6x de gemiddelde wekelijkse tewerkstelling van de voorbije 3 maand waarin minimum 21 RSZ-dagen per maand worden gegarandeerd.

Bij opheffing van het statuut als ceelebaas moet een vergoeding betaald worden van : 8x de gemiddelde wekelijkse tewerkstelling van de voorbije 3 maand waarin minimum 21 RSZ-dagen per maand worden gegarandeerd.

De firma heeft de keuze : deze uitstapregeling effectief laten presteren of uitbetalen. Deze uitstapregeling geldt niet indien het gaat om ontslag wegens dringende reden of indien de foreman/ ceelbaas onmiddellijk en voor dezelfde periode in dat statuut wordt tewerkgesteld bij andere firma.

d) Voorwaarden om te worden erkend in het statuut

Tenminste 5 jaar na erkenning, havenarbeider rang A zijn, er zich toe verbinden een opleiding te volgen en een vakbekwaamheidsattest te behalen. Kandidaten zullen steeds voorafgaand aan de erkenning aan een screening via ACERTA onderworpen worden. Het advies van ACERTA is niet bindend voor de firma. Niet-geselecteerde kandidaten krijgen feedback van de firma omtrent de reden/criteria.

e) Het statuut foreman wordt opgesplitst als volgt :

Soort foreman	Voorwaarden
Foreman met bescherming zoals hierboven omschreven	- 5 jaar na erkenning
Foreman in opleiding	<ul style="list-style-type: none"> - 4 jaar na erkenning - opleiding en screening binnen 6 maanden - evaluatie 6 maanden na opleiding - bij twijfel kan termijn 1 maal verlengd worden met 6 maanden
Occasionele foreman	<ul style="list-style-type: none"> - vervanging ingeval vaste foreman door omstandigheden wegvalt - 3 jaar na erkenning havenarbeider, evenwel geen havenarbeider rang B
Seizoensforeman	<ul style="list-style-type: none"> - voor bepaalde duur - 5 jaar na erkenning - gaat ook buiten het seizoen 's morgens naar de V.D.A.B. (van 08u45 tot 11u30) - kan enkel aangeworven worden bij officiële tekorten indien hij toch naar de aanwerving om 13u00 gaat.

Deze regeling geldt niet voor havenarbeiders die teruggezet werden naar rang B of waarvoor toekenning rang A uitgesteld werd om disciplinaire redenen.

f) Vergaderingen

Voor aanwezigheid op een foremanmeeting buiten de arbeidsuren ontvangt de foreman een halve dagshift in het foremanloon.

Er is een engagement van de firma's om 6 foremanmeetings per jaar te houden.

HOOFDSTUK IV - Erkenningsprocedure

Artikel 10 - Bevoegdheid tot erkenning

Voor het havengebied van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort worden alle havenarbeiders erkend door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, rekening gehouden met de behoeften aan arbeidskrachten.

De erkenning wordt verleend door toedoen van een paritair samengestelde Administratieve Commissie die in de schoot van het Paritair Subcomité is opgericht in uitvoering van het K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016) betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 08/06/1972 betreffende havenarbeid. K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016).

Artikel 11 - Bewijs van erkenning

Het bewijs van erkenning als havenarbeider wordt door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie afgeleverd.

Artikel 12 - Voorwaarden tot erkenning

Voor de erkenning als havenarbeider komt in aanmerking, de werknemer die aan volgende voorwaarden voldoet :

- 1° Van goed gedrag en zeden zijn. Dit wordt aangetoond door een uittreksel uit het strafregister.
- 2° Door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard zijn voor havenarbeid aan de hand van paritair vastgelegde medische criteria.
- 3° Voldoende professionele talenkennis bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan.
- 4° De voorbereidingslessen tot veilig werken en tot het verwerven van vakbekwaamheid hebben gevolgd gedurende 3 weken en geslaagd zijn voor de eindproef.
- 5° Gedurende de laatste vijf jaar niet het voorwerp zijn geweest van een maatregel van intrekking van erkenning van havenarbeider voorzien in art. 13 - 2 en 3.
- 6° Geslaagd zijn in de psychotechnische proeven alsook geslaagd zijn in de praktische proeven.
Kandidaten die niet geslaagd zijn in één of beide proeven kunnen deelnemen aan een herkansingsproef. Indien men ook niet slaagt in de herkansingsproef mag men nog éénmaal deelnemen aan de testen voor de volgende werfreserve.
Indien men terug niet slaagt stopt de kandidatuur volledig.
- 7° Minimum 18 jaar zijn.

- 8° Havenarbeiders die kunnen aantonen dat zij in een andere lidstaat van de Europese Unie aan vergelijkbare voorwaarden inzake havenarbeid voldoen, worden voor de toepassing van het K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016) betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 08/06/1972 betreffende havenarbeid, niet meer aan die voorwaarden onderworpen.

Praktische toepassing bij art. 12 : Voorwaarden tot erkenning

Partijen beslissen dat alle nieuwe erkende havenarbeiders moeter aansluiten bij het Extra-legaal Pensioenfonds voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

De effectieve leden van het Paritair Subcomité kunnen na 15 jaar lidmaatschap, waarbij de jaren als plaatsvervangend lid meegeteld worden, erkend worden als havenarbeider rang A.

Artikel 13 - Einde erkenning

Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie kan de erkenning als havenarbeider intrekken :

- 1° Wanneer de prestaties van de havenarbeider, over een vastgestelde referteperiode een aantal taken niet hebben bereikt (= quorum). De referteperiode evenals de wijze van berekening van dit aantal taken wordt door de Koning, na advies van het Paritair Subcomité bepaald, is geregeld in K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016) en wordt vermeld in artikel 16 – beoordeling prestaties.
- 2° Wanneer de havenarbeider zich schuldig heeft gemaakt aan een ernstige tekortkoming, waardoor de verdere professionele samenwerking tussen hemzelf en het betrokken havenbedrijf in zijn geheel onmiddellijk en volledig onmogelijk wordt.
- 3° Wanneer bewezen is dat de havenarbeider in de lichamelijke of geestelijke onmogelijkheid is zijn taak van havenarbeider verder uit te voeren.
- 4° Wanneer de havenarbeider weigert documenten voor te leggen waartoe het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie heeft verzocht.

De erkenning van de havenarbeider vervalt in de volgende gevallen :

- 1° Wanneer de erkende havenarbeider uitdrukkelijk of feitelijk afstand doet van zijn erkenning.
- 2° Bij het overlijden van de erkende havenarbeider.
- 3° De eerste dag van de maand volgend op de maand tijdens dewelke de erkende havenarbeider de wettelijke pensioenleeftijd bereikt en dit uiterlijk tot 67 jaar.
- 4° Na afloop van de erkenning van bepaalde duur.

Artikel 14 - Schorsing van de erkenning

De erkenning als havenarbeider kan geschorst worden door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie :

- 1° ingeval een administratief onderzoek zulks vereist tijdens de procedure tot intrekking van de erkenning als havenarbeider.
- 2° wanneer de erkende havenarbeider om een tijdelijke afwezigheid uit het havenbedrijf verzoekt.

Praktische toepassing van art. 14 - 2° :

Tijdelijke schorsing van erkenning (bevriezing van het boek)

De havenarbeider kan slechts een tijdelijke schorsing van erkenning bekomen :

- a) als hij voorkomt in de lijst van de havenarbeiders rang A en een minimum anciënniteit heeft van 2 jaar, tenzij in uitzonderlijke gevallen;
- b) na beoordeling van zijn prestaties
 - Eénmalig per loopbaan.
 - Voor de duurtijd van 1 jaar met de mogelijkheid om 2x met 1 jaar te verlengen (afhankelijk van de individuele beoordeling door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie).
 - Zonder vergoeding.
 - Het eerste jaar van schorsing wordt gelijkgesteld voor de berekening van het anciënniteitsverlof.
 - Voorleggen, voor het beëindigen van de toegewezen periode, van een attest van Goed Gedrag en Zeden, een bewijs van einde tewerkstelling of opheffing van handelsregister.

De toekenning van een schorsing sluit de mogelijkheid van sancties niet uit, zij worden gebeurlijk slechts opgeschorst.

De schorsing kan slechts ingaan na goedkeuring in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

- 3° wanneer de erkende havenarbeider door de arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid tijdelijk medisch ongeschikt wordt verklaard.
- 4° wanneer de erkende havenarbeider meer dan 1 jaar ziek is (schorsing om medische redenen).
- 5° in afwachting van de uitspraak van de beroepsprocedure ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer of adviserend geneesheer van de mutualiteit (administratieve schorsing).
- 6° wanneer de erkende havenarbeider weigert om te verschijnen op het jaarlijks verplicht medisch onderzoek kan hij worden geschorst tot hij opnieuw medisch geschikt wordt bevonden.

HOOFDSTUK V - Gelegenheidshavenarbeid

Artikel 15 - Gelegenheidshavenarbeid

Het K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 10/07/2016

(B.S. 13/07/2016) vermeldt het volgende :

In geval van, door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbermiddeling (V.D.A.B.) vastgesteld tekort aan erkende havenarbeiders, mag de werknemer die geen alfapass van havenarbeider heeft, bij wijze van uitzondering, voor havenarbeid worden aangeworven voor één taak mits hij voldoet aan de volgende voorwaarden :

- 1° Van goed gedrag en zeden zijn.
- 2° Medisch geschikt zijn.
- 3° Voldoende professionele talenkennis bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan.
- 4° De voorbereidingsles tot veilig werken hebben gevolgd.
- 5° Minimum 18 jaar zijn.

Deze arbeiders krijgen de noodzakelijke beschermkledij zoals bepaald in de wetgeving op de veiligheid.

Zie ook artikel 25 – Aanwervingsprocedure - officiële tekorten/bijkomend werkaanbod na de aanwerving.

Het aantal tewerkgestelde gelegenheidshavenarbeiders kan het aantal vastgestelde tekorten aan de aanwerving niet overschrijden tenzij in specifieke omstandigheden (zoals extra lading, schepen, enz...). Bij inbreuken hieromtrent kan onmiddellijk een klacht geformuleerd worden die zo vlug mogelijk besproken wordt met de betrokken partijen.

Praktische toepassing bij art. 15 - Procedure tewerkstelling gelegenheidshavenarbeiders

Namen van kandidaat gelegenheidshavenarbeiders worden bijgehouden door Cewez en de uitbetalingsinstellingen.

Op geregelde tijdstippen komen de aanwervers, de representatieve werknemersorganisaties en Cewez samen om de lijst met gelegenheidshavenarbeiders en hun prestaties te overlopen :

- Kandidaten die niet voldoen of recent niet meer gewerkt hebben worden geschrapt van de lijst. Zij ontvangen hierover bericht.
- Kandidaten die nog niet in orde zijn met kledij, uittreksel uit het strafregister, rijbewijs, ... worden aangeschreven om orde op zaken te stellen
- Tijdens de bijeenkomsten wordt beslist of de lijst uitgebreid mag worden.

Van zodra beslist wordt dat de lijst uitgebreid mag worden, worden alle geïnteresseerde kandidaten aangeschreven.

Kandidaat gelegenheidshavenarbeiders voldoen aan volgende eisen :

- beschikken over een telefoon en steeds bereikbaar zijn
- beschikken over eigen vervoer om onmiddellijk naar Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort te komen
- beschikken over goede lichamelijke conditie - fysieke arbeid schrikt hen niet af
- minimum 18 jaar zijn
- werkloos zijn, op de werfreserve staan, erkende havenarbeider zijn in een andere haven of logistieke werknemer zijn (in dit laatste geval enkel tewerkstelling mogelijk in de eigen firma)
- van goed gedrag en zeden zijn
- beschikken over voldoende professionele talenkennis om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan
- door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard zijn
- ervan op de hoogte zijn dat tewerkstelling als gelegenheidshavenarbeider geen voorrecht geeft op een eventuele latere erkenning
- beschikken over minimum definitief rijbewijs B; een voorlopig rijbewijs komt niet in aanmerking

Volgende documenten moeten ingediend worden bij Cewez :

- de ontvangen brief waarin bovenstaande gegevens opgevraagd worden
- inlichtingsfiche gelegenheidshavenarbeider volledig ingevuld en ondertekend
- recent uittreksel uit het strafregister
- kopie rijbewijs

Kandidaten die voldoen aan alle voorwaarden worden op de lijst gelegenheidshavenarbeiders geplaatst en worden uitgenodigd voor een opleiding waarin de facetten van havenarbeid en veiligheid aan bod komen.

Bedrijven geven nog bijkomende opleiding op de werkplek en organiseren het onthaal en de begeleiding van de gelegenheidshavenarbeiders.

Een medisch onderzoek wordt uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

Wekelijks wordt de lijst gelegenheidshavenarbeiders verstuurd naar de betrokken bedrijven die bij officiële tekorten gebruik maken van gelegenheidshavenarbeiders.

Elke maandag kan naar Cewez gebeld worden om te vragen welke firma's veel werk voorzien voor de komende week. Deze informatie wordt ook meegedeeld op de website van Cewez (www.cewez.be).

Gelegenheidshavenarbeiders mogen niet doorbesteld worden.

Elke kandidaat kan bij Cewez een basis pakket veiligheidskledij bekomen mits betaling van een waarborg. Deze waarborg wordt teruggestort nadat men 30 shiften gewerkt heeft.

Eventueel kan men ook regenkledij (regenjas of regenbroek) bekomen mits betaling van een waarborg. Deze waarborg wordt teruggestort nadat men 30 shiften gewerkt heeft.

Zie ook praktische toepassing bij artikel 25 – aanwezigheidslijsten.

HOOFDSTUK VI – Controle van prestaties

Artikel 16 - Controle van prestaties

Halfjaarlijks, zal door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie een controle geschieden van de prestaties over de referenteperiodes januari-juni en juli-december voor alle havenarbeiders.

Het quorum wordt geregeld in het K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 10/07/2016 (B.S. 13/07/2016) en wordt vastgesteld door de hiernavolgende formule :

Aantal taken aangeboden in het aanwervingsbureau ingesteld door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling	x	Aantal werkdagen tijdens de referenteperiode
Aantal havenarbeiders die zich hebben onderworpen aan de werkloosheidscontrole	+	Aantal havenarbeiders die aangeworven werden in het aanwervingsbureau

Worden ter verantwoording geroepen:

- 1° Havenarbeiders rang A die op de laatste dag van de referenteperiode (30/06 of 31/12) minder dan 45 jaar waren :
zij die niet het gemiddeld aantal taken hebben gepresteerd, aangeboden in het aanwervingslokaal.
- 2° Havenarbeiders rang A die op de laatste dag van de referenteperiode (30/06 of 31/12) van 45 tot en met 49 jaar waren :
zij die niet 3/4 van het gemiddelde aantal taken hebben gepresteerd.
- 3° Havenarbeiders rang A die op de laatste dag van de referenteperiode (30/06 of 31/12) van 50 tot en met 54 jaar waren :
zij die niet 2/3 van het gemiddelde aantal taken hebben gepresteerd.
- 4° Havenarbeiders rang A die op de laatste dag van de referenteperiode (30/06 of 31/12) de leeftijd van 55 jaar en meer bereiken :
zij die niet 1/3 van het gemiddeld aantal taken hebben gepresteerd.
- 5° Havenarbeiders rang B die ongeacht hun leeftijd niet het gemiddelde aantal taken hebben gepresteerd, aangeboden in het aanwervingslokaal.

Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort zal de nodige sancties treffen tegen de havenarbeiders, van wie de prestaties bij een controle als onvoldoende werden aanzien.

Zie ook bijlage 16.

HOOFDSTUK VII

Aanwerving - Tewerkstelling - Doorbestelling

Artikel 17 - Het aanwervingslokaal

De aanwerving van havenarbeiders geschieft in het officieel aanwervingslokaal van de V.D.A.B. te Zeebrugge, overeenkomstig hiernavolgend artikel 25 (aanwervingsprocedure).

Artikel 18 - Aanwezigheid in het aanwervingslokaal/werkloosheidsstempel

Zij die zich niet aanbieden op de wijze voorzien in deze Codex, zullen ter verantwoording geroepen worden voor het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie waarbij sancties kunnen getroffen worden.

Aanwerving om 08u45 (tot 11u30)

Verplichte afstempling van prestatieboek en registratie van de werkloosheid met de alfapass door de V.D.A.B. van :

- de foremannen en seizoensforemannen, met uitzondering van de occasionele foremannen en de foremannen in opleiding
- de ceelbazen
- de havenarbeiders vermeld op timetable.
Dit zijn de havenarbeiders die ingevolge doorbestelling geacht worden een minimum van 17 R.S.Z.-dagen per maand te behalen, op voorwaarde dat de doorbestellingen (timetables) door de firma gedeponeerd worden bij de diensten van de V.D.A.B. via het informaticasysteem van Cewez. (zie ook artikel 27 – Doorbestelling bij dezelfde werkgever)
- de havenarbeiders met een K.B.225-stempel
Afstempling van prestatieboek door de V.D.A.B. naast de K.B. 225-stempel die reeds werd geplaatst door de firma. Daarna registratie van deze werkloosheid met de alfapass door de V.D.A.B.

Na 11u30 worden geen werkloosheidsstempels gezet, tenzij voor de gevallen hierna omschreven bij "plaatsen van werkloosheidsstempels in het verleden".

Aanwerving om 13u00

Verplichte aanwezigheid en registratie van de havenarbeiders in het aanwervingslokaal : elke havenarbeider moet zich vóór 13u00 registreren aan één van de registratietoestellen. Bij laattijdige of niet-registratie moet de havenarbeider zich kunnen beroepen op een geldige reden. Zoniet wordt hij als onwettig afwezig beschouwd.

Havenarbeiders die een afspraak hebben bij een gespecialiseerde geneesheer tijdens het uur van de aanwerving kunnen vrijstelling stempelcontrole krijgen. Dit moet vooraf gemeld worden bij Cewez. Het attest kan nadien worden afgeleverd.

Havenarbeiders die aanwezig zijn op de aanwerving maar om een bepaalde reden niet kunnen ingaan op het werk aanbod van dezelfde dag moeten dit vóór 13u00 melden aan de bediende van de V.D.A.B. Het noodzakelijke attest moet binnen de 48 uur worden ingediend bij Cewez. In dit geval wordt geen werkloosheidsstempel geplaatst. In principe worden er na 13u00 geen redenen meer aanvaard om niet in te gaan op het werk aanbod.

Havenarbeiders die aanwezig zijn op de aanwerving uit interesse (bijvoorbeeld tijdens dag verlof of cursisten initiatieopleiding tijdens de laatste opleidingsdag of havenarbeiders deeltijds V.A.-regime) moeten zich vóór de aanwerving registreren aan één van de registratietoestellen en moeten vóór aanvang van de aanwerving melden aan de bediende van de V.D.A.B. dat ze aanwezig zijn uit interesse.

Zij kunnen vrijwillig ingaan op werk aanbod voor zover de rusttijden en de wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd worden. Zij kunnen niet verplicht worden aangeduid voor het werk aanbod. Indien ze niet ingaan op het werk aanbod kunnen ze het aanwervingslokaal verlaten zonder stempel.

Havenarbeiders die afwezig zijn wegens verlof of een andere gelijkgestelde dag moeten zich tijdens deze afwezigheid niet naar de aanwerving begeven om besteld te worden voor een shift op de volgende dag. Hij kan na de aanwerving telefonisch worden aangeworven voor de shifts waarvoor een officieel tekort werd vastgesteld.

Plaatsen van werkloosheidsstempels in het verleden

Reglementering werkloosheid :

Enkel bij K.B.225-stempels en halve werkloosheidsstempels is het toegelaten om te stempelen over het verleden.

Paritaire overeenkomst :

Een havenarbeider die zich in één van onderstaande uitzonderlijke gevallen bevindt kan achteraf nog een werkloosheidsstempel krijgen indien hij zich zo vlug mogelijk aanbiedt in het V.D.A.B.-lokaal, bij voorkeur de eerstvolgende werkdag. De uiterlijke termijn is voorzien op 2 weken.

- Indien zijn/haar naam vermeld staat op de fax/mail die de firma vóór 13u30 bezorgt aan de V.D.A.B. ingeval van shifts waarbij een vroege aanwezigheid in het aanwervingslokaal onmogelijk is. Als de havenarbeider niet vermeld staat op dergelijke fax/mail wordt geen werkloosheidsstempel toegekend.
- Indien een shift (met stempel op dezelfde dag) naar een latere shift (met stempel op de dag nadien) wordt verplaatst. De firma moet in dit geval de V.D.A.B. vóór 13u30 op de hoogte brengen van de omstandigheden en de namen van de betrokken havenarbeiders.
- Indien de havenarbeider zich niet heeft kunnen aanbieden in het aanwervingslokaal door onvoorzien omstandigheden, zoals bv. autopech. Om een stempel te bekomen moet hij/zij de afwezigheid kunnen rechtvaardigen; zoals bv. door middel van een document van de garage.
- Indien de havenarbeider zich aanbiedt zonder prestatieboek of indien de V.D.A.B. gesloten is.

In de laatste 2 gevallen wordt er op toegezien dat het gaat over éénmalige situaties.

Artikel 19 - De aanwervers

De aanwervingsverrichtingen worden uitgevoerd in opdracht van de werkgever, door hemzelf of zijn aangestelden. Door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort zal daartoe aan de aangestelden een aanwerverskaart uitgereikt worden.

Praktische toepassing bij art. 19 (De aanwervers) :

- werkgever kan altijd een kaart aanvragen
- ook één aangestelde (dit mag evenwel geen variabele zijn) die de tweede in bevel is, bv. exploitatielidrecteur.
- vanaf derde kaart dient deze toegekend te worden aan een havenarbeider.

Artikel 20 - Functiespecialisaties

1° De havenarbeider kan aangeworven worden voor alle werk, doch bij voorrang in de functiespecialisatie die hij bezit.

Functiespecialisaties

1. Alle werk
- 2.0. Empty container handler
- 2.1. Tugmasterchauffeur
- 2.2. Heftruckchauffeur
- 2.3. Straddle-carrierchauffeur
- 2.4. Bullchauffeur
- 2.5. Bobcatchauffeur
- 2.6. Heftruckchauffeur +20ton
- 2.7. Reachstackerchauffeur
- 2.8. Unimogbestuurder
- 2.9. High/heavy chauffeur (*)
- 3.1. Portaalkraanman
- 3.2. Giekkraanman – 20ton (zonder scheepsbehandeling ongeacht tonnage)
- 3.3. Giekkraanman +20ton (met scheepsbehandeling ongeacht tonnage)
- 3.4. RMG-RTG bediener
- 3.5. Bediener hydraulische kraan
- 4.1. Uitwijzer
- 4.2. Stouwbreker-zetter auto
- 4.3. Stouwbreker-zetter roro en high/heavy
- 5.0. Markeerde container
- 5.1. Markeerde roro (ook auto- en high&heavybehandeling)
- 5.2. Markeerde stukgoed
- 6.0. Chauffeur hoogwerker
- 6.1. Tugmasterchauffeur – kaai (**)
- 6.2. Chauffeur Manitou
- 6.9. High/heavy chauffeur beperkte behandeling (**)

(*) De functiespecialisatie van High/heavy chauffeur wordt verloond als havenarbeider alle werk. Bij de tewerkstelling zullen bij voorkeur heftruck- of tugmasterchauffeurs ingeschakeld worden die reeds aan het werk zijn.

(**) Deze functiespecialisatie is een bedrijfsspecifieke functie en kan niet worden aangeboden op de aanwerving.

Indien een havenarbeider op eigen verzoek een functiespecialisatie in zijn bezit wil schrappen, zal deze vraag ter goedkeuring worden voorgelegd in de Cel Beroepsopleiding.

- 2° De havenarbeider kan in de loop van een taak andere havenarbeid toegewezen worden die hij moet aanvaarden en zal daarvoor vergoed worden aan het loon van de hoogst betaalde van de uitgevoerde functies en tenminste het loon van de functie waarvoor hij werd aangeworven. Er kan slechts één functiewijziging (evenwel heen en terug) tijdens de taak worden opgelegd.

Praktische toepassing bij art. 20 - 2° :

Verder wordt er sterk aanbevolen aan de werkgevers om zelf de organisatie van de eventuele verplaatsingen tussen de verschillende arbeidsplaatsen te regelen, zodat de mogelijkheid wordt geboden om het werk te beëindigen op de plaats waar het werd aangevangen. Indien ten gevolge hiervan de normale arbeidsduur wordt overschreden, dient het principe van het overuurloon te worden toegepast.

- 3° Een havenarbeider, aangeworven voor een bepaalde taak, wordt in deze functie uitbetaald, zelfs als hij tijdens die shift een andere taak moet uitvoeren. Dit laatste mag niet geweigerd worden door de havenarbeider uitgezonderd wanneer de geest van art. 23-1° (Vrijstelling van ambtshalve aanduiding) geschonden wordt.

Artikel 21 - De vrije aanwerving

De aanwerving geschieht volgens het principe van de vrije aanwerving.

Havenarbeiders die zich vrijwillig hebben aangeboden, kunnen voor een openstaande taak niet geweigerd worden, tenzij deze op verzoek van de firma gewraakt werden met bekrachtiging in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

Na de vrije aanwerving geschieht een ambtshalve aanduiding door de aangestelde van de V.D.A.B., voor de volle shiften. De werkgevers hebben het recht om, op professionele gronden, de ambtshalve aangeduide havenarbeider te weigeren.

Artikel 22 - Ambtshalve aanduiding

Indien tijdens de vrije aanwervingstijd niet is voldaan aan het werk aanbod, dan gaat de aangestelde van de V.D.A.B. over tot ambtshalve aanduiding van de havenarbeiders.

Ambtshalve aanduiding kan enkel op werkdagen voor de vaste aanvangsuren :

dagtaak	:	van 08u00 tot 15u45
morgentaak	:	van 06u00 tot 13u45
namiddagtaak	:	van 14u00 tot 21u45
nachttaak	:	van 22u00 tot 05u45

Procedure

Als tijdens de vrije aanwerving niemand zich nog aanbiedt, deelt de aangestelde van de V.D.A.B. - via de micro - mee dat er nog 3 minuten vrije aanwerving is.

Indien het 2^e belseignaal wordt toegepast na overleg tussen V.D.A.B. en aanwervers, begeven de aanwervers zich naar het loket van de V.D.A.B. waar de ambtshalve aanduiding wordt toegepast voor de havenarbeiders met de vereiste functiespecialisatie en leeftijdscategorie.

De havenarbeiders worden ingedeeld in drie leeftijdsgroepen (18/35 jaar, 36/45 jaar en vanaf 46 jaar). Er wordt eerst verplicht voor de leeftijdsgroep 18/35, daarna voor de groep 36/45 en pas dan voor de groep vanaf 46 jaar.

Het niet respecteren van de indeling in leeftijdsgroepen om te ontsnappen aan de ambtshalve aanduiding wordt gelijkgesteld met werkweigering (zie Rode afstempeling hierna).

Bij amtshalve aanduiding wordt de indeling van deze leeftijdsgroepen omgeroepen door de aangestelde van de V.D.A.B.

Wie

Slechts de havenarbeiders in het bezit van een taakkaart voor dezelfde dag of de shift van 06u00 van de volgende dag kunnen geldig het aanwervingslokaal langs de verplichte uitgang verlaten.

De overige havenarbeiders aangeworven voor 08u00 de volgende dag dienen zich ter beschikking te houden tot aan het werkaanbod van dezelfde dag is voldaan : men kan zich vrijwillig aanbieden voor de shift van 08u00 en verplicht worden aangeduid voor de shift van 14u00 dezelfde dag.

Havenarbeiders die tijdens de aanwerving van vrijdagmiddag een shift aannemen voor maandagmorgen 06u00 of 08u00 kunnen toch nog verplicht worden voor een shift op vrijdagmiddag 14u00.

Deze regeling geldt ook voor de aanwerving voorafgaand aan een betaalde feestdag of 11 juli (dag van de Vlaamse gemeenschap).

Havenarbeiders die tijdens de aanwerving van vrijdagmiddag een shift aannemen voor vrijdagmiddag of het weekend kunnen toch nog verplicht worden aangeduid voor een shift op maandagmorgen om 06u00 of 08u00 voor zover de rusttijden gerespecteerd kunnen worden.

Deze regeling geldt ook voor de eerstvolgende aanwervingsdag in geval van vervangende feestdag of 11 juli (dag van de Vlaamse gemeenschap) op maandag.

Rode afstempeling

Er wordt een rode werkloosheidsstempel toegekend aan de havenarbeiders die in aanmerking komen voor de ambtshalve aanduiding (= werkweigering).

Aan een rode werkloosheidsstempel is geen vergoeding verbonden.

Er wordt geen rode werkloosheidsstempel toegekend aan de vrijgestelden voor die bepaalde taak (art. 23-1° van de Codex (vrijstelling van ambtshalve aanduiding)).

Ook het onrechtmatig verlaten van het aanwervingslokaal door havenarbeiders wordt aanzien als werkweigering.

Bij vaststelling van een werkweigering maakt de V.D.A.B. bemiddelaar van de haven een dossier op. De V.D.A.B.-directie beslist of u enkel een verwittiging krijgt (via gewone brief) of dat uw dossier voor verder gevolg moet worden doorgestuurd naar de V.D.A.B.-Controledienst (via aangetekende brief), die op basis hiervan sancties kan opleggen. De havenarbeider kan zich verweren op het verhoor bij de controledienst. Hij kan zich hiervoor laten bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van de vakbond of een advocaat.

Blanco's worden beoordeeld en kunnen aanleiding geven tot sancties door het Paritair Subcomité/ Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

Evaluatie tewerkstelling na ambtshalve aanduiding

Indien bij ambtshalve aanduiding van de havenarbeiders naderhand blijkt dat de prestaties niet conform zijn aan de normen vastgesteld in art. 9.3.1b van de Codex (havenarbeid aanvaarden en uitvoeren volgens het gedegen vakmanschap en in overeenstemming met de overeenkomsten en gebruiken in het havenbedrijf), wordt een vaststellingsformulier over betrokken havenarbeider ingevuld (bijlage aan deze Codex). Dit document zal in overleg met de vakbonden worden beoordeeld.

Artikel 23 - Vrijstelling van ambtshalve aanduiding

Volgende havenarbeiders worden voor bepaalde taken vrijgesteld van de ambtshalve aanduiding :

- 1° De werkwillige fysisch minder geschikte havenarbeiders waarover uitspraak gedaan werd in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort en waarvoor geen aangepaste taken aangeboden werden. Deze beslissingen worden kenbaar gemaakt bij de aangestelde van de V.D.A.B. Havenarbeiders die onder deze categorie mennen te vallen dienen de verminderde geschiktheid te bewijzen via een attest van de arbeidsgeneesheer (N9).

In bijlage aan deze Codex : "Procedure voor het verlenen van een vrijstelling voor bepaalde taken".

- 2° De havenarbeiders op timetable, die ingevolge doorbestelling geacht worden een minimum van 17 R.S.Z.-dagen per maand te behalen, op voorwaarde dat de doorbestellingen gedeponeerd worden bij de diensten van de V.D.A.B. via het informaticasysteem van Cewez (zie artikel 27 -- Doorbestelling bij dezelfde werkgever).

Artikel 24 - Beperking van de aanwerving

Per kalenderdag mag een havenarbeider zich slechts voor één volle of halve taak aanbieden, behoudens in de gevallen voorzien in art. 36 (rusttijden).

Praktische toepassing bij art. 24 :

Als de overtreding van art. 24 het gevolg is van misleiding door de havenarbeider op de aanwerving, dan wordt deze havenarbeider ter verantwoording geroepen.

Als de werkgever of diens aangestelde verantwoordelijk is voor de overtreding van art. 24 dan is de sanctie in eerste orde de onmiddellijke vervanging of aanvullende bijdrage indien de onmiddellijke vervanging niet werd doorgevoerd.

Artikel 25 - Aanwervingsprocedure

- Vóór de aanwerving

vóór 11u45 Firma's sturen werkaanbod door naar CEWEZ

12u30 CEWEZ stuurt werkaanbod door naar de V.D.A.B.

12u45 In het aanwervingslokaal gebeurt de controle van het werkaanbod door de aanwervers. Zij brengen nog eventuele wijzigingen aan.

- Melding op het bord van het werkaanbod

jobnummer / firma / datum / shift / aanvangsuur / aantal jobs / functiespecialisatie / vrijstelling / aantal jobs nog vrij.

Het volledige werkaanbod dat vermeld wordt op het bord dient onherroepelijk te worden aangeboden zolang er beschikbare havenarbeiders in het aanwervingslokaal zijn.

Werkaanbod waarvoor geen beschikbare erkende havenarbeiders aanwezig zijn, komen niet in aanmerking voor de berekening van het gemiddelde volgens K.B., dit om discussies omtrent het vereiste minimum aantal te voorkomen. Dit wil eveneens zeggen dat de aanwerper na de melding van het werkaanbod op het bord niet meer kan beslissen om de taken niet aan te bieden aan de aanwezige havenarbeiders.

Het op het bord aangeduide aanvangsuur van de shift dient gerespecteerd en kan nadien niet meer gewijzigd worden bij vastgestelde tekorten.

- Aanwezigheid van de aanwervers op het podium

De aanwervingstoestellen op het podium verwittigen de aanwerper indien

- de havenarbeider zich pas na 13u00 geregistreerd heeft
- de havenarbeider zich niet geregistreerd heeft
- de havenarbeider de vereiste functiespecialisatie niet heeft
- de havenarbeider zich aanbiedt voor meerdere taken tijdens dezelfde aanwerving zodat de rusttijden niet gerespecteerd kunnen worden
- de havenarbeider foreman en seizoensforeman is (met uitzondering van occasionele foreman en foreman in opleiding)
- de havenarbeider vrijstelling heeft voor deze taak
- de havenarbeider op timetable staat

Enkel bij officiële tekorten mag in deze gevallen toch aangeworven worden, met uitzondering van de havenarbeiders die de vereiste functiespecialisatie niet hebben.

- Vrije aanwerving

Vrije aanwerving voor de havenarbeiders voor de shiften van 14u00 en 22u00 van dezelfde dag en 06u00, 08u00 van de volgende dag.

Havenarbeiders die reeds werden aangeworven voor de shift van 14u00 kunnen aangeworven worden voor de daaropvolgende shift van 08u00.

Na samenspraak met de V.D.A.B., aanwervers en representatieve werknemersorganisaties, kunnen havenarbeiders worden afgezet voor de shift van 14u00 de volgende dag.

De havenarbeider biedt zich aan met zijn alfapass. De aanwerter werft hem aan en registreert deze aanwerving aan één van de aanwervingstoestellen op het podium. De havenarbeider ontvangt hiervan een outprint met vermelding van :

- naam aangeworven havenarbeider
- naam van de firma
- datum en aanvangsuur
- functiespecialisatie
- halve of volle shift

De havenarbeider begeeft zich naar de aangestelde van de V.D.A.B. voor afstempeling van dit document.

De overige havenarbeiders aangeworven voor 08u00 de volgende dag dienen zich ter beschikking te houden tot aan het werkaanbod van dezelfde dag voldaan werd. Dit laatste betekent dat geen enkele vrije job meer vermeld wordt op het digitaal bord.

De havenarbeider op timetable die om 13u00 naar de aanwerving gaat, kan enkel aangeworven worden bij officiële tekorten.

Deze regeling geldt ook voor de foremannen en seizoensforemannen (met uitzondering van de occasionele foremannen en foremannen in opleiding).

- Ambtshalve aanduiding

Zie artikel 22 en 23 van deze codex.

- Werkloosheid

Indien aan het werkaanbod voldaan is via de vrije aanwerving, wordt aan de overige havenarbeiders de gewone werkloosheidsstempel gegeven.

- Officiële tekorten/bijkomend werkaanbod nà de aanwerving

Onderstaande procedure wordt gevuld bij :

- tekorten van erkende havenarbeiders om 13u00 voor shiften na 14u00
- werk voor de shiften van 06u00 en 08u00 dat nà de aanwerving van 13u00 bijkomt

Een overzicht wordt per fax/mail via de V.D.A.B. verspreid naar :

- de bedrijven
- de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort
- CEWEZ

Belangrijkste doelgroep die op dit werk aanbod kan ingaan :

- havenarbeiders die de morgenshift om 13u45 en de dagshift om 15u45 beëindigen
- havenarbeiders die na de aanwerving van 13u00 geen werk hadden moeten op dit bijkomend werk aanbod kunnen ingaan. Dit geldt echter niet voor werk aanbod dat al op de aanwerving werd aangeboden en waar de aanwezige havenarbeiders al konden op ingaan.

De werkgevers hangen dit bericht onmiddellijk uit op een voor de havenarbeiders best zichtbare plaats.

Geïnteresseerde havenarbeiders hebben tot 16u30 de mogelijkheid om de aanwervers te bellen en tot 16u00 om bij de V.D.A.B. na te gaan of er bijkomend werk aanbod is.

Havenarbeiders van de losse pool hebben voorrang op de havenarbeiders van timetables van andere firma's of gelegenheidshavenarbeiders.

De werknemersorganisaties zullen op de hoogte gebracht worden van bijbestellingen na de aanwerving waarvoor enkel nog havenarbeiders van andere timetables beschikbaar zijn.

- **Gelegenheidshavenarbeiders**

Het is de aanwervers ten strengste verboden arbeiders aan te werven die niet in het bezit zijn van een alfapass, behalve in de gevallen voorzien in artikel 15 (gelegenheidshavenarbeid).

Gelegenheidshavenarbeiders kunnen niet in flexibele shiften aangeworven worden, uitgezonderd bij uitputting van de aanwezige pool havenarbeiders en/of functies.

- **Praktische toepassing bij artikel 25 (aanwervingsprocedure) : aanwezigheidslijsten**

In toepassing van art. 25 van de Codex (aanwervingsprocedure) zullen er voor iedere werkplaats op elk bedrijf, vóór de aanvang van de shift, aanwezigheidslijsten beschikbaar zijn op de plaats waar de shiften aangevangen worden, die minimaal volgende gegevens zullen bevatten :

- datum van de shift
- aanvangsuur van de shift
- namen van erkende havenarbeiders in de shift werkzaam
- plaats van de aanvang van de shift
- specialisatie

Gelegenheidshavenarbeiders, aangeworven conform art. 15 van de Codex (gelegenheidshavenarbeid) en havenarbeiders van een andere timetable, dienen duidelijk te onderscheiden zijn van de erkende havenarbeiders op de lijst of vermeld worden op een afzonderlijke lijst, volgens bovenstaande modaliteiten.

Deze afzonderlijke lijsten moeten onmiddellijk worden overgemaakt naar de bestendige afgevaardigden.

Met het oog op de controle van de naleving van de Codex en de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort worden op het secretariaat van CEWEZ de afschriften van alle aanwezigheidslijsten gebundeld en ter beschikking gesteld van de bestendige afgevaardigden in de vorm en volgens de modaliteiten van het tijdsregistratiesysteem.

Inbreuken op het niet-neerleggen van deze lijsten : toepassing art. 47 Codex (aard van de sancties).

Artikel 26 - Doorbestellen tussen werkgevers

Het is de werkgever niet toegelaten - de door hem aangeworven - havenarbeiders aan een andere werkgever ter beschikking te stellen.

Het is toegelaten dat indien havenarbeiders niet doorbesteld worden, ze – op vrijwillige basis - overgaan naar een andere werkgever volgens de modaliteiten vastgelegd in art. 36 (rusttijden) en mits voorafgaand aan de aan te vangen shift geen aanwervingszitting meer gehouden wordt.

Artikel 27 - Doorbestelling bij dezelfde werkgever

De werkgever kan een havenarbeider doorbestellen voor een volgende taak op vrijwillige basis van betrokkenen met inachtneming van de verplichte rusttijd.

Praktische toepassing bij artikel 27

In geval van doorbestelling via een doorbestellingslijst moet de havenarbeider zich niet opnieuw aanbieden in het aanwervingslokaal.

Bedrijven die havenarbeiders op timetable plaatsen moeten minimum 17 R.S.Z.-dagen per havenarbeider en per maand garanderen (deeltijdse tewerkstelling wordt pro rata beoordeeld). Deze gegevens zullen trimesterieel geëvalueerd worden.

Inbreuken waarbij 10% van de havenarbeiders op timetable minder dan 17 R.S.Z.-dagen per maand behaalt gedurende een kwartaal en waarvoor geen aanvaardbare uitleg kan worden gegeven kunnen aanleiding geven tot het verplicht betalen van een bijdrage aan het Compensatiefonds voor bestaanszekerheid voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. En dit ten bedrage van 1x het bedrag van de bestaanszekerheid per inbreuk per havenarbeider.

Er wordt een soepele regeling gegarandeerd voor vermindering van timetable om economische redenen via sociaal overleg.

Via sms aanwerven en/of afbestellen alsook verplaatsen van shiften zijn NIET toegelaten.

Bij het bestellen en/of afbestellen van de havenarbeiders zal een redelijke termijn gerespecteerd worden. De afspraken per sector worden als bijlage toegevoegd aan de Codex.

Artikel 28 - Ongewettige afwezigheid

Op het werk

Havenarbeiders die aangeworven worden en zonder geldige reden van het aangeduide werk afwezig blijven, kunnen het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen (conform in art. 47 – aard van de sancties).

Artikel 29 - Verdeling van de arbeid

De werkgevers en hun aangestelden moeten ervoor zorgen dat het vorhanden zijnde werk, zoveel mogelijk onder alle erkende havenarbeiders verdeeld wordt.

Artikel 30 - Einde tewerkstelling

De tewerkstelling van de havenarbeider wordt beëindigd bij uitregistratie met de alfaboek op de firma.

HOOFDSTUK VIII - Lonen - Premies

Artikel 31 - Lonen en premies

1. Lonen

De taken zoals bepaald in art. 33 (uurregeling) worden betaald op basis van de loontabel in bijlage aan deze codex.

De functietoeslagen voor voorbereidend en aanvullend werk zijn opgenomen in het loon. Deze functielonen zijn indexeerbaar en worden als volgt opgesplitst :

1.1 Functieloon chauffeurs

Voor de chauffeurs van tugmaster (2.1), heftruck (2.2), bobcat (2.5), unimog (2.8), empty container handler (2.0), hoogwerker (6.0), tugmasterchauffeur kaai (6.1) en manitou (6.2) wordt het loon samengesteld uit het basisloon voor havenarbeider alle werk van de desbetreffende shift vermeerderd met het overuurloon van de desbetreffende shift.

1.2 Functieloon bedienaars speciale tuigen

1.2.1. Voor de bedienaars van bull (2.4), heftruck + 20 ton (2.6), reachstacker (2.7), giekkraan – 20ton (zonder scheepsbehandeling ongeacht tonnage) (3.2) en hydraulische kraan (3.5), wordt het loon samengesteld uit basisloon voor havenarbeider alle werk van de desbetreffende shift vermeerderd met tweemaal het uurloon van de desbetreffende shift.

1.2.2. Voor de bedienaars van straddle-carriers (2.3), portaalkranen (3.1), giekkranen + 20 ton (met scheepsbehandeling ongeacht tonnage) (3.3), RMG/RTG (3.4) wordt het loon samengesteld uit basisloon voor havenarbeider alle werk van de desbetreffende shift vermeerderd met tweemaal het overuurloon van de desbetreffende shift.

Deze lijst kan aangevuld worden wanneer in het bedrijf nieuwsoortige machines in gebruik worden genomen.

De betrokken havenarbeider dient het noodzakelijke voorbereidende en aanvullende werk uit te voeren (functieloon) :

1. Opstarten van de machines en het noodzakelijke nazicht op de bedrijfsparaatheid.
2. De behandelingsvoertuigen en/of het nodige machinegebonden behandelingsmateriaal brengen naar de plaats van tewerkstelling en na taak materiaal terug naar de standplaats.
3. Herstellingen en technisch onderhoud, van welke aard ook, behoren niet tot het voorbereidend en aanvullend werk.

Handelingen vermeld onder 1 en 2 mogen samen de duur van één uur niet overschrijden.

Er kan slechts één functiewijziging (evenwel heen en terug) tijdens de taak worden opgelegd. De shift wordt steeds volledig uitbetaald in het hoogste functieloon.

1.3 Voorbereidend werk voor foreman en ceelbaas

Voor de uitvoering van voorbereidend werk ontvangt de foreman/ceelbaas minimum een half uurloon met 50% toeslag. Indien de duurtijd van een halfuur overschreden wordt, wordt een uurloon met 50% toeslag betaald.

Gunstiger regimes blijven behouden.

2. Vaste premie

Wordt toegekend per gepresteerde shift, zie loontabel in bijlage aan deze codex.

3. Wijzigingsvergoeding

- Indien wijzigingen optreden in het aanvangsuur van de tewerkstelling tijdens het weekend of op een feestdag afwijkend van de bepalingen in de bedrijfsovereenkomst zal een indexeerbare premie worden uitbetaald maximum éénmaal per weekend, zie loontabel in bijlage aan deze codex.
- Indien de shift tijdens het weekend of op een feestdag volledig geannuleerd wordt, zal een indexeerbare premie worden uitbetaald maximum éénmaal per weekend, zie loontabel in bijlage aan deze codex.

De concrete toepassing op bedrijfsniveau wordt in een bedrijfsakkoord opgenomen.

4. Premie markage

Als de markeerder voorbereidend en/of aanvullend werk moet verrichten (mag het half uur niet overschrijden) wordt een premie van 10€ bruto uitbetaald. Deze premie stemt overeen met een half uur voorbereidend en/of aanvullend werk. Indien er overwerk vereist is zal hiervoor conform de codex betaald worden. Gunstiger, bestaande regelingen, blijven behouden.

Indien dit voorbereidend en aanvullend werk in bepaalde bedrijven niet bestaat, volgt overleg tussen werkgever en vakbonden. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat het half uur toeslag niet moet worden betaald.

5. Eretekens van de arbeid

Tweejaarlijks wordt een uitreiking gehouden van de eretekens van de arbeid :

- Ereteken van de arbeid 2^e klasse 75€
- Ereteken van de arbeid 1^e klasse 85€
- Gouden medaille der kroonorde 95€
- Gouden palm der kroonorde 105€

Per viering ontvangt een havenarbeider maximum 1 premie en 1 medaille.

De financiering is ten laste van het Compensatiefonds voor bestaanszekerheid voor de havens van Zeebrugge-Brugge.

Deze uitreiking zal gekoppeld worden aan de viering van de havenarbeiders die op V.A. of pensioen gaan.

Artikel 32 - Andere vergoedingen

- 1) Walking time; vergoeding voor de verplaatsing tussen het aanwervingslokaal en de werkplaats;
- 2) Verplaatsingskosten (perimetervergoeding) = vergoeding voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats of het aanwervingslokaal per auto (in bijlage aan de codex);
- 3) Fietsvergoeding = vergoeding voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats of het aanwervingslokaal per fiets : per afgelegde kilometer wordt een vergoeding betaald.
- 4) Was en onderhoud werkkledij.

Deze vergoedingen worden toegekend per gepresteerde shift, zie loontabel in bijlage.

Artikel 33 - Uurregeling

1° Volle taken

De taken kunnen als volgt verplicht worden :

dagtaak	:	van 08u00 tot 15u45
morgentaak	:	van 06u00 tot 13u45
namiddagtaak	:	van 14u00 tot 21u45
nachtaak	:	van 22u00 tot 05u45

In deze taken is een 1/2 uur schafttijd inbegrepen. Deze wordt na 4 uren arbeid genomen tenzij anders bepaald in een bedrijfsovereenkomst.

Van bovenvermelde aanvangsuren kan worden afgeweken volgens de modaliteiten bepaald in art. 34 (Uitzonderlijke afwijking) en art. 35 (Geregelde afwijking).

2° Halve taken

Kunnen slechts gepresteerd worden voor welbepaalde trafieken en activiteiten waarvoor door het bedrijf een overeenkomst werd afgesloten. Evenwel kunnen nooit twee opeenvolgende halve taken worden ingevoerd indien het werk kan uitgevoerd worden in een volle taak.

Halve shiften voor niet-tijdsgebonden activiteiten zijn in alle gevallen uitgesloten.

Er kunnen enkel halve taken worden uitgevoerd en/of betaald voor die trafieken of activiteiten waarvoor tussen het bedrijf en de representatieve werknemersorganisaties een overeenkomst werd afgesloten.

De volgende aanvangsuren voor de halve taken dienen in acht genomen te worden van maandag 06u00 tot vrijdag 22u00 :

06-10	10-14	14-18
08-12	12-16	18-22

Een volle taak kan nooit gewijzigd worden in een halve taak.

De havenarbeider heeft recht op een volledig shiftloon indien hij bereid gevonden wordt de duur van de halve taken te overschrijden.

Doorbestelling in de halve taken is niet mogelijk tenzij hierover een C.A.O. voor een bepaalde trafiek of activiteit werd afgesloten. In dit geval dient de doorbestelling in halve shiften vooraf per fax bevestigd te worden bij CEWEZ, V.D.A.B. en de representatieve werknemersorganisaties.

Deze fax moet volgende gegevens vermelden :

- naam havenarbeider
- shift
- activiteit

Praktische toepassing bij art. 33-2° - halve taken :

Tellen als volle taken voor :

- Werkkledij
- Werkloosheidsvakantie met verhoogde bestaanszekerheid
- R.S.Z. / R.J.V.
- Jaarlijks quorum

Artikel 34 - Uitzonderlijke afwijking art. 33 Codex (Uurregeling)

Van de in art. 33 van de Codex voorziene aanvangsuren kan voor de beginshift in uitzonderlijke gevallen worden afgeweken na voorafgaandelijke mededeling aan de representatieve werknemersorganisaties, op voorwaarde dat dit voor een enkele shift is en de havenarbeider een zelfde rusttijd kan genieten zoals voorzien in art. 36 van de Codex (Rusttijden).

Na 22u00 en voor 06u00 wordt nooit een afzonderlijk éénmalige afwijkende shift aangevangen.

De voorafgaandijke mededeling wordt met redenen omkleed en voor de aanwerving door de sociale partners geattesteerd.

Elke afwijking moet minstens 3 uur voor de aanwerving worden aangevraagd. Partijen kunnen eveneens door middel van een fax/mail in kennis gesteld worden van de gevraagde afwijking. De eerstvolgende shift volgend op een afwijkende shift sluit aan op een in art. 33-1° vermeld aanvangsuur (Volle taken).

Artikel 35 - Geregelde afwijking art. 33 Codex (Uurregeling)

Bedrijven waarvoor een overeenkomst afgesloten wordt met de representatieve werknemersorganisaties kunnen voor welomlijnde trafieken een geregelde afwijking invoeren indien de rusttijden tussen de shiften zoals bepaald in art. 36 van de Codex (Rusttijden) gerespecteerd worden.

Van zodra mogelijk wordt terug overgegaan naar normale shiften.

Tussen 22u00 en 04u00 wordt nooit een afwijkende shift aangevangen.

Shiften kunnen slechts aanvangen op ieder vol uur, met uitzondering van de shift om 20u15. Een speciale regeling wordt voorzien voor de containersector.

Per dienst kunnen maximaal vier aanvangsuren worden ingesteld. Per bedrijf dient een overeenkomst te worden afgesloten waarbij de afwijkende shiften en de roterende arbeidsorganisatie in een C.A.O. voor bepaalde trafieken en/of activiteiten worden vastgelegd.

De lonen voor de afwijkende shiften worden bepaald volgens bijgevoegde loontabel.

Artikel 36 - Rusttijden

De havenarbeider die een taak gewerkt heeft zal niet eerder zijn hieropvolgende taak aanvatten, behoudens overmacht, dan na het respecteren van een minimum rusttijd van 11 uur. Als enige uitzondering hierop kan een dagtaak worden uitgevoerd volgend op een namiddagtaak (<11 uur).

Voor de vaste aanvangsuren betekent dit :

- na een dagtaak, de volgende morgentaak
- na een morgentaak, de volgende morgentaak
- na een namiddagtaak, de volgende dagtaak
- na een nachttaak, de volgende nachttaak

Van maandag tot zondag mag een havenarbeider maximum 6 shiften na elkaar presteren (grens van 50 arbeidsuren per week) bij toepassing van artikel 27 van de Arbeidswet (16/03/1971).

Praktische toepassing bij artikel 36 – rusttijden bij beroepsopleiding

Om de rusttijden correct te kunnen respecteren mag een havenarbeider ten laatste om 14u00 een shift aanvangen indien hij de daaropvolgende dag een opleiding zal volgen.

Praktische toepassing bij artikel 36 – rusttijden gelegenheidshavenarbeiders

Gelegenheidshavenarbeiders van wie werd vastgesteld dat ze de rusttijden niet respecteerden zullen worden aangeschreven.

Artikel 37 - Overuren

Bij uitzonderlijke omstandigheden alsdaar o.m. zijn :

technische redenen, overmacht, voorkoming van mogelijk bederf van goederen of om een schip zeewaardig te maken, mogen drie overuren per taak gepresteerd worden, door de aan het werk zijnde havenarbeiders, of een gedeelte ervan. Deze prestaties worden vergoed aan het overuurloon. Van zodra het overwerk twee uur bedraagt dient deze prestatie aan te vangen met een kwartier schafttijd dat als arbeidstijd wordt beschouwd en als dusdanig moet worden verloond.

HOOFDSTUK IX

Veiligheid en welzijn op het werk

Artikel 38 – Arbeidsongevallen, andere ongevallen en hospitalisatieverzekering

Arbeidsongevallen

Havenarbeiders die het slachtoffer worden van een arbeidsongeval, vallen voor wat de toepassing van de gewaarborgde lonen betreft, onder de wet betreffende de arbeidsovereenkomst. Voor de verdere regeling vallen zij onder de wet op arbeidsongevallen.

Praktische toepassing bij artikel 38 - Arbeidsongevallen

Procedure te volgen op de firma ingeval van een arbeidsongeval

Als u tijdens en door uw werk plots een lichamelijk letsel oploopt :

Stap 1 Melding

Onmiddellijk de hiërarchische lijn (laten) verwittigen.

Stap 2 Verzorging

- ter plaatse (EHBO)
- bij de behandelende arts
- in het ziekenhuis
- schriftelijke registratie van de verzorging

Hiërarchische lijn geeft blanco medisch attest van vaststelling mee.

Stap 3 Informatie geven

Breng de hiërarchische lijn onmiddellijk op de hoogte van de afwezigheidsduur, het letsel en de omstandigheden van het arbeidsongeval.

Stap 4 Administratie

Bezorg zo snel mogelijk (binnen de 48 uren) de nodige papieren (medisch attest van vaststelling,...) aan de verantwoordelijke binnen uw firma.

Bezorg zo snel mogelijk een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid (het "vertrouwelijk") aan de mutualiteit.

Stap 5 Verlenging AO

Breng de hiërarchische lijn onmiddellijk (uiterlijk binnen de 48 uren) op de hoogte van eventuele verlengingen. Bezorg alle papieren aan de firma.

Stap 6 Werkhervatting

Bezorg zo snel mogelijk het werkhervattingsattest aan de verantwoordelijke van de firma.

De uitbetaling van arbeidsongevallen

- de dag van het ongeval wordt betaald door de werkgever.
- CEWEZ betaalt, wanneer toepasselijk, het gewaarborgd weekloon en gewaarborgd maandloon op basis van de ongevalsangifte en de doktersattesten.
- De periodiciteit van uitbetaling is dezelfde als voor de lonen.
- Verzekeringsmaatschappij betaalt vanaf de 31^{ste} dag, rechtstreeks aan slachtoffer.
- Alle vervoer in het kader van een arbeidsongeval wordt door de verzekерingsmaatschappij terugbetaald. Originele facturen van ziekenwagenvervoer moeten worden afgegeven bij de firma waar het arbeidsongeval is gebeurd.

Indien een havenarbeider wordt weggevoerd met de ziekenwagen en achteraf blijkt dat het niet om een arbeidsongeval gaat, komt de faktuur van het ziekenvervoer ten laste van het Compensatiefonds. Dit geldt ook voor gelegenheidshavenarbeiders.

- Aan de havenarbeiders die ingevolge een arbeidsongeval arbeidsongeschikt worden, zal een beperkte aanvullende indexeerbare bijdrage op het vervangingsinkomen toegekend worden onder de volgende voorwaarden :

De berekeningen zijn gebaseerd op inkomen uit :

- | | | |
|----------------------|----------------------------|---------------------------|
| - gepresteerde dagen | - betaald educatief verlof | - anciënniteitsdagen |
| - herverdelingsdagen | - beroepsopleiding | - klein verlet |
| - overuren | - werkloosheid | - gewaarborgd loon ziekte |
| - functietoeslagen | - bestaanszekerheid | - gewaarborgd loon |
| - vaste premie | - betaalde feestdagen | arbeidsongeval |
| - supplement loon | - BVBZ | |
| - premies | - werkloosheidsverlof | |

Vanaf de 31ste dag arbeidsongeschiktheid wordt een aanvullende indexeerbare bijdrage uitbetaald voor maximum 12 maanden; betaald door Cewez in opdracht van het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid, aan de havenarbeiders met een inkomen hoger dan het grensbedrag (maximum bedrag dat verzekeraarsmaatschappij uitbetaalt = X) en lager dan een vastgelegd plafondbedrag = Y volgens de onderstaande formule :

aantal kalenderdagen arbeidsongeval vanaf 31ste dag	x	90 % van het inkomensverschil tussen Y - X 365
---	---	---

Deze aanvullende bijdrage op het vervangingsinkomen wordt uitbetaald via Cewez in opdracht en ten laste van het Compensatiefonds.

Aangifte van arbeidsongevallen bij mutualiteit

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval moet ook steeds binnen de 48 uur een aangifte gedaan worden aan de mutualiteit dit door middel van het document "vertrouwelijk".

Het inlichtingsblad dient slechts ingevuld als het arbeidsongeval geweigerd wordt.

Weigering van arbeidsongevallen

1. De Verzekeringsmaatschappij deelt zijn beslissing mee
 - a) aan het slachtoffer
 - b) aan de mutualiteit van het slachtoffer
 - c) aan de werkgever
2. Vergoeding reeds uitbetaald door CEWEZ
Bij de eerstvolgende loonsuitbetalingen worden de nodige correcties uitgevoerd.
3. Wegens de weigering wordt de regeling arbeidsongeval omgezet in de regeling ziekte

Tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongesektheid, advies arbeidsgeneesheer

De arbeidsongevallenverzekeraar kan de werkgever vragen de mogelijkheid van wedertewerkstelling te onderzoeken.

Wanneer de betrokkene zich niet geschikt acht het werk te hervatten of wanneer dit voorgeschreven wordt door de Wetgeving voor het Welzijn op het Werk, dient de arbeidsgeneesheer zijn advies te geven. K.B. 19/10/1993 tot uitvoering van art. 23, eerste lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10/04/1971 (B.S. 24/04/1971).

Procedure voorafgaandelijk aan de re-integratie of de intrekking erkenning medische redenen wegens arbeidsongeval

Bij twijfel of een havenarbeider nog medisch geschikt is voor de job van havenarbeider na een arbeidsongeval wordt betrokkene voor onderzoek doorverwezen naar Mensana. Op basis van het resultaat hiervan maakt de arbeidsgeneesheer een advies op met de mogelijke taken die betrokken havenarbeider nog kan uitvoeren, rekening houdend met de fysieke beperkingen.

Er wordt navraag gedaan bij de firma's of deze taken beschikbaar zijn.

De firma's zullen alle redelijke inspanningen doen om de integratie mogelijk te maken (bv. aanpassing van de werkpost, functiewijziging, aangepaste P.B.M.'s (Persoonlijke Beschermingsmiddelen),...). Dit is een middelenverbintenis maar geen resultaatsverbintenis.

Uiteindelijk nemen de firma's de finale beslissing omtrent het al dan niet integreren van de havenarbeider.

Indien het antwoord positief is, wordt een aangepaste kaart van medisch onderzoek gemaakt (met vermelding van de beperkingen).

Indien het antwoord negatief is, wordt de erkenning ingetrokken om medische redenen. Betrokken havenarbeider kan in beroep gaan tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer.

Ongevallen van gemeen recht

Volgende verzekeringen werden afgesloten voor ongevallen van gemeen recht :

- 1) Ongevallen die gebeuren op de weg van de woonplaats naar het aanwervingslokaal te Zeebrugge en omgekeerd. De waarborg is echter ook van toepassing op weg van en naar de plaatsen waar erkende havenarbeiders zich moeten aanbieden wanneer zij opgeroepen worden :
 - door de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om te verschijnen voor het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie
 - voor het jaarlijks medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer
 - voor een onderzoek bij de arbeidsgeneesheer, buiten het jaarlijks medisch onderzoek, bij beslissing van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie
 - om zich aan te melden bij de arbeidsgeneesheer na langdurige afwezigheid (arbeidsongeval, ziekte, schorsingen)
 - om deel te nemen aan technische werkvergaderingen op uitnodiging van CeweZ, in zover de aanwezigheid op deze bijeenkomsten gebeurt buiten de diensturen
 - door de R.V.A. of de V.D.A.B.
 - om zich aan te bieden bij CeweZ

- 2) Ongevallen die gebeuren tijdens de opleiding of op weg van en naar de plaats waar opleiding wordt gegeven.

Deze verzekering geldt enkel indien de verzekering van de V.DA.B. niet geldt.

Sportongevallen

Onder sportongeval wordt verstaan : het ongeval dat de werknemer overkwam naar aanleiding van een lichaamsoefening, uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of – exhibitie.

De havenarbeider heeft geen recht op gewaarborgd loon, maar moet dit sportongeval wel aangeven bij Cewez :

- indien de inrichter van de sportmanifestatie toegangsgeld vroeg;
- en de arbeidsongeschikte werknemer een "loon" heeft ontvangen, wat door de werkgever moet worden aangetoond.

Hospitalisatieverzekering

Voor alle havenarbeiders opgenomen in de pool wordt vanaf de erkenningsdatum een hospitalisatieverzekering afgesloten bij AG INSURANCE (contactgegevens in bijlage).

De verzekering blijft geldig ingeval van :

- schorsing om medische redenen (> 1 jaar ziek)
- afwezigheid wegens langdurig arbeidsongeval
- specifieke vorm van loopbaanonderbreking wegens palliatieve zorgen of medische bijstand, ouderschapsverlof
- vrijstelling wegens verminderde arbeidsgeschiktheid (V.A.-stelsel)

Deze verzekering wordt onderbroken ingeval van :

- schorsing wegens disciplinaire redenen (administratief onderzoek)
- schorsing op eigen verzoek (bevriezing boek)
- voltijds tijdskrediet
- toegestane afwezigheid van meer dan 1 maand

De verzekering vervalt ingeval van :

- pensioen
- einde erkenning
- overlijden

De havenarbeider en indien aangesloten ook zijn gezinsleden hebben de mogelijkheid om de hospitalisatieverzekering individueel verder te zetten. Alsook bestaat de mogelijkheid tot prefinanciering. Dit heeft tot doel de leeftijd van de havenarbeider te bevriezen zodat hij te allen tijde verder verzekerd kan blijven aan de huidige leeftijd.

Hiervoor moet binnen de 30 dagen na beëindiging van de verzekering als erkende havenarbeider (zie hierboven vermelde gevallen) contact opgenomen worden met de verzekeringsmaatschappij.

Artikel 39 - Beroeps- en beschermkledij

Indien de havenarbeider zich aanbiedt op het werk, niet voorzien van de hem ter beschikking gestelde veiligheidskledij volgens de modaliteiten bepaald in de praktische toepassing hieronder, kan hij beschouwd worden als niet in staat om het werk in de haven aan te vatten volgens de geldende veiligheidsvoorschriften, waardoor het arbeidscontract nietig verklaard en een vaststellingsformulier opgemaakt kan worden.

In voorkomend geval is de werkgever de havenarbeider geen enkele uitbetaling van loon verschuldigd. Betwiste gevallen worden behandeld in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

Ingevolge de ernstige bevuiling en/of beschadiging van werkkleidij kan een kleidijvergoeding worden toegekend na individuele paritaire vaststelling van de desbetreffende bevuiling en/of beschadiging. De partijen dienen zich te voegen naar de bedrijfsgebonden afspraken die bekraftigd worden in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie. De havenarbeiders dienen binnen de vastgestelde arbeidsduur de mogelijkheid te krijgen om zich te wassen, in geval van ernstige bevuilende activiteiten, tenzij anders overeengekomen op bedrijfsvlak en bekraftigd in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

Praktische toepassing bij artikel 39 : uitreikingssysteem veiligheids- en arbeidskledij

Voor de verdeling van de kledij wordt gewerkt met een puntensysteem.

Per gewerkte shift en per dag beroepsopleiding (praktijk) kunnen de havenarbeiders punten opbouwen. De punten zijn jaarlijks overdraagbaar met een maximum van 500 punten. Het puntensaldo, vermeld op de loonstrook, mag nooit negatief zijn. De havenarbeider kan dus maar kledij verkrijgen voor zover hij punten heeft.

De afgehaalde kledij is enkel voor persoonlijk gebruik en mag op geen enkel ogenblik verkocht worden aan derden.

Punten per shift	Soort shift
1,5 punt	Meer vervuilende activiteiten zoals : lashing roro, lashing container, lashing high&heavy
1 punt	Alle andere taken, met inbegrip van lashing auto's
1 punt	Dagen praktijkopleiding

Het volledig kleidijpakket wordt onderverdeeld als volgt :

- 1) basispakket
- 2) minimumpakket
- 3) aanvullend pakket

Bij erkenning ontvangt de havenarbeider volgend basispakket kledij:

Bij aanvang initiatieopleiding :

- 1 werkset = 1 signalisatievest + 1 signalisatiebroek
- 1 werkset te kiezen : één geheel
 - één geheel = 1 signalisatievest + signalisatiebroek
 - één geheel = 1 signalisatiebretelbroek
- 2 paar veiligheidsschoenen
- 1 signalisatieregenvest + signalisatiebodywarmer
- 1 signalisatieregenbroek
- 2 paar handschoenen
- 1 fluo gilet
- 2 fluo t-shirts
- 1 veiligheidshelm met geïntegreerde veiligheidsbril
- 1 signalisatiefluitje
- 1 zonnebril of zonneclip
- 1 set oordopjes
- 1 set otoplustieken
- 1 stootpet

De havenarbeider moet er steeds voor zorgen dat hij in het bezit blijft van dit volledig basispakket kledij zoals hiervoor vermeld. Indien hij kledij verliest (gestolen kledij / kledij laten liggen op het schip,...) dient de havenarbeider deze kledij eerst opnieuw aan te vullen door middel van het puntensysteem.

Het minimumpakket kledij bestaat uit :

- 1 signalisatiebroek + 1 signalisatievest
- 1 paar veiligheidsschoenen
- 1 veiligheidshelm met geïntegreerde veiligheidsbril
- 1 signalisatieregenvest
- 1 paar handschoenen

De havenarbeider mag zich op geen enkel ogenblik aanbieden op het werk / de aanwerving zonder dit minimumpakket kledij. Indien de havenarbeider hier niet aan voldoet, zal een vaststellingsformulier worden opgemaakt.

Het aanvullend pakket kledij bestaat uit :

- signalisatieregenbroek
- fluo gilet
- winterlaarzen
- regenlaarzen
- signalisatiefleece
- thermalbroek
- T-shirt met korte mouwen
- winteroverall (op bestelling)
- zonnebril, ...

In functie van de instructies moet men zich steeds aanbieden in fluo kledij.

Dit aanvullend pakket kledij is facultatief en kan verkregen worden door middel van het puntensysteem.

Vooraleer de havenarbeider een artikel uit het aanvullend pakket kledij "koopt" moet hij zijn minimumpakket vervolledigen.

Een overzicht van het aantal punten dat per artikel van het kledijpakket moet worden ingeruild wordt toegevoegd als bijlage aan deze Codex.

Specifieke regel voor handschoenen :

Indien de havenarbeider handschoenen binnenbrengt bij CeweZ, worden ze vervangen zonder hiervoor punten aan te rekenen.

Indien de havenarbeider geen handschoenen binnenbrengt bij CeweZ, worden hiervoor punten afgetrokken van zijn puntensaldo.

Vervanging gescheurde of gebroken werkkledij na arbeidsongeval :

Mits voorlegging van een attest van de firma wordt de beschadigde kledij vervangen.

De faktuur wordt aan de betrokken firma bezorgd. Er worden geen punten in mindering gebracht voor de havenarbeider.

Artikel 40 - Veiligheidsorganisme

Het veiligheidsbeleid wordt als volgt georganiseerd :

1. Niveau 1

De bestaande informele vergaderingen van de preventieadviseurs van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort; (volgens het huidig stramien).

2. Niveau 2

In ieder bedrijf dat bij normale activiteit per dag minstens 25 havenarbeiders tewerkstelt, zal een veiligheidsorganisme niveau 2 worden opgericht.

In januari van elk kalenderjaar worden per bedrijf zes geplande bijeenkomsten opgegeven. De vergaderingen kunnen éénmalig maximum zeven dagen eerder of later worden gehouden.

Niveau 2 heeft dezelfde wettelijke bevoegdheid als C.P.B.W.

Samenstelling

Het is een bedrijfsgebonden paritair samengesteld orgaan met volgende deelnemers :

- preventieadviseur
- werkgever of aangestelde
- eventueel arbeidsgeneesheer
- het aantal werknemersvertegenwoordigers per bedrijf, uitsluitend aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie, wordt als volgt bepaald door het gemiddeld aantal erkende havenarbeiders dat door dat bedrijf wordt tewerkgesteld :

< 200	erkende havenarbeiders opgenomen in de pool + logistieke werknemers met een veiligheidscertificaat	4 effectieve en 4 plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers
>200 en <400	erkende havenarbeiders opgenomen in de pool + logistieke werknemers met een veiligheidscertificaat	6 effectieve en 6 plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers

> 400	erkende havenarbeiders opgenomen in de pool + logistieke werknemers met een veiligheidscertificaat	8 effectieve en 8 plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers
-------	--	--

Er moet gezorgd worden voor een gelijke verdeling van de werknemersvertegenwoordigers per kaai.

Voor de deelname aan de vergadering ontvangen zij een vergoeding van een halve dagtaak per bijeenkomst.

Onderstaande procedure moet in acht genomen worden bij het voornemen tot verwijdering van timetable van een lid van het veiligheidsniveau 2 :

- het voornemen tot verwijdering van timetable moet gemeld worden aan de werknemersorganisaties en aan Cewez;
- binnen een maand moeten minimum 2 paritaire vergaderingen hierover gehouden worden;
- deze maand biedt de kans aan beide partijen om een dossier samen te stellen : de werkgever moet aantonen dat de verwijdering te wijten is aan redenen vreemd aan het mandaat; of ingeval van economische redenen moet aangetoond worden dat hertewerkstelling onmogelijk is;
- dit geldt ook voor de losse pool;

Indien geen akkoord bereikt wordt en het lid van het veiligheidsniveau 2 wordt toch verwijderd van timetable is een vergoeding verschuldigd door de werkgever ingeval van een effectieve prestatie van minimum zes maanden te rekenen vanaf de aanstelling als lid van het veiligheidsniveau 2 : 6x de gemiddelde wekelijkse tewerkstelling van de voorbije 3 maand waarin minimum 21 RSZ-dagen per maand worden gegarandeerd. Deze vergoeding is ook verschuldigd voor leden van het veiligheidsniveau 2 die tot de losse pool behoren.

Bovenvermelde procedure en vergoeding is niet van toepassing ingeval van dringende reden en is ook niet cumuleerbaar met de vergoeding die voorzien is in de praktische toepassing bij artikel 9 - opheffing van statuut foreman/ceelbaas.

Werking

De werking van het veiligheidsorganisme wordt vastgelegd in het reglement van inwendige orde. Vijf werkdagen voor de vergadering van veiligheidsniveau 2 wordt de dagorde via Cewez bekendgemaakt aan de representatieve werknemersorganisaties. Punten ter bespreking kunnen door de representatieve werknemersorganisaties rechtstreeks of via hun leden in veiligheidsniveau 2 aangebracht worden. Het diensthoofd zal de problemen bespreken op de vergadering veiligheidsniveau 2.

Voorafgaand aan deze vergadering zal de mogelijkheid geboden worden om de nodige tijd te voorzien voor een voorbereidende vergadering van de werknemers, leden veiligheidsniveau 2. Dit zal ook als arbeidstijd beschouwd worden. Beide vergaderingen zullen evenwel de duurtijd van een halve shift niet overschrijden.

Bij acute veiligheidsproblemen dient veiligheidsniveau 2 onmiddellijk te worden samengeroepen en de representatieve werknemersorganisaties ingelicht.

3. Niveau 3

Een overkoepelend paritair samengesteld orgaan dat bevoegdheid heeft over algemene veiligheidszaken in de haven en een eventuele beroeps mogelijkheid heeft over veiligheidszaken die geen oplossing vonden in punt twee.

Vanaf een tewerkstelling van 100 havenarbeiders zal de firma vertegenwoordigd worden door de desbetreffende preventieadviseur in veiligheidsniveau 3.

Indien zich problemen voordoen in een bedrijf zonder vertegenwoordiging in veiligheidsniveau 3 zal die bepaalde firma uitgenodigd worden naar de veiligheidsvergadering.

Na contactname met en akkoord van de betrokken preventieadviseur kunnen de deelnemers aan veiligheidsniveau 2 - in aanwezigheid van een lid van veiligheidsniveau 3 - zich vergewissen van gelijkaardige veiligheidsomstandigheden in de havenbedrijven.

Bij vaststelling van onveilige werkmethodes door een afgevaardigde van veiligheidsniveau 3 dient contact te worden opgenomen met de bedrijfsverantwoordelijke inzake veiligheid en gezondheid.

Ingeval van betwisting dient er overleg te worden gehouden tussen een vertegenwoordiger van veiligheidsniveau 3, de preventieadviseur en een bedrijfsverantwoordelijke. Indien het tot geen vergelijk komt, zal het advies worden gevraagd van de FOD WASO TWW, dat bindend is voor alle partijen.

In de veiligheidsvergadering niveau 3 zal beslist worden welke bedrijfsbezoeken zullen uitgevoerd worden met een delegatie uit veiligheidsniveau 3 onder begeleiding van de preventieadviseur van het bedrijf en de arbeidsgeneesheer. Op basis van een verslag per bedrijf van de arbeidsgeneeskundige dienst zal een schema worden opgemaakt van de initiatieven inzake de naleving van de veiligheidswetgeving met betrekking tot de sanitaire installaties, refters en ontkleedruimtes en het onderhoud ervan. Dit verslag wordt minstens 2 maal per jaar besproken in de veiligheidsvergadering niveau 3.

Praktische toepassing bij art. 40 - Veiligheidsorganisme

ARAB-artikel 64, 65, 67 en 148 zijn van toepassing.

Wintermaatregelen

1. Er moet een verwarmd lokaal met voldoende ruimte vorhanden zijn in verhouding tot het aantal tewerkgestelde havenarbeiders;
2. Warme dranken moeten ter beschikking zijn voor de havenarbeiders;
3. Er moet steeds sneeuw- en ijsbestrijdingsmateriaal ter beschikking zijn.

Zomermaatregelen

Gekoeld water moet ter beschikking zijn van de havenarbeiders.

Indien de havenarbeiders 4 uur aan het werk zijn moet de mogelijkheid geboden worden om water te drinken tijdens die 4 uur.

De metingen van de temperatuur moeten gebeuren door de arbeidsgeneeskundige dienst, of via het toestel van de firma, in aanwezigheid van een lid van veiligheidsniveau 2. De wettelijke verplichtingen moeten worden uitgevoerd.

De werkgever en de hiërarchische lijn moet erop toezien dat deze maatregelen worden toegepast.

Zowel zomer- als wintermaatregelen werden per firma per werkpost vastgelegd.

Opleiding C/CE en ADR

De werkgevers verbinden er zich toe in te staan voor de bij de wet voorziene rijbewijzen en ADR-opleiding chauffeurs, indien nodig in het kader van de havenarbeid. Teneinde hun rijbewijs, noodzakelijk voor de uitoefening van hun functie, te kunnen behouden moeten de havenarbeiders volgens de wettelijke regeling een medische shifting ondergaan bij de arbeidsgeneeskundige dienst. De bijkomende kosten voor deze medische shifting zullen door de werkgevers gedragen worden. Indien er een bijkomende medische keuring moet voorzien worden voor het vervoer van de collega's op de werkvlloer dient de werkgever hiervoor de kosten te dragen. Betrokken werknemers dienen een aanvraag tot terugbetaling van de fiscale zegels in bij CeweZ na goedkeuring door het bedrijf (via standaardformulier).

Geen rijbewijs C/CE noodzakelijk voor het besturen van een voertuig voor traag vervoer, o.a. tugmaster :

- havenarbeiders geboren vóór 01/10/1982
- vervoer op een privéterrein, bv. terminal volledig afgesloten door gate.

Wel rijbewijs C/CE noodzakelijk voor het besturen van een voertuig voor traag vervoer, o.a. tugmaster :

- havenarbeiders geboren na 01/10/1982 indien hij zich op de openbare weg begeeft. Openbare weg = parking vóór de gate :
Openbare weg = alles dat beheerd wordt door stad, gemeente of provincie.
Openbare plaats = alle plaatsen die toegankelijk zijn voor iedereen.

Rijbewijs – intrekking

Havenarbeiders van wie het rijbewijs is ingetrokken of die een verval van sturen werden opgelegd door een rechterlijke uitspraak, zijn verplicht dit te melden aan hun werkgever. Zij mogen voor de duur van de intrekking of het verval niet meer met een personenwagen rijden. Dit verbod geldt ook op de terminal.

Havenexpert

Iedere havenarbeider heeft een "Havenexpert" ontvangen. Havenarbeiders zijn verplicht om dit document met veiligheidsinstructies steeds bij zich te houden.

Uniforme noodkoffer

Op iedere firma is een uniforme noodkoffer voorzien voor ernstige ongevallen.

Onthaalbrochure

Elke firma maakt een onthaalbrochure voor nieuwe werknemers.

Preventieadviseurs

Een overzichtlijst van alle firma's wordt als bijlage toegevoegd.

HOOFDSTUK X - Behandeling van klachten

Artikel 41 - Bevoegdheid

Indien er zich een probleem voordoet bij een firma of een werknemer, wordt er eerst overleg gepleegd tussen de vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers en Cewez om een directe oplossing te zoeken.

- De partij die overleg wenst te plegen omtrent een ontstaan probleem richt een fax/mail/brief aan Cewez. Deze fax/mail/brief vermeldt het te bespreken onderwerp en een aantal data binnen een tijdbestek van tien werkdagen. Binnen dit tijdbestek brengt Cewez betrokken partijen rond de tafel. Van dit overleg wordt een verslag opgemaakt dat eventueel kan dienen als een bedrijfsovereenkomst.
- Ingeval zich een probleem voordoet met een havenarbeider wordt door de firma een vaststellingsformulier opgemaakt; dit formulier is opgenomen als bijlage aan deze Codex. De werkgever duidt hierop aan of een besprekking onder partijen noodzakelijk is. Cewez brengt de betrokken partijen samen.

Slechts indien na overleg in beide gevallen geen eensluidend akkoord kan bereikt worden of indien de firma of de havenarbeider niet wil ingaan op de vraag tot overleg, wordt het geschil voorgelegd aan het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.

Artikel 42 - Bijeenroeping

Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie vergadert op aanvraag van één van zijn leden. De bijeenroeping van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie gebeurt volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel 43 - Indienen van klachten

Onverminderd de bepaling van art. 41 (Bevoegdheid) worden de klachten onmiddellijk en schriftelijk, bij het Paritair Subcomité/ Administratieve Commissie ingediend, uiterlijk binnen de 5 werkdagen na het ontstaan van het geschil. Alle partijen worden hierover ingelicht.

Met het oog op de vrijwaring van de rechten van de verdediging wordt de aangeklaagde partij, op voorhand en schriftelijk in kennis gesteld van de ingediende klacht. Bijtijds worden zij, per brief, opgeroepen.

Onder bepaalde omstandigheden en op verzoek van één van de partijen kan het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie onmiddellijk ter plaatse samenkomen.

Iedere partij verschijnt zelf of kan zich laten vertegenwoordigen bij het tegensprekelijk onderzoek en bij de uitspraak van de ingediende klacht.

Een werkgever kan zich nochtans niet laten vertegenwoordigen door een havenarbeider. Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie kan, ambtshalve of op verzoek van één van de partijen, derde personen of getuigen uitnodigen tot het bijwonen van de vergadering.

Artikel 44 - Vaststellingen dringende problemen

Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie onderzoekt onmiddellijk, in aanwezigheid van belanghebbenden of van hun vertegenwoordigers, de moeilijkheden van dringende aard, welke tussen werkgever en werknemer ontstaan, namelijk deze welke betrekking hebben op de toepassing van de door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie vastgestelde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 45 - Verstek

Het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie kan bij verstek een beslissing nemen indien de aangeklaagde partij zich niet aangeboden heeft voor het einde van de tweede zitting waarvoor hij opgeroepen werd overeenkomstig het eerste lid.

De bij verstek genomen beslissing wordt aan de belanghebbende betekend door de secretaris binnen de acht dagen na de uitspraak, hetzij bij deurwaardersexploit, hetzij bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending.

Artikel 46 - Aanvullende bijdragen

De procedure voor de opvolging van de aanvullende bijdragen wordt als volgt vastgelegd :

- de administratie van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie schrijft een brief aan de aangeklaagde partij na het uitspreken van de sanctie (aanvullende bijdrage); er is 30 dagen tijd om te betalen.
- indien na 30 dagen niet betaald werd (administratie CeweZ volgt op en verwittigt het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie), wordt een tweede aangetekend schrijven aan de aangeklaagde partij gericht door de administratie van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie; er is opnieuw 30 dagen tijd om te betalen.

De gelden zullen mede worden aangewend tot het oprichten en/of het functioneren van sociale werken voor de havenarbeiders van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort behalve bij artikel 47 – praktische toepassing nr. 1 (Onrechtmatige tewerkstelling).

Artikel 47 - Aard van de sancties

Bij inbreuk op art. 3 - 5 - 6 -15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 31 - 32 - 33 - 36 - 37 - 39 kunnen hiernavolgende sancties worden toegepast :

A. Tegenover de werknemer

- 1° vermaning
- 2° nietigverklaring arbeidscontract
- 3° annuleren functiespecialisatie
- 4° wraking gevraagd door bedrijf
- 5° terugzetting rang
- 6° schorsing erkenning
- 7° intrekking erkenning

- B. Tegenover de werkgever of zijn aangestelde
- 1° vermaning
 - 2° betaling aanvullende bijdrage aan het Compensatiefonds met een maximum van betreffende shiftloon
 - 3° schorsing aanwerverskaart
 - 4° intrekking aanwerverskaart
 - 5° vervanging van ten onrechte tewerkgestelde arbeider
 - 6° opheffing bescherming Paritair Subcomité/Administratieve Commissie

Praktische toepassing bij artikel 47

1. Onrechtmatige tewerkstelling

In geval van aanwerving en/of tewerkstelling van één of meer werklieden zonder alfapass kan de werkgever, behoudens de in art. 15 (Gelegenheidshavenarbeid) bepaalde gevallen, ter verantwoording geroepen worden en kan hij bij vaststelling van een inbreuk gestraft worden met een aanvullende bijdrage die maximaal het betrokken shiftloon zal bedragen.

2. Onregelmatigheden tijdens tewerkstelling

Havenarbeiders die de urregeling vastgesteld door het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort niet volgen, niet in dienst blijven van de werkgever, de arbeid niet verrichten voor de duurtijd waarvoor zij zijn aangenomen, die roken op een tijdstip of plaats waar dit verboden is, het werk verlaten zonder de toestemming van de werkgever, opzettelijk koopwaar of materiaal beschadigen of ontvreemden, buiten gebruik stellen of bevullen, kunnen het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

3. Werkonwilligheid

Havenarbeiders die de havenarbeid niet spontaan aanvaarden, zodat de V.D.A.B. tot ambtshalve aanduiding dient over te gaan om te voldoen aan het werkaanbod, dit terwijl zij werkloos blijven, kunnen het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

4. Wangedrag

Havenarbeiders die :

- het initiatief nemen of daden stellen die voor doel hebben de normale werkzaamheden van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort of haar werkgroepen te storen of te belemmeren;
- de aanwervingen in het aanwervingslokaal verhinderen;
- gewelddadene stellen, bedreigingen of beleidings uiten ten overstaan van de leden van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, alsmede ten overstaan van al de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, kunnen het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

5. Alcohol en drugs

Op de aanwerving moet men zich steeds nuchter aanbieden. Men mag dus niet onder invloed zijn van alcohol of drugs. Iemand die onder invloed is mag het werk niet aanvatten of dient van het werk verwijderd te worden. Het onder invloed zijn kan worden vastgesteld op basis van duidelijk waarneembare gedragingen. De vaststelling moet op een discrete wijze gebeuren.

Indien men zich onder invloed aanbiedt, er een vermoeden van onder invloed zijn bestaat of men in deze hoedanigheid het werk reeds aangevat zou hebben dient de hiërarchische lijn samen met de betrokkenen aangesteld door het bedrijf de vaststelling te doen. Zij beoordelen of de persoon nog veilig aan het werk kan of aan het werk kan blijven. Indien dit niet kan dan zorgt de verantwoordelijke ervoor dat de betrokkenen van het werk verwijderd wordt en naar zijn woonplaats begeleid wordt en dit op kosten van de werkgever.

Indien de persoon agressief is, wordt bijstand gevraagd aan de politie. De hoogst aanwezige van de hiërarchische lijn en een betrokkenen van het bedrijf ondertekenen het Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken" (voorbeeld in bijlage) waarin wordt vastgesteld dat de arbeider de shift niet kon aanvatten of verderzetten.

De ondertekende verklaring wordt bezorgd aan Cewez en de preventieadviseur.

De betrokkenen wordt gevraagd zich te melden bij de arbeidsgeneesheer in functie van een beoordeling van het veilig functioneren. Een kopie van deze verklaring wordt door Cewez doorgestuurd naar de sociale partners.

Men wordt opgeroepen voor het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie :

- 1) indien betrokkenen na 2 uitnodigingen zich niet aanbiedt bij de arbeidsgeneesheer;
- 2) indien de situatie zich 2 maal voordoet binnen de 2 jaar;
- 3) indien men in het havengebied (tijdens de tewerkstelling of tijdens de verplaatsing van en naar het werk) een ongeval heeft veroorzaakt onder invloed van alcohol en/of drugs.
- 4) indien men betrokken is in een onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de aanschaf, het bezit of het verhandelen van drugs.

Het volledige beleidsplan is opgenomen als bijlage aan deze codex.

6. Verbod van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag

De werkgevers en de werknemers alsmede de personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien dit niet het geval is kunnen zij het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

Onder psychosociale risico's op het werk wordt verstaan de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorraarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Onder geweld op het werk wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit.

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Preventiemaatregelen en informatie van de werknemers : de werkgever neemt de nodige preventiemaatregelen om de werknemers te beschermen tegen psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Hij verschaft de werknemers alle nodige inlichtingen met betrekking tot deze maatregelen, in het bijzonder wat betreft de te volgen procedure in geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag kan hij beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming of instelling, volgens de nader bepaalde regels in de bijlage aan deze Codex.

Een werknemer van een onderneming van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

De procedure en de vertrouwenspersonen per firma werden opgenomen als bijlage van deze Codex.

7. Jaarlijks verplicht medisch onderzoek

Havenarbeiders zijn verplicht zich jaarlijks medisch te laten keuren.

Bij weigering of verzuim zal de desbetreffende havenarbeider opgeroepen worden voor het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie en zal hij niet meer tewerkgesteld worden als havenarbeider tot hij voldoende geschikt verklaard wordt door de arbeidsgeneesheer.

Havenarbeiders kunnen tijdens de shift naar de bedrijfswagen van de arbeidsgeneeskundige dienst gaan als deze aanwezig is op de terminal.

Indien het een onderzoek betreft in de gebouwen van de arbeidsgeneeskundige dienst moet de havenarbeider om praktische redenen vooraf toestemming vragen aan de werkgever om hiervoor het werk te verlaten.

De werkgever zal een maximale inspanning doen om de havenarbeider tijdens de arbeidstijd in staat te stellen naar het jaarlijks verplicht medisch onderzoek te laten gaan.

8. Roken op het werk

Met de wet van 22/12/2009 wil de overheid het passief roken op de werkplek tegengaan. De werknemer heeft recht op een rookvrije werkplek. De werkgever heeft echter wel de mogelijkheid om een rookruimte te voorzien, maar is hiertoe niet wettelijk verplicht.

Dit rookverbod geldt :

- aan boord van schepen (aan dek en in de ruimen),
- in cabines van machines en voertuigen (kranen, straddle-carriers, stackers),
- in magazijnen,
- in pendelbussen of andere vormen van gemeenschappelijk vervoer,
- in de sociale voorzieningen (toiletten, refter, kleed-wasplaatsen, ehbo-lokalen,...)
- in de gebouwen, burelen, portacabines,...
- op terreinen

De havenbedrijven hebben reeds voor zichzelf bepaald welke maatregelen ze zullen nemen in het kader van deze wet.

Roken op het werk is dus overal verboden tenzij er duidelijk aangeduid staat dat men wel mag roken.

Ook het roken van een electronische sigaret valt onder deze regeling.

Havenarbeiders die dit rookverbod negeren kunnen het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

9. Verbod gebruik van gsm, individuele muziekinstallaties en andere apparatuur niet dienstig voor het werk

Het gebruik van deze toestellen is verboden tijdens de arbeidsuren.

Havenarbeiders die dit verbod negeren kunnen, via het vaststellingsformulier, het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

10. Veiligheidsgordel

Het dragen van de veiligheidsgordel is verplicht in busjes en in auto's waar dit technisch mogelijk is. Voor wat andere voertuigen betreft (heftruck, tugmaster,...) moeten de instructies omtrent de gordeldracht worden opgevraagd bij de firma. Havenarbeiders die dit gebod negeren kunnen, via het vaststellingsformulier, het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

Zie ook bijlage van deze Codex.

11. Afwezigheid beroepsopleiding

Opleiding wordt beschouwd als werken. Havenarbeiders die niet aanwezig kunnen zijn op de geplande opleiding moeten dit zo snel mogelijk melden en dit ten laatste 14 kalenderdagen vóór aanvang van de opleiding. Daarna worden meldingen van afwezigheden nog enkel goedgekeurd mits het voorleggen van een attest. Dit kan enkel voor niet te plannen afwezigheden zoals arbeidsongeval, ziekte, klein verlet of een andere onverwachte en dringende reden. In sommige gevallen zal hiervoor een herverdelingsdag of verlofdag genomen moeten worden.

Ook aan de bedrijven wordt gevraagd om de termijn van 14 dagen in de planning te respecteren. Indien er toch te veel werk is kan de opleiding, enkel op vraag van de werkleding/ploegendienst, uitgesteld worden.

Indien havenarbeiders zonder verwittiging en zonder geldige reden weg blijven van een geplande opleiding zullen vaststellingsformulieren worden opgemaakt. Zij kunnen hierdoor het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen zoals voorzien in art. 47 van de Codex (Aard van de sancties).

Artikel 48 - Opheffing bescherming Paritair Subcomité/Administratieve Commissie

De werkgever of arbeider, die zich niet onderwerpt aan een beslissing van het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, pleegt inbreuk op de overeenkomst. Hij kan de bescherming van het Paritair Subcomité/ Administratieve Commissie niet verder inroepen.

HOOFDSTUK XI - Bijlagen

1. Procedure voor het verlenen van een vrijstelling van ambtshalve aanduiding
2. Meldingsprocedure en medische controle ziekte en ongeval buiten het werk
3. Positief aanwezigheidsbeleid
4. Arbeidsongevallenverzekering havenarbeiders
5. Beleidsplan alcohol- en drugspreventie
6. Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"
7. Vertrouwenspersonen + procedure "pesten op het werk"
8. Toepassing K.B. 225 – herverdeling van de arbeid
9. Vaststellingsformulier
10. Afspraken met betrekking tot redelijke termijn (sectoren stukgoed, roro, containers)
11. Puntensysteem kledij
12. Overzichtslijst van de betrokken partijen
13. IT beleidsplan
14. ISPS
15. Veiligheidsgordel
16. Quorumberekening
17. Tijdstip en termijn van betaling van loon
18. Tussenkomst in de verplaatsingskosten
19. Loontabel houdende functielonen van vaste en flexibele shiften
20. Plan van de havens Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, (bron M.B.Z (nr. 03/09/2004-01338) en A.G. Haven Oostende)

Bijlage 1 aan de Codex
**Procedure voor het verlenen van een vrijstelling voor
bepaalde taken - Praktische toepassing bij art. 23-1°**

- * Procedure voor het verlenen van een vrijstelling voor bepaalde taken :
 1. Bezoek aan de arbeidsgeneesheer wordt steeds aangevraagd aan de Interbedrijfsgeneeskundige dienst
De havenarbeider die denkt in aanmerking te komen voor een vrijstelling moet een afspraak maken bij de arbeidsgeneesheer, Attentia, Noordzeestraat 14B, 8380 Zeebrugge, tel. 050/54.58.60. Een afspraak kan telefonisch gemaakt worden : elke werkdag van 08u30 tot 12u00 en van 13u00 tot 16u00.
Deze afspraak zal doorgaan binnen tien werkdagen na het eerste contact.
De havenarbeider dient alle nodige medische documenten en in het bijzonder het verslag van zijn behandelende geneeshe(e)r(en) ter beschikking te stellen van de arbeidsgeneesheer om zo een volledig beeld te krijgen over de verminderde geschiktheid.
 2. Advies voor vrijstellingen worden gegeven door de arbeidsgeneesheer
Na ondervraging en onderzoek door de arbeidsgeneesheer wordt uw aanvraag in overweging genomen en zal de arbeidsgeneesheer na contact met de betrokken werkgevers, preventieadviseurs en behandelende geneesheer de specifieke werkomstandigheden aanduiden waarbij u niet meer kan tewerkgesteld worden.
 3. Vrijstellingen worden verleend (aanvaard) door de werkgever
Na het inwinnen van het advies van de arbeidsgeneesheer dat overgemaakt wordt aan CEWEZ die contact opneemt met het betrokken bedrijf.
Er doen zich drie gevallen voor :
 - a. vrijstelling werd aanvaard en reïntegratie is mogelijk.
In dit geval wordt de vrijstelling meegedeeld aan het Paritair Subcomité/ Administratieve Commissie en ontvangt betrokkene een attest.
 - b. vrijstelling werd niet aanvaard omdat op basis van de vrijstelling er geen reïntegratie mogelijk is.
In dit geval wordt de vrijstelling ultiem beoordeeld in het Paritair Subcomité/ Administratieve Commissie. Betrokkene zal gehoord worden voor het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.
 - c. vrijstelling werd niet aanvaard omdat de verminderde geschiktheid geen invloed heeft op de werkzaamheden die de havenarbeider gewoonlijk uitvoert.

4. Soorten vrijstellingen

De vrijstellingen worden toegekend door de arbeidsgeneesheer en worden in de vorm van onderstaande codes vermeld op de kaart van medisch onderzoek (N9) :

code A	LASHING AUTOBEHANDELING
code B	LASHING CONTAINERBEHANDELING
code C	CARGO (MANUELE BEHANDELING VAN EENHEDEN VAN 25KG OF MEER)
code D	CHAUFFEUR
code H	HIERARCHISCHE LIJN FM/CB
code K	KRAANMAN
code M	MARKEERDER
code P	PLAATSEN EN VERWIJDEREN VAN PINNEN (TWISTLOCKS)
code S	SHUNTEREN VAN AUTO'S
code T	LASHING TRAILERBEHANDELING / HIGH & HEAVY BEHANDELING
code Z	ZWANGERSCHAPSBEZICHTIGING

Havenarbeiders die om medische redenen geen nachtshiften mogen presteren moeten dit laten bevestigen door de arbeidsgeneesheer.

- * De "Kaart van medisch onderzoek" (N9), uitgereikt door de arbeidsgeneesheer, is alleen geldig in het aanwervingslokaal.
- * Om discussies te vermijden moeten de havenarbeiders hun "kaart van medisch onderzoek" (N9) bij zich hebben.
- * Indien een havenarbeider bij een firma een taak aanvaardt waarvoor hij vrijstelling heeft, zijn beiden verantwoordelijk. Deze zaak wordt dan besproken in het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie.
- * De verleende vrijstellingen worden jaarlijks herzien, gekoppeld aan het jaarlijks medisch onderzoek. In geval van arbeidsongeval kunnen er ook vrijstellingen verleend worden voor een bepaalde periode.
- * Vrijstellingen worden toegekend aan allen die niet tewerkgesteld zijn bij eenzelfde werkgever. Als blijkt dat zij onvoldoende shiften presteren, zullen zij opnieuw beoordeeld worden.

Vrijstellingen worden niet aanvaard voor werknemers die tewerkgesteld zijn bij éénzelfde werkgever. Indien zij van werkgever of taak veranderen, kunnen zij een vrijstelling krijgen.

- * Havenarbeiders op timetable :

Als de dokter een vrijstelling verleent, is deze van toepassing in alle bedrijven in heel de haven.

Havenarbeiders die op timetable staan en naar de aanwerving gaan, kunnen verplicht aangeduid worden en een rode stempel krijgen bij werkweigering. Als een havenarbeider voor bepaalde werken medisch ongeschikt blijkt te zijn, dient hij zich in regel te stellen via de arbeidsgeneesheer.

Bij het krijgen van de vrijstelling voor verplichte aanduiding kan zonder probleem deze stempel geregulariseerd worden met terugwerkende kracht in de eerstvolgende zitting van de Contactcommissie.

Bijlage 2 aan de Codex
Meldingsprocedure en medische controle
bij ziekte en ongeval buiten het werk

Bij afwezigheid wegens ziekte of privaat ongeval bestaat de mogelijkheid dat een controlegenesheer een medische controle in opdracht van de werkgever komt uitvoeren, in het kader van art. 31 §2 van de wet van 03/07/1978.

Om deze controle in de gepaste sfeer van objectiviteit te laten verlopen, vindt u hierna de volgende richtlijnen :

1. Meldingsplicht

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (zelfs indien de consultatie bij / door de dokter nog niet is gebeurd) of ongeval (buiten het werk) dient de havenarbeider zijn afwezigheid te melden.

Wanneer en aan wie melden ?

- Indien reeds aangeworven of op timetable = melding aan de werkgever en CEWEZ vóór de aanvang van de shift.
Deze regeling geldt ook voor havenarbeiders op deeltijds V.A.
- Indien niet aangeworven : melding aan CEWEZ vóór 13u00 op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. Indien er geen tijdige melding is, is er geen bijpassing verschuldigd.

Hoe melden ?

- telefonisch op het nummer :
 - * werkgever : zie lijst met groene telefoonnummers van iedere werkgever hierna (groen nummer : geen kosten voor de oproeper)
 - * CEWEZ : 0800/16931 (groen nummer : geen kosten voor de oproeper)
of via fax op het nummer 050/55.29.43
- Indien deze melding aan CEWEZ gebeurt vóór 08u00 of na 16u30 of op zater-, zon- en feestdagen dient u uw gegevens op het antwoordapparaat in te spreken.
- Bij de melding dient u uw naam, verblijfadres, afwezigheidsduur, hospitalisatie en duur, ... te vermelden.

LIJST MET GROENE TELEFOONNUMMERS VAN IEDERE WERKGEVER – REGELING BIJ ZIEKTE	
2XL	Tijdens en buiten de kantooruren: bellen op het gsm-nummer 0473/90.09.32 (permanent gsm) – bij afwezigheid gsm-nummer 0473/70.03.15 (Tom Schittecat)
Belgian New Fruit Wharf	Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/99.591 Buiten de kantooruren: SMS sturen naar gsm-nummer 0476/45.14.62.
Borlix	
C.Ro Ports Zeebrugge	Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/16.435 Buiten de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/95.258 en bericht inspreken op het antwoordapparaat. In de loop van de avond/ volgende morgen worden die gesprekken beluisterd en wordt actie genomen.
CSP Zeebrugge Terminal	Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/11.039 (bij de rostering). Buiten de kantooruren: bellen op het duty gsm-nummer 0473/54.44.31 van de Terminal Supervisor. De Terminal Supervisor (of Security) meldt dit via mail aan de rostering of belt de rostering op hun duty phone indien er een dringende vervanging vereist is. Rechtstreeks nummer van Security is 050/50.25.69.
Depre Storage & Handling	Tijdens en buiten de kantooruren: bellen op één van de volgende gsm-nummers 0494/72.11.49 (Geert), 0496/27.59.45 (Luc), 0474/42.79.59 (Nicolas).
DP World Antwerp Terminal	Tijdens en buiten de kantooruren : op gsm-nummer 0496/55.70.74 (Jurgen).
International Car Operators	Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/92.529 Buiten de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/92.529 en inspreken op het automatisch antwoordapparaat.
Logghe	Bellen op het nummer 0475/50.08.76.
Minne Port Agencies	Tijdens en buiten de kantooruren : bellen rechtstreeks naar de foreman Geert Christiaen op het nummer 0494/72.11.49. Indien daar niet wordt opgenomen, verwittig Patrick Van Hove op het nummer 0475/74.61.36.
NDQ	Bellen op het nummer 050/33.42.84.
P&O North Sea Ferries	Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/95.132 of bureel 050/54.22.67. Buiten de kantooruren: bellen naar de foreman van dienst via het gratis nummer 0800/95.132 of rechtstreeks op het nummer 050/54.22.82 of het gsm-nummer 0473/54.28.65.
Progeco	Tijdens en buiten de kantooruren : bellen op het gsm-nummer 0471/56.52.23 of op het algemeen nummer 03/544.12.30.
PSA Zeebrugge – Container Handling Zeebrugge	<u>PSA Zeebrugge</u> Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/94.160 Buiten de kantooruren: bellen op gsm-nummer 0491/71.56.03. <u>Container Handling Zeebrugge</u> Tijdens de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/94.160 Buiten de kantooruren: bellen op gsm-nummer 0476/32.57.31.
Seabridge	Tijdens en buiten de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/20.985 of op gsm-nummer van ceelbaas Geert Van Belle 0479/53.05.89. Indien geen antwoord kan tijdens de kantooruren eveneens gebeld worden op het algemeen nummer 050/36.70.80.
Seaport Shipping & Trading	Tijdens de kantooruren: bellen op het nummer 050/33.76.02. Buiten de kantooruren: bellen op het gsm-nummer 0495/82.22.91.
Verbrugge Terminals Zeebrugge	Tijdens en buiten de kantooruren : bellen op het gsm-nummer 0473/18.93.82.
Verhelst Port Operators	Bellen op het nummer 059/33.11.33.
Wallenius Wilhelmsen Logistics	Tijdens en buiten de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/62.550 , indien geen antwoord kan gebeld worden op de ziektelefoon: 050/64.23.29

Zeebrugge Food Logistics	Onmiddellijke melding (vóór aanvang shift) bij directe chef, anders bij Eddy Goelen.
CEWEZ	Tijdens en buiten de kantooruren: bellen op het gratis nummer 0800/16.931 en buiten de kantooruren bericht inspreken op het antwoordapparaat. De eerstvolgende werkdag worden die gesprekken beluisterd en ingegeven.

2. Medisch attest

De arbeidsongeschiktheid dient bewezen te worden door een origineel medisch attest dat aan CEWEZ wordt overgemaakt binnen de 48 uur volgend op het begin van de afwezigheid. Dit geldt ook voor arbeidsongeschiktheid tijdens betaalde feestdag en weekend.

In uitvoering van de C.A.O. voor de Havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort wordt de bijpassing uitbetaald door het Compensatiefonds.

Op grond van art. 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 03/07/1978 kan u, in geval dat het medisch attest na 48 uur wordt voorgelegd, de bijpassing ontzegd worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die de dag van de afgifte of verzending voorafgaan.

De bijpassing wordt ook geweigerd voor de dagen arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de datum van het voorgeschreven medisch attest.

Een medisch attest met terugwerkende kracht wordt niet als geldig aanvaard voor de betaling van de bijpassing.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan beschouwd worden als ongewettigde afwezigheid.

3. Verblijfadres

Bij elke ziektemelding of elke indiening van een medisch attest dient het correcte verblijfadres vermeld te worden.

Wat wordt nu precies bedoeld met het begrip "verblijfadres" ?

Dit is de plaats waar de zieke tijdens zijn afwezigheid verblijft. De verblijfplaats is niet noodzakelijk de woonplaats van de betrokken havenarbeider, dit is de plaats waar hij is ingeschreven in de bevolkingsregisters. Het gaat om de plaats waar de havenarbeider normaal verblijft, maar het kan ook een andere locatie zijn, bv. de woonst van een verwant, vriend of buur ten huize waarvan de havenarbeider wordt verzorgd.

De logische uitloper van de verplichting van de havenarbeider om zich aan de door CEWEZ georganiseerde controle te onderwerpen bestaat erin dat de havenarbeider CEWEZ op de hoogte moet brengen van het feit dat hij bereikbaar is op een andere plaats dan zijn gewone verblijfplaats. De controle moet steeds mogelijk blijven.

4. Medische controle

Daarop kan de controlegeneesheer zich bij de havenarbeider aanbieden, ook tijdens het weekend. De havenarbeider dient, in geval hij het recht op de bijpassing wil behouden, het nodige te doen om de controle mogelijk te maken. Dit betekent dat, indien hij op het ogenblik van het bezoek van de controlegeneesheer afwezig is, hij dient in te gaan op de uitnodiging van de controlearts om zich op de vermelde dag en uur in zijn kabinet aan te bieden.

Wordt deze uitnodiging laattijdig gevonden, dan is de havenarbeider verplicht om contact op te nemen met de controlegeneesheer zodat een nieuw onderzoek (op later tijdstip) kan plaatsvinden.

Bepalen doelgroep :

Medische controle wordt uitgevoerd voor havenarbeiders die :

- het vorige jaar meer dan 3 keer ziek geweest zijn;
- ingeval er zich problemen voordoen bij de aanwerving.

Arbeidsongevallen behoren niet tot de doelgroep.

De medische controle kan ook uitgevoerd worden op vraag van een werkgever (firma).

5. Beslissing controlegeneesheer

De controlegeneesheer noteert zijn beslissing op een daartoe bestemd formulier, dat de havenarbeider ter ontvangst dient te ondertekenen. De havenarbeider ontvangt het 1e exemplaar van dit formulier dat hij aan CEWEZ dient te overhandigen.

6. Verplichte vervroegde werkherhaling

Indien de controlegeneesheer meent dat de havenarbeider het werk vroeger kan hervatten :

- ontvangt hij, onder gesloten omslag, een rapport bestemd voor zijn behandelend geneesheer.
- Indien hij het werk niet heeft hervat op de datum voorzien door de controlegeneesheer en hij wil zijn recht op de bijpassing behouden dan dient hij zelf de nodige stappen te ondernemen om het medisch geschil te beslechten. Daartoe dient hij, met het rapport onder gesloten omslag ontvangen van de controlegeneesheer, zijn behandelend geneesheer terug te contacteren.

De beslissing omtrent de arbeidsongeschiktheid zal in gezamelijk akkoord tussen beide geneesheren genomen worden. Indien de geneesheren niet tot een vergelijk komen, dient hij via zijn behandelend geneesheer, het initiatief te nemen om de uitspraak te laten beslechten door een derde geneesheer.

N.B. : Het indienen van een nieuw medisch attest voor dezelfde duur als het oorspronkelijk volstaat niet om zijn recht op de bijpassing te vrijwaren.

- indien het werk niet wordt hervat en er staat geen (werkloosheids)stempel in zijn prestatieboek op de dag van de verplichte vervroegde werkherhaling kan hij ter verantwoording worden opgeroepen voor de Administratieve Commissie.

Kosten van de geneesheer-scheidsrechter :

De kosten zijn voor de verliezende partij. In het omgekeerde geval worden deze gedragen door het controle-organisme of CEWEZ.

7. Verlenging arbeidsongeschiktheid

Ingeval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid dient dezelfde procedure gevuld te worden.

8. Werkhervattingsonderzoek

Na vier weken afwezigheid wegens ziekte of ongeval bepaalt de wet dat de havenarbeider door de arbeidsgeneesheer onderzocht wordt om na te gaan of gevolgen van de ziekte of het ongeval de geschiktheid van de havenarbeider, om zijn oude baan op te nemen, niet heeft verminderd. Dit is geen controle-onderzoek en geldt niet als jaarlijks verplicht medisch onderzoek.

Dit onderzoek moet gebeuren ten laatste op de tiende werkdag na werkherstelling. Met het oog op dit onderzoek voor het hervatten van het werk, moet de havenarbeider zelf contact opnemen met de arbeidsgeneesheer van Attentia, Noordzeestraat 14B, 8380 Zeebrugge (tel. 050/54.58.60)

Bijlage 3 aan de Codex Positief aanwezigheidsbeleid

Elk bedrijf in de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort heeft regels en afspraken in geval van ziekte. Deze naleven is een eerste stap in de goede richting. Daarnaast hebben de havenbedrijven en de sociale partners een positief aanwezigheidsplan uitgewerkt.

In grote lijnen wil dit plan :

- de jaarlijks stijgende ziektecijfers terugdringen
- de havenarbeider ervan overtuigen dat de gevolgen van afwezigheid door ziekte groot zijn; het brengt ook een verlies van inkomen, motivatie en productiviteit met zich mee en niet alleen bij de havenarbeider zelf...

Naast effectieve werkconbekwaamheid kunnen er ook andere factoren zijn waardoor de havenarbeider niet kan komen werken (stress, burn-out, geen zin, geen kinderopvang, hospitalisatie van een familielid,...). Voor deze situaties is er meestal een andere oplossing voorhanden. Dit kan samen met Cewez besproken worden.

De werkgevers streven naar "werkbaar werk" en hebben oog voor risico-indicatoren (werkdruk, fysische belasting, taakvariatie,...). Ze doen er alles aan om een positieve werksfeer te creëren zodat iedereen zich goed voelt in zijn job.

Aan de havenarbeiders wordt gevraagd om een positieve ingesteldheid aan de dag te leggen en constructief mee te werken om de verschillende afspraken met betrekking tot medische controles, medische vrijstellingen, het beleidsplan alcohol- en drugspreventie en andere afspraken vermeld in deze Codex te respecteren.

Het positief aanwezigheidsbeleid treedt in werking in volgende situaties :

- de Bradfordscore (=aantal afwezigheidsperiodes)² x aantal ziektedagen) voor de afgelopen 12 maanden is 200 en hoger in combinatie met 4 of meerdere ziekteperiodes;
- de havenarbeider is langer dan één maand ziek
- de havenarbeider is langdurig afwezig

In één van bovenvermelde situaties zal de verantwoordelijke van het bedrijf (timetable) of van Cewez (losse pool) de havenarbeider contacteren voor een verzuimgesprek :

FIRMA	Verantwoordelijke positief aanwezigheidsbeleid
2XL	Tom Schittecat
Belgian New Fruit Wharf	Christophe Monos / Annick Broes
Borlix	/
C.Ro Ports Zeebrugge	Valerie Beyne
CSP Zeebrugge Terminal	Omaar Zaouali
Depre Storage & Handling	Luc Buysse / Nicolas Lanssens
DP World Antwerp Terminal	Kurt Praast
International Car Operators	Vanessa Verkeyn / Dominique Boudolf (ALD)
Logghe	Jozef Logghe
Minne Port Agencies	Patrick Van Hove
NDQ	Mathias Coppens
P&O North Sea Ferries	Kris Lemmens
Progeco	/
PSA Zeebrugge – Container Handling Zeebrugge	Jeroen Cromheecke
Seabridge	Mieke Merlevede
Seaport Shipping & Trading	John Minne
Verbrugge Terminals Zeebrugge	Dolf Wagter
Verhelst Port Operators	Els Vermout
Wallenius Wilhelmsen Logistics	Nele Haemers, Stijn Devos
Zeebrugge Food Logistics	Alex Dejaeghere
CEWEZ	Mieke Logghe

Bijlage 4 aan de Codex
Arbeidsongevallenverzekering havenarbeiders

WERKGEVER	VERZEKERINGSMAATSCHAPPIJ	POLISSEN
2XL Contactpersoon : Kelly Oreel	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 BERCHEM	FCI 03/97112766/01
Belgian New Fruit Wharf Contactpersoon : Karine Thierens	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 ANTWERPEN	97094396/03
Borlix	MERCATOR Posthofbrug 16 2600 Antwerpen	9990115
C. Ro Ports Zeebrugge Contactpersoon : Nathalie Debruyne	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 BERCHEM	97189479
CSP Zeebrugge Terminal Contactpersoon : Cynthia Blomme	ALLIANZ Zaterdagplein 1 1000 BRUSSEL	BCAT0029768402
Depre Storage & Handling	AXA Vorstlaan 25 1170 BRUSSEL	72006709001
DP World Antwerp Terminal Contactpersoon : Jurgen Sturnon	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 BERCHEM	03/97.139.776/16
International Car Operators Contactpersoon : Tania Laseure	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 BERCHEM	03/97132105
Loghe BVBA	AXA Vorstlaan 25 1170 BRUSSEL	010.720.180.600
Minne Port Agencies	AXA Vorstlaan 25 1170 BRUSSEL	720.178.114
NDQ	BALOISE NV Posthofbrug 16 2600 Berchem	9985496
P&O North Sea Ferries Contactpersoon : Frank Verbrugge	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 BERCHEM	9705144003
Progeco	MENSURA Zaterdagplein 1 1000 BRUSSEL	01AT00308398
PSA Zeebrugge – Container Handling Zeebrugge Contactpersoon : Nancy De Bruyne	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 ANTWERPEN	PSA 97-673.25 CHZ 0397116827
Seabridge Contactpersoon : Mieke Merlevede	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 ANTWERPEN	97150968
Seaport Shipping & Trading Contactpersoon : John Minne	AG INSURANCE Berchemstadionstraat 70 2600 ANTWERPEN	08 9600 7284 11
Verbrugge Terminals Zeebrugge	ALLIANZ Zaterdagplein 1 1000 BRUSSEL	01PK08011518
Verhelst Port Operators	FEDERALE VERZEKERINGEN Veldstraat 22 8420 WENDUINE	010/0078850

Wallenius Wilhelmsen Logistics Contactpersoon : Nele Haemers	VIVIUM Koningsstraat 153 1210 BRUSSEL	1250137
Zeebrugge Food Logistics Contactpersoon : Alex Lejaeghere	AXA Belgium Vorstlaan 25 1170 Brussel	705035006001

Bijlage 5 aan de Codex
Beleidsplan alcohol- en drugspreventie

1. Uitgangspunten van het beleid

- 1.1 Middelenmisbruik wordt in onze haven erkend als een ernstig gezondheids- en veiligheidsprobleem. Ook binnen de drie veiligheidsniveaus erkent men de risico's die alcohol en andere drugs inhouden.
- 1.2 De veiligheidsniveaus wensen een duidelijke handleiding ter beschikking te stellen waarin wordt aangegeven hoe men met de thematiek alcohol- en andere drugs op het werk wenst om te gaan. De veiligheidsniveaus wensen geen onderscheid te maken tussen legale en illegale drugs. Onder drugs verstaan we verdovende, stimulerende en bewustzijnsveranderende middelen (slaap- en kalmeermiddelen, pijnstillers, alcohol, cannabis, heroïne en LSD...). Nicotine is geen onderwerp van dit beleid.
- 1.3 De veiligheidsniveaus wensen een integraal beleid uit te werken en alcohol en andere drugs in hun juiste context te plaatsen. Daarbij worden de handvatten van het bestaande personeelsbeleid gehanteerd : mensen helpen in het belang van een goede organisatieontwikkeling.
Het veilig functioneren van de medewerkers wordt als aanknopingspunt gehanteerd. De werkgevers, de veiligheidsniveaus, de hiërarchische lijn, de preventie adviseurs en de havenarbeiders zijn betrokken bij dit beleidsplan. Het veilig functioneren vormt de invalshoek voor de interventies. Dit beleidsplan wil zich niet inlaten met privé-aspecten.
- 1.4 De in 1.3 opgesomde partijen hechten belang aan een veilige en gezonde werkomgeving voor alle werknemers. Zij erkennen dat alcohol en andere drugs een weerslag kunnen hebben op het veilig functioneren van medewerkers. Misbruik verhoogt niet alleen de kans op arbeidsongevallen, maar ook de efficiëntie van het werk kan eronder lijden.
- 1.5 Dit beleidsplan wil een handleiding aanreiken waar volgende onderdelen op elkaar zijn afgestemd, en waar gelijktijdig op volgende terreinen wordt gewerkt:
 - duidelijke regelgeving en handleiding;
 - het aanreiken van een hulpverleningskader;
 - het sensibiliseren en vormen van alle medewerkers.Hierbij willen alle partijen zich uitspreken over aanwezigheid en gebruik van alcohol en andere drugs op het werk. Zij willen ook richtlijnen ter beschikking stellen bij omgang met medewerkers die onder invloed op het werk verschijnen of niet goed functioneren ten gevolge van alcohol- en andere drugsproblemen.
- 1.6 Alle partijen worden gevraagd het beleid te onderschrijven en toe te passen. Van de hiërarchische lijn wordt ook verwacht dat zij consequent optreden. Zij kunnen hierbij op de onvoorwaardelijke steun van het management rekenen.
De partijen verbinden zich ertoe in de eerste plaats een preventief beleid uit te werken d.w.z. probleemsituaties vermijden of voorkomen en zij wensen een sanctiebeleid uit te werken indien alle genomen maatregelen ontoereikend zijn.

Het beleid geldt op dezelfde wijze voor alle niveaus in de bedrijven: dit betekent zowel voor leidinggevenden, hiërarchische lijn, als voor alle medewerkers.

2. Doelstellingen: wat willen we bereiken?

- streven naar het voorkomen en terugdringen van veiligheidsproblemen door alcohol- en/of drugmisbruik;
- uniforme richtlijnen ter beschikking stellen voor alle werknemers;
- opstellen van procedures bij probleemgebruik;
- vastleggen van de verantwoordelijkheid voor signalering en aanbod van hulp;
- het detecteren van probleemsituaties;
- hulp bieden aan probleemdrinkers;
- herintegratie na hulpverlening;
- een verantwoord sanctioneeringsbeleid.

3. Voor wie?

Het beleid werd opgesteld ten behoeve van alle betrokken partijen.

Van het ogenblik dat de werknemer het werk aanvat en tot het einde van de shift wordt verwacht dat men zich aan de richtlijnen van dit beleid houdt. Men moet steeds bekwaam zijn om veilig te werken.

Werknemers houden er rekening mee dat zij, indien ze worden opgeroepen, bekwaam dienen te zijn om veilig te werken. Havenarbeiders die, indien ze worden opgeroepen, vermoeden dat zij bij de start van de shift niet bekwaam zullen zijn om veilig te werken, moeten dit melden aan de hiërarchische lijn en mogen het werk niet aanvatten.

4. Regelgeving en procedures

4.1 Regelgeving over gebruik en beschikbaarheid op het werk

Zowel het meebrengen, als het gebruik van alcohol en/of andere drugs zijn verboden gedurende de diensttijd. Ter verduidelijking : de werknemer dient vanaf de start tot het einde van de shift nuchter te zijn, bijgevolg kunnen er dus geen alcoholhoudende dranken noch drugs genuttigd worden tijdens de schafttijd.

Het nuttigen van alcohol op feesten, sociale gelegenheden (bvb. verjaardagen, huwelijk, pensionering) en representatieve activiteiten kunnen slechts indien de directie van het betreffende havenbedrijf hiervoor de toestemming geeft. Dezelfde regeling geldt ook voor feesten en activiteiten die na de arbeidstijd worden georganiseerd door de firma.

4.2 Onder invloed op het werk verschijnen en onbekwaam tot veilig werken (acute situatie)

Op de aanwerving moet men zich steeds nuchter aanbieden. Men mag dus niet onder invloed zijn van alcohol of drugs. Iemand die onder invloed is mag het werk niet aanvatten of dient van het werk verwijderd te worden. Het onder invloed zijn kan worden vastgesteld op basis van duidelijk waarneembare gedragingen en/of op basis van testen. De vaststelling en de testen moeten op een discrete wijze gebeuren.

1) Op basis van loutere vaststelling : indien men zich onder invloed aanbiedt, er een vermoeden van onder invloed zijn bestaat of men in deze hoedanigheid het werk reeds aangevat zou hebben dient de hiërarchische lijn samen met de betrokkenen aangesteld door het bedrijf de vaststelling te doen. Zij beoordelen of de persoon nog veilig aan het werk kan of aan het werk kan blijven. Indien dit niet kan dan zorgt de verantwoordelijke ervoor dat de betrokkenen van het werk verwijderd wordt en naar zijn woonplaats begeleid wordt en dit op kosten van de werkgever.

2) Op basis van collectieve testen : deze kunnen worden afgenoem door het steunpunt veiligheid in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon en bij voorkeur in aanwezigheid van de preventieadviseur. De betrokken werknemers worden getest op alcohol door te laten blazen en/of getest op drugs via een niet-geijkte test. Een weigering om de testen te ondergaan wordt in de procedure beschouwd als een positief resultaat. Indien een test positief is dan zorgt de verantwoordelijke ervoor dat de betrokkene van het werk verwijderd wordt en naar zijn woonplaats begeleid wordt en dit op kosten van CeweZ.

Partijen zoeken verder naar een oplossing om de testen uit te voeren indien het steunpunt of de vertrouwenspersoon niet aanwezig kunnen zijn.

Indien de persoon agressief is, wordt bijstand gevraagd aan de politie.

De hoogst aanwezige van de hiërarchische lijn en een betrokkene van het bedrijf ondertekenen de verklaring waarin wordt vastgesteld dat de werknemer de shift niet kan aanvatten of verderzetten.

De ondertekende verklaring wordt bezorgd aan CEWEZ en de preventie adviseur. CeweZ bezorgt het document aan de sociale partners. De werknemers wordt gevraagd zich te melden bij de arbeidsgenesheer in functie van een beoordeling van het veilig functioneren. Een kopie van deze verklaring wordt doorgestuurd naar de sociale partners.

Men wordt opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien betrokkene na 2 uitnodigingen zich niet aanbiedt bij de arbeidsgenesheer.

Men wordt tevens opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien de situatie zich een tweede maal voordoet binnen de 2 jaar.

Men wordt ook opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien men in het havengebied (tijdens de tewerkstelling of tijdens de verplaatsing van en naar het werk) een ongeval heeft veroorzaakt onder invloed van alcohol en/of drugs.

Men wordt ook opgeroepen indien men betrokken is in een onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de aanschaf, het bezit of het verhandelen van drugs.

4.3 Vermoeden van een alcohol- of drugsprobleem (chronische situatie)

Werknemers met een verdoken alcohol- of ander drugprobleem kunnen minder veilig functioneren. Hierbij is er sprake van een vermoeden van een alcohol- of ander drugprobleem.

Indien er aanwijzingen zijn (zoals prestatievermindering, absenteïsme, klachten, te laat op het werk verschijnen) die een alcohol- of drugprobleem doen vermoeden, dan wordt dit via CEWEZ op het comité niveau 3 gemeld. Op veiligheidsniveau 3 wordt de situatie geëvalueerd en een advies geformuleerd aan CEWEZ omtrent doorverwijzing naar de Administratieve Commissie, en/of naar de arbeidsgenesheer of omtrent andere mogelijkheden.

4.4 Preventieve testen

Preventieve testen kunnen worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip "arbeidsplaats" kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf (bijvoorbeeld ploeg, schip of specifieke zone). Bij preventieve testen is dezelfde procedure van toepassing als beschreven onder punt 5.2.

5. Arbeidsgeneeskundige dienst

CEWEZ is aangesloten bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (Attentia). De arbeidsgeneeskundige dienst functioneert binnen dit kader.

De arbeidsgeneeskundige dienst is de brugfunctie naar de externe hulpverlening. De arbeidsgeneesheer kan niet worden opgeroepen om dronkenschap of middelenmisbruik op het werk vast te stellen. Ze is intern de eerste schakel om de havenarbeider met een alcohol- of drugprobleem op te vangen.

5.1 Bij indiensttreding

Havenarbeid is in die mate geëvolueerd dat elke havenarbeider bij aanwerving in staat moet zijn een veiligheidsfunctie uit te oefenen. Invloeden van alcohol, drugs en psychotrope middelen brengen deze geschiktheid in het gedrang.

Elke kandidaat zal via biologische testen, urine, bloed en eventueel speekseltest onderzocht worden op misbruik van drugs, alcohol en/of psychotrope middelen.

Bij positieve testen wordt omwille van de veiligheid de geschiktheid weerhouden tot nader order. De persoon wordt uitgenodigd voor een tweede onderzoek waarbij deze uitslagen besproken worden. Iemand die verslaafd geweest is aan deze middelen zal via verslagen van behandelende geneesheren een duidelijk bewijs moeten voorleggen dat deze verslaving krachtdadig werd behandeld en de kans op herval tot een minimum beperkt is.

5.2 N.a.v. het jaarlijks medisch onderzoek

Vanaf 01/01/2016 worden alle havenarbeiders tijdens het jaarlijks medisch onderzoek onderworpen aan een alcohol- en drugstest.

Men wordt opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien er fraude bij de testen wordt vastgesteld.

5.3 Op vrijwillige basis of op vraag van werkgever of sociale partners

De werknemer kan zich op vrijwillige basis aanbieden of kan op vraag van de werkgever of de sociale partners bij de arbeidsgeneeskundige dienst geroepen worden.

De arbeidsgeneesheer overlegt met het betrokken personeelslid over de aard en ernst van de problematiek. Het misbruik wordt geëvalueerd in de globale context van het functioneren van de medewerker. De arbeidsgeneesheer informeert de betrokkenen over de gevolgen van misbruik op de gezondheid en op het veilig werken (cfr. Veiligheidsfunctie).

Er wordt vanuit een vertrouwensinvalshoek gewerkt naar gedragsverandering. De betrokkenen wordt gestimuleerd om externe begeleidingsprogramma's te volgen.

Enkel via de arbeidsgeneesheer kan de havenarbeider naar de hulpverlening doorverwezen worden. Wanneer de arbeidsgeneesheer het nodig acht vraagt hij de behandelend geneesheer de werknemer te verwijzen naar de hulpverlening. Bij verwijzing verschafft de arbeidsgeneesheer mits toestemming van de werknemer, de hulpverlening alle relevante informatie omtrent de aard en de context van de problematiek.

Tijdens de behandeling treedt de arbeidsgeneesheer op als schakel tussen hulpverlening en werkgever, met inachtneming van alle deontologische regels inzake het beroepsgeheim.

Iedereen die in het kader van dit beleidsplan doorverwezen is naar de arbeidsgeneesheer, moet vooraleer het werk te hervatten, een werkhervattingsonderzoek ondergaan ongeacht de termijn van afwezigheid. De herintegratie maakt deel uit van dit beleidsplan.

Praktische handleiding bij het beleidsplan alcohol en drugs

A. VASTSTELLING en/of collectieve testen van onder invloed zijn

De vaststelling en/of collectief testen kunnen gebeuren op het bedrijf of tijdens de aanwerving. Men stelt dat de persoon niet in staat zal zijn om veilig te werken, of het werk niet kan verder zetten.

Het arbeidsgedrag wordt geëvalueerd door volgende instanties :

- 1) Vaststelling en/of collectieve testen gebeuren op de firma (dit verschilt van bedrijf tot bedrijf);

Op basis van loutere vaststelling : iemand van de hiërarchische lijn (eventueel de preventie adviseur) samen met een verantwoordelijke dienen steeds minimaal per 2 (dus NOoit alleen) betrokkenen te evalueren aan de hand van het opstellen van een standaardformulier.

Op basis van collectieve testen : deze kunnen worden afgenoem door het steunpunt veiligheid in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon en bij voorkeur in aanwezigheid van de preventieadviseur. Partijen zoeken verder naar een oplossing om de testen uit te voeren indien het steunpunt of de vertrouwenspersoon niet aanwezig kunnen zijn.

- 2) Vaststelling gebeurt tijdens de aanwerving :

De aanwervers dienen steeds minimaal per 2 betrokkenen te evalueren aan de hand van het opstellen van een standaardformulier.

- 3) Vaststelling en/of testen gebeuren op de firma door de scheepvaartpolitie :

Betrokkenen moet doorverwezen worden naar de arbeidsgeneesheer (conform procedure standaardformulier onbekwaam tot veilig werken).

B. PROCEDURE (firma / aanwerving)

Situatie 1 : Er is een vermoeden maar betrokkenen kan verder werken :

Indien de vaststelling en/of testen negatief zijn, dan blijft dit een interne zaak binnen het bedrijf en wordt er geen verder gevolg gegeven aan dit feit. Ceweze wordt hiervan niet op de hoogte gebracht en bijgevolg wordt er hieromtrent niets in zijn dossier vermeld.

Situatie 2 : Men oordeelt dat betrokkenen niet aan het werk mag of niet mag verder werken :

Indien de vaststelling en/of testen positief zijn en betrokkenen is niet in staat om veilig verder te werken, dan moet er gekeken worden hoe betrokkenen van het bedrijf verwijderd zal worden. Betrokkenen mag nooit op eigen houtje het werk verlaten.

Indien betrokkenen dit verbod negeert dan is dit op zijn/haar eigen verantwoordelijkheid.

- 1^e mogelijkheid : betrokkenen is bereid tot medewerking :

Er zijn diverse mogelijkheden : ofwel wordt betrokkenen afgehaald door een familielid, ofwel wordt hij/zij per taxi naar huis gevoerd. Wanneer de firma beroep doet op een taxi dient men steeds te vermelden dat het hier om een persoon gaat die niet in staat is om veilig te werken. Dit om te vermijden dat men weigert om betrokkenen te vervoeren.

Cewez wordt verwittigd van dit incident en komt tussen in de kosten van het taxivervoer. De sociale partners worden ingelicht en dit incident wordt bijgehouden in het dossier van betrokkene.

2^e mogelijkheid : betrokkene pleegt verzet :

Indien betrokkene verzet pleegt om verwijderd te worden van het werk en/of elke vorm van medewerking weigert dan mag dit uitdrukkelijk op het standaardformulier onbekwaam tot veilig werken gezet worden. Indien betrokkene wegloopt of wegrijdt, dan dient de 101 ingelicht te worden omdat dit de enige partij is die kan tussenkomen op de openbare weg. Dit is een officiële vaststelling naar de verantwoordelijkheid van het bedrijf toe.

In het geval van passief verzet waarbij betrokkene op de firma wil blijven dan is het raadzaam om zijn sleutels te vragen zodat hij niet op eigen houtje kan wegrijden.

Cewez wordt verwittigd van dit incident. De sociale partners worden ingelicht en dit incident wordt bijgehouden in het dossier van betrokkene.

3^e mogelijkheid : er zijn geen aanwijsbare situaties, maar er is wel een vermoeden :

Soms heeft men geen aanwijsbare feiten maar een sterk vermoeden (dat vaak door getuigen bevestigd kan worden) dat iemand niet in staat is om veilig te werken. Aan de hand van het invullen van het standaardformulier onbekwaam tot veilig werken (samen met getuige(n)) kan dan na twee klachten de procedure gestart worden om betrokkene te laten oproepen door de arbeidsgeneesheer (zie C. OPVOLGING).

Cewez wordt verwittigd van dit incident. De sociale partners worden ingelicht en dit incident wordt bijgehouden in het dossier van betrokkene.

Situatie 3 : De scheepvaartpolitie doet controle op de kaai :

1^e mogelijkheid : betrokkene mag terug aan het werk

2^e mogelijkheid : betrokkene mag niet terug aan het werk en moet mee naar het bureel van de scheepvaartpolitie om een extra bloedtest te ondergaan :

betrokkene wordt doorverwezen naar de arbeidsgeneesheer conform de procedure standaardformulier onbekwaam tot veilig werken.

C. OPVOLGING

Na een tweede vaststelling binnen het jaar, stuurt de firma een fax/e-mail naar de externe arbeidsgeneeskundige dienst en naar Cewez zodat betrokkene onmiddellijk opgeroepen kan worden door de arbeidsgeneesheer. Betrokkene dient zich dan binnen de 72 uren te melden bij de arbeidsgeneesheer.

Komt hij/zij de eerste keer niet, dan krijgt betrokkene nog een kans en wordt hij/zij een tweede keer opgeroepen. Wanneer betrokkene de tweede keer ook geen gevolg geeft aan deze uitnodiging dan zal hij/zij (na bespreking met de sociale partners) opgeroepen worden ter verantwoording voor de Administratieve Commissie.

De besluitvorming van de Administratieve Commissie dient gemeld te worden aan het betrokken bedrijf via Cewez.

D. REINTEGRATIE

Iedereen die in het kader van dit beleidsplan doorverwezen is naar de arbeidsgeneesheer, moet vooraleer het werk te hervatten, een werkherstelonderzoek ondergaan ongeacht de termijn van afwezigheid. De herintegratie maakt deel uit van dit beleidsplan. De werkgevers zullen streven om betrokkenen alle kansen te geven bij werkherstel. Het werkherstelonderzoek wordt uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer via de medische steekkaart N9.

E. STANDAARDFORMULIER ONBEKWAAM TOT VEILIG WERKEN

Zie bijlage 6.

(Bron : Collectieve arbeidsovereenkomst van 15/03/18 betreffende alcohol-en drugsbeleid / steunpunt veiligheid)

Bijlage 6 aan de Codex
Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"

VERTROUWELIJK

Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"

Naam :

Heeft vastgesteld dat / betrokkene is meegenomen door de scheepvaartpolitie
(schrappen wat niet past)

Naam + voornaam :

Plaats van de tewerkstelling :

Functie : Ploeg :

Datum en uur van de vaststelling en/of de testen :

Omschrijving van de vaststelling en/of testen :

.....
.....

Getuige(n) eventueel :

.....
.....
.....

Genomen maatregel en concrete afspraken :

.....
.....
.....

Handtekening / naam / functie ondertekenaars :

HISTORIEK betrokkene :

GELIEVE DIT DOCUMENT ONMIDDELLIJK DOOR TE FAXEN/MAILEN NAAR CEWEZ
op het nummer 050/55.29.43 of vdeprest@cewez.be of info@cewez.be en Attentia-C.B.M.T.
(Dr. Tom Vandamme) op het nummer 050/55.02.02 of vandammethomas@telenet.be /
thomas.vandamme@attentia.be

Bijlage 7 aan de Codex
Vertrouwenspersonen + procedure
"pesten op het werk"

Wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag (artikel 47-6° van deze Codex) kan hij beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming of instelling, volgens de hierna nader bepaalde regels.

• Eerste contact met de werknemer

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, neemt contact op met de vertrouwenspersoon bij Cewez, nl. mevrouw Isabelle Debaecke, Evendijk-Oost 244, Zeebrugge, 050/55.90.55 of met de vertrouwenspersoon bij de firma (zie lijst hierna) of met de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) van de arbeidsgeneeskundige dienst, Attentia (zie lijst hierna).

Dit eerste contact kan persoonlijk, telefonisch of via mail, brief of fax gebeuren.

• Persoonlijk onderhoud

De vertrouwenspersoon/de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) hoort de werknemer die zich tot hem wendt binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact. De werknemer wordt geïnformeerd over de mogelijkheden tot interventie. De werknemer wordt geacht in te gaan op de uitnodiging tot een persoonlijk onderhoud.

• Mogelijkheden van interventie

a. Informele psychosociale interventie

De vertrouwenspersoon/PAPA informeert de werknemer over de mogelijkheid om op informele wijze een oplossing te bekomen via :

- houden van gesprekken
- een interventie door een lid van de hiërarchische lijn;
- een verzoening met de aangeklaagde.

De vertrouwenspersoon/PAPA handelt enkel met het akkoord van de werknemer.

Het verzoeningsproces vereist het akkoord van de partijen. De keuze wordt schriftelijk vastgelegd.

Indien de werknemer niet wenst dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing, indien de werknemer aan deze procedure een einde wil stellen, indien de verzoening of interventie niet leidt tot een oplossing of indien de feiten hierna blijven bestaan, kan de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon/de PAPA.

b. Formele psychosociale interventie

Er wordt aan de werkgever gevraagd om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de voorstellen die door de PAPA werden opgenomen in een gemotiveerd advies.

Indienen van een verzoek

De werknemer kan enkel een verzoek indienen bij de vertrouwenspersoon of de PAPA, indien hij voorafgaand aan de indiening van het verzoek tot psychosociale interventie een persoonlijk onderhoud heeft gehad met ten minste één van deze personen.

De vertrouwenspersoon of de PAPA bij wie het verzoek zal ingediend worden, evenals de werknemer die het verzoek wil indienen, zorgen ervoor dat het persoonlijk onderhoud plaats vindt binnen een termijn van 10 kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om een verzoek in te dienen. Al naargelang het geval, ondertekent de vertrouwenspersoon of de PAPA een kopie van het verzoek en overhandigt deze aan de werknemer. Deze kopie die geldt als ontvangstbewijs, vermeldt dat het persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden.

Wanneer de vertrouwenspersoon het verzoek in ontvangst neemt, stuurt hij deze onmiddellijk door naar de PAPA.

b.1.1 Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

Er is sprake van een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter indien meer dan één persoon schade dreigt te ondervinden en terug te brengen is tot een organisatorisch probleem eerder dan tot een individuele situatie.

Informatie aan de werkgever en werknemer

De PAPA brengt de verzoeker en de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van :

- het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend;
- de behandelingsprocedure;
- de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet nemen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Consultatie vakbondsafvaardiging

De werkgever is verplicht de vakbondsafvaardiging te raadplegen over :

- de wijze van behandeling;
- de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven.

Risicoanalyse

De werkgever kan, alvorens een beslissing te nemen omtrent de te nemen gevolgen, een specifieke risicoanalyse uitvoeren.

Beslissing

Binnen de drie maanden na de mededeling door de PAPA, moet de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing meedelen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft. Indien hij een specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, kan deze termijn verlengd worden met maximum drie maanden.

De werkgever deelt zijn beslissing mee aan :

- de PAPA, die op zijn beurt de betrokken werknemer op de hoogte brengt;
- de interne preventieadviseur, indien de PAPA deel uitmaakt van een externe dienst;
- de vakbondsafvaardiging.

Vervolgens is de werkgever ertoe gehouden om de maatregelen waartoe hij beslist heeft, zo snel mogelijk uit te voeren.

Indien de werkgever nalaat om zijn beslissing mee te delen en hij geen specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, zal de PAPA het verzoek onderzoeken alsof het hoofdzakelijk een individueel karakter had, mits de werknemer hiermee instemt.

Gevolgen

Wat er gebeurt nadat de werkgever zijn gemotiveerde beslissing heeft meegedeeld hangt af van de vraag of de werkgever al dan niet een specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, en van de maatregelen waartoe de werkgever beslist heeft.

b.1.2 Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter

Informatie aan de werkgever

Ingeval het verzoek tot formele psychosociale interventie hoofdzakelijk een individueel karakter heeft, brengt de PAPA de werkgever schriftelijk op de hoogte van het verzoek en de identiteit van de werknemer.

Onderzoek en advies

De PAPA onderzoekt de specifieke arbeidssituatie. In het kader van dit onderzoek kan hij alle personen horen die hij nuttig acht. Deze personen ontvangen een kopie van hun verklaring.

Na het onderzoek wordt een advies opgesteld binnen een termijn van maximum 3 maanden na de aanvaarding van het verzoek. Deze termijn kan verlengd worden met maximum 3 maanden.

Het advies bevat volgende elementen :

- beschrijving en context van het verzoek;
- identificatie van de gevaren voor betrokken werknemer en het geheel van de werknemers;
- de elementen met een positieve en negatieve invloed op de risicosituatie;
- de voorafgaande stappen die eventueel reeds werden genomen om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;

- de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen om voor de specifieke arbeidssituatie het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten worden genomen om herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen.

Dit advies wordt meegedeeld aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon, indien deze op informele wijze betrokken is geweest bij de procedure en indien de werknemer hiermee instemt.

De PAPA brengt de verzoeker en de rechtstreeks betrokken persoon zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van :

- de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd;
- de voorstellen van preventiemaatregelen die in het verslag werden opgenomen.

Terzelfdertijd brengt de PAPA, indien hij tot een externe dienst behoort, de interne preventieadviseur op de hoogte.

Beslissing

Na ontvangst van het advies van de PAPA, is het aan de werkgever om uit te maken welke maatregelen dienen te worden genomen. Indien hij overweegt om individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer, moet hij dit voorafgaand schriftelijk mededelen aan de betrokkenen en dit uiterlijk een maand nadat hij het advies heeft ontvangen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvooraarden van de werknemer zouden wijzigen, moet de werknemer ook een afschrift van het advies van de PAPA ontvangen en wordt hij gehoord door de werkgever. De werknemer kan zich tijdens dit verhoor laten bijstaan.

De uiteindelijke gemotiveerde beslissing wordt door de werkgever meegedeeld aan :

- de PAPA
- de verzoekende werknemer en andere rechtstreeks betrokken personen
- de interne preventieadviseur

Vervolgens voert de werkgever de maatregelen zo snel mogelijk uit.

b.1.3 · Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afwijkende procedure

De procedure verloopt gelijkaardig als voor de andere psychosociale risico's mits enkele bijzonderheden :

- het verzoek bevat ook het ogenblik en de plaats waarop de feiten zich hebben voorgedaan en de identiteit van de aangeklaagde. De kennisgeving van de weigering of aanvaarding gebeurt binnen tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.
- de werknemer die dergelijk verzoek indient geniet ontslagbescherming. De PAPA brengt de werkgever hier uitdrukkelijk van op de hoogte.

Onderzoek

- de PAPA brengt de beklaagde op de hoogte van de feiten die hem ten laste worden gelegd;
- werknemers die een getuigenverklaring hebben afgelegd, genieten ontslagbescherming : dit wordt telkens meegedeeld aan de werkgever
- indien nodig, kan de PAPA bewarende maatregelen aanbevelen.

Advies en beslissing

- een advies wordt opgesteld door de PAPA en overhandigt dit aan de werkgever en eventueel aan de vertrouwenspersoon, en dit binnen de drie maanden na aanvaarding van het verzoek.
- Dit advies kan door de PAPA meegedeeld worden aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, als aan het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, wanneer deze instellingen hierom verzoeken en de werknemer hiermee instemt.
Een afschrift van dit advies kan ook worden meegedeeld aan de verzoekende werknemer of de aangeklaagde wanneer deze overwegen om een rechtsvordering in te stellen.
- De rest is gelijkaardig aan de procedure voor het verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter.

Gevolgen

Wanneer de werkgever voldoet aan zijn verplichting om zo snel mogelijk de geschikte maatregelen uit te voeren, is de procedure ten einde.

Indien de werkgever nalaat geschikte maatregelen te treffen, kan de PAPA beroep doen op de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) ingeval :

- Er een ernstig en onmiddellijk gevaar is voor de werknemer : hiermee wordt bedoeld de situatie dat het bijna zeker is dat de werknemer ernstige gezondheidsschade zal oplopen, die tot gevolg kan hebben dat hij zijn werk verliest. Deze schade zal zich onmiddellijk voordoen;
- Indien de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel : wegens de gezagsrelatie zal het immers moeilijk zijn om een interne procedure in de praktijk te brengen.

Hieronder staat een overzichtslijst van de vertrouwenspersonen per firma :

FIRMA	VERTROUWENSPERSOON	TELEFOON-NUMMER
2XL	Gunther Delcour Kelly Oreel	050/55.66.26
Belgian New Fruit Wharf	Karine Thierens	050/54.31.62
Borlix		
C.Ro Ports Zeebrugge	Stephanie Verschilde	050/55.71.24
CSP Zeebrugge Terminal	Karen Hofman	050/50.25.56
Depre Storage & Handling	Luc Buysse Nicolas Lanssens	0496/27.59.45 0474/42.79.59
DP World Antwerp Terminal	Marie-Anne Isebaert	03/730.33.13
International Car Operators	Roland Vannieuwenhuyze	050/72.52.76
Logghe	Jozef Logghe	059/50.08.74
Minne Port Agencies	Patrick Van Hove	050/34.59.29
NDQ	Mathias Coppens	050/33.42.84
P&O North Sea Ferries	Kris Lemmens	050/54.22.67
Progeco		
PSA Zeebrugge – Container Handling Zeebrugge	Nancy Debruyne	050/80.22.25 0471/76.38.76
Seabridge	Kurt Osaer	050/36.70.88
Seaport Shipping & Trading	John Minne	050/33.76.02
Verbrugge Terminals Zeebrugge	Leo Kroon	0031/115.64.61.22
Verhelst Port Operators	Erwin van den Berghe	059/25.50.28
Wallenius Wilhelmsen Logistics	Nele Hamers Yves Verplancke Robby De Meyere (Toyota) Stijn De Vos	0472/19.16.83 050/64.22.11 050/64.22.05 - 0471/92.63.00
Zeebrugge Food Logistics	Sylvie Becaus	050/55.11.25
CEWEZ	Isabelle Debaecke	050/55.90.51
ATTENTIA	Evelien Buseyne Thomas Dierickx Tamara Van der Gucht Ellen Waldack	02/738.75.31

Bijlage 8 aan de Codex
Toepassing K.B. 225 – herverdeling van de arbeid

Gemeenschappelijk akkoord van de werkgevers- en werknemersorganisaties
vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de Havens van Zeebrugge-Brugge,
Oostende en Nieuwpoort

Uitgangspunten

1. De strekking van het Koninklijk Besluit nr. 225 van 07/12/1983 bestaat in betere verdeling van de beschikbare arbeid.
2. Ingevolge de specifieke toepassing van artikel 9 van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (collectieve arbeidsovereenkomst van 14/02/1979 - K.B. 25/04/1979 – B.S. 12/05/1979) is de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk niet nodig voor de erkende havenarbeiders.

Deze worden in beginsel aangeworven voor één taak, met de mogelijkheid dat zij dagelijks bij andere werkgevers worden tewerkgesteld.

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst verliest de havenarbeider zijn aanspraak op inhaalrust, maar overeenkomstig artikel 9-bis van de wet van 12/04/1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, heeft hij recht op de betaling van zijn loon eventueel verhoogd met de toeslag voor overwerk.

3. De erkende havenarbeider heeft het recht een inkomen te realiseren uit werkelijke beroepsarbeid, wat te verkiezen is boven een vervangingsinkomen.
4. Gezien de bijzondere organisatie van de arbeid aan de haven, worden de arbeidsprestaties van een erkende havenarbeider beschouwd over een periode van 6 maanden voor de toepassing van de wet van 08/06/1972 betreffende de havenarbeid.

Procedures

1. Voor wat de verdeling van de beschikbare arbeid betreft, worden de arbeidsprestaties van de havenarbeider, gelet op de schommelingen in het werk aanbod, beschouwd over een periode van twaalf opeenvolgende maanden.
2. De mogelijke arbeidsdagen in een gewoon arbeidsrooster worden per trimester vastgesteld op 65, onafgezien de dag van de week waarop de prestatie is verricht.
3. De arbeidsprestaties geleverd boven het aantal van 65, worden geregistreerd en zullen overgedragen worden naar een volgend trimester.
4. Na twee opeenvolgende trimesters (referteperiode april t/m september) wordt vastgesteld welke havenarbeiders meer arbeidsdagen hebben verricht dan voorzien in het flexibele arbeidsrooster; zij dienen te compenseren in tijd voor het einde van de periode van twaalf maanden (oktober t/m maart).
5. Worden ook als arbeidsdagen aanzien : vakantiedagen en de overuren pro rata van 8 uren per in aanmerking te nemen arbeidsdag vanaf het 130ste overuur per jaar.

6. Principieel zijn deze beschikkingen NIET van toepassing voor werknemers met een "vertrouwenspost".
Voor de toepassing van dit principe wordt dan ook de functie "ceelbaas" beschouwd als vertrouwenspost.
7. De werkgevers stempelen het prestatieboek af in het linkervakje met "K.B.225".
De V.D.A.B. stempelt af in het rechtervakje. De havenarbeider dient zich voor iedere met "K.B.225" afgestempelde dag aan te bieden bij de V.D.A.B.
Voor de havenarbeiders van de losse pool worden de werkgeversstempels geplaatst door de firma waar betrokken havenarbeiders het meest hebben gewerkt.
8. Het mogelijks aantal arbeidsdagen ($2 \times 65 = 130$) kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort verhoogd worden met het aantal dagen dat er op de V.D.A.B., conform de Codex, tekorten werden geregistreerd bij de aanwerving.

**Bijlage 9 aan de Codex
Vaststellingsformulier**

VASTSTELLINGSFORMULIER

(naam havenarbeider)

(werkboeknummer)

Volgende tekortkomingen, inbreuken en / of bezwarende feiten hebben wij vastgesteld voor de betrokken havenarbeider :

- Aangeworven en zonder voorafgaande verwittiging niet opgedaan :
 - na verplichte aanwerving
 - na vrije aanwerving
 - na doorbestelling op timetable
- Te laat op het werk / opleiding
- Vroegtijdig het werk verlaten
- Schade berokkend
- Geen minimum pakket veiligheidskledij bij zich
- De veiligheid van medehavenarbeiders in gevaar gebracht
- Gebrekkige of geen motivatie om de opgelegde taak uit te voeren
- Weigert de opgelegde taak uit te voeren
- Voert de werkzaamheden veel te traag uit
- Voert de werkzaamheden onvolledig uit
- Weigert zwaar werk te verrichten
- Fysisch niet in staat om de werkzaamheden uit te voeren
- Het negeren van rookverbod na herhaalde verwittigingen
- Niet dragen van veiligheidsgordel
- Afwezigheid zonder verwittiging op de beroepsopleiding
- Andere :

.....
.....
.....
.....
.....

Deze tekortkomingen hebben betrekking op de volgende shift :

Datum van de shift :
Aanvangsuur :
Functieomschrijving :
Aangeworven op :

DRINGENDE BEHANDELING ONDER PARTIJEN VAN DIT FORMULIER : **JA / NEEN**
(schrappen wat niet past)

Datum van opmaak : Firmastempel : Naam, functie en handtekening :

.....
.....

Dit document is bestemd voor CEWEZ en werd overgemaakt op // Dit formulier is strikt vertrouwelijk en kan enkel aangewend worden ter beoordeling van de havenarbeider.

Bijlage 10 aan de Codex
Afspraken met betrekking tot redelijke termijn
(sectoren stukgoed, roro, containers)
(artikel 27 van de Codex)

Sector stukgoed						
Shift:	Wijzigen Afbestellen (gebeurt heel zelden)					
Tijdens de nacht	Niet.					
Weekendshiften	I.C.O. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">06u,08u, 10u,14u</td><td style="padding: 2px;">Schepen met aardappelen : dag voorafgaand gekend</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">06u,08u,10u</td><td style="padding: 2px;">Schepen met papier : dag voorafgaand gekend. Kan later zijn, afhankelijk van sluis, dan worden werknemersorganisaties gecontacteerd.</td></tr> </table>		06u,08u, 10u,14u	Schepen met aardappelen : dag voorafgaand gekend	06u,08u,10u	Schepen met papier : dag voorafgaand gekend. Kan later zijn, afhankelijk van sluis, dan worden werknemersorganisaties gecontacteerd.
06u,08u, 10u,14u	Schepen met aardappelen : dag voorafgaand gekend					
06u,08u,10u	Schepen met papier : dag voorafgaand gekend. Kan later zijn, afhankelijk van sluis, dan worden werknemersorganisaties gecontacteerd.					
Shiften om 06u/08u op maandag	Tot zondagavond 18u.					
Shiften om 06u/08u op andere weekdagen	Tot avond voorafgaand 18u. Uitzondering mogelijk na contactname werknemersorganisaties ingeval van afwijking.					
Shiften om 14u op weekdagen	Niet					
Flexibele shiften om 10u/12u op weekdagen	Tot avond voorafgaand 18u.					
Flexibele shiften om 18u/20u	Niet					
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> - Shiften kunnen enkel aanvangen tussen 04u en 22u en dit telkens op het vol uur. - Indien door overmacht van deze afspraken moet worden afgeweken, zal de firma contact opnemen met de werknemersorganisaties. - Wijzigings- en afbestellingsvergoeding conform de codex. - Afbestelling : indien de grens van redelijke termijn wordt overschreden zal aan de havenarbeiders een volledige shift worden uitbetaald. 					

Rorosector

Shift	Wijzigen Afbestellen (gebeurt heel zelden)																																										
Tijdens de nacht	Niet.																																										
Weekendshiften	<u>C.Ro</u> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Canadakaai</td><td style="width: 33%;">eta schip</td><td>aanpassing min. 4u voor aanvang shift</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Zweedse kaai</td><td>zat. 14u</td><td>aanpassing om 08u</td></tr> <tr> <td>zat. 16u</td><td>aanpassing om 10u</td></tr> <tr> <td colspan="3">zon. nihil</td></tr> <tr> <td rowspan="6">Brittannia dok</td><td>zat. 04u</td><td>geen aanpassing</td></tr> <tr> <td>zat. 10u</td><td>geen aanpassing</td></tr> <tr> <td>zat. 16u</td><td>aanpassing zat. 10u</td></tr> <tr> <td>zon. 13u</td><td>aanpassing zat. vóór 18u</td></tr> <tr> <td>ma. 06u</td><td>aanpassing zon. vóór 18u</td></tr> <tr> <td>ma. 08u</td><td></td></tr> <tr> <td>ma. 10u</td><td></td></tr> </table> <u>I.C.O.</u> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">zat. 04u,06u, 08u,10u,12u</td><td>Losse pool : besteld op vrijdag aan de aanwerving Timetable : doorbesteld voor ze naar huis gaan.</td></tr> <tr> <td rowspan="2">zat. 14u,16u, 18u,20u,22u</td><td>Besteld vanaf 09u zaterdagmorgen, daarna geen aanpassing meer.</td></tr> <tr> <td>Besteld zaterdag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.</td></tr> <tr> <td rowspan="2">zon. 04u,06u, 08u,10u,12u</td><td>Besteld vanaf 09u zondagmorgen, daarna geen aanpassing meer.</td></tr> <tr> <td>Besteld zondag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.</td></tr> <tr> <td>ma. 04,06u 08u,10u,12u</td><td>Besteld zondag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.</td></tr> </table> <u>P&O</u> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">zat. / zon.</td><td>Aanpassingen op vrijdagnamiddag.</td></tr> <tr> <td>Ma.</td><td>Lijndienst, in principe geen aanpassingen</td></tr> </table>			Canadakaai	eta schip	aanpassing min. 4u voor aanvang shift	Zweedse kaai	zat. 14u	aanpassing om 08u	zat. 16u	aanpassing om 10u	zon. nihil			Brittannia dok	zat. 04u	geen aanpassing	zat. 10u	geen aanpassing	zat. 16u	aanpassing zat. 10u	zon. 13u	aanpassing zat. vóór 18u	ma. 06u	aanpassing zon. vóór 18u	ma. 08u		ma. 10u		zat. 04u,06u, 08u,10u,12u	Losse pool : besteld op vrijdag aan de aanwerving Timetable : doorbesteld voor ze naar huis gaan.	zat. 14u,16u, 18u,20u,22u	Besteld vanaf 09u zaterdagmorgen, daarna geen aanpassing meer.	Besteld zaterdag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.	zon. 04u,06u, 08u,10u,12u	Besteld vanaf 09u zondagmorgen, daarna geen aanpassing meer.	Besteld zondag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.	ma. 04,06u 08u,10u,12u	Besteld zondag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.	zat. / zon.	Aanpassingen op vrijdagnamiddag.	Ma.	Lijndienst, in principe geen aanpassingen
Canadakaai	eta schip	aanpassing min. 4u voor aanvang shift																																									
Zweedse kaai	zat. 14u	aanpassing om 08u																																									
	zat. 16u	aanpassing om 10u																																									
zon. nihil																																											
Brittannia dok	zat. 04u	geen aanpassing																																									
	zat. 10u	geen aanpassing																																									
	zat. 16u	aanpassing zat. 10u																																									
	zon. 13u	aanpassing zat. vóór 18u																																									
	ma. 06u	aanpassing zon. vóór 18u																																									
	ma. 08u																																										
ma. 10u																																											
zat. 04u,06u, 08u,10u,12u	Losse pool : besteld op vrijdag aan de aanwerving Timetable : doorbesteld voor ze naar huis gaan.																																										
zat. 14u,16u, 18u,20u,22u	Besteld vanaf 09u zaterdagmorgen, daarna geen aanpassing meer.																																										
	Besteld zaterdag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.																																										
zon. 04u,06u, 08u,10u,12u	Besteld vanaf 09u zondagmorgen, daarna geen aanpassing meer.																																										
	Besteld zondag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.																																										
ma. 04,06u 08u,10u,12u	Besteld zondag in de namiddag, daarna geen aanpassing meer.																																										
zat. / zon.	Aanpassingen op vrijdagnamiddag.																																										
Ma.	Lijndienst, in principe geen aanpassingen																																										
Shiften om 06u/08u op maandag	Tot zondagavond 18u.																																										
Shiften om 06u/08u op andere weekdagen	Tot avond voorafgaand 18u.																																										
Shiften om 14u op weekdagen	Zo vlug mogelijk.																																										
Flexibele shiften om 10u/12u op weekdagen	Tot avond voorafgaand 18u. Hierop worden 2 uitzonderingen toegestaan : <u>C. Ro</u> Spoorploeg om 12u : bestelling dag voorafgaand, upcheck dag zelf om 08u. <u>I.C.O.</u> Spoorploeg om 10u : indien de trein vertraging heeft wordt de ploeg opgebeld tussen 08u en 08u30.																																										
Flexibele shiften om 18u/20u	Niet																																										
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> - Shiften kunnen enkel aanvangen tussen 04u en 22u en dit telkens op het vol uur. - Indien door overmacht van deze afspraken moet worden afgeweken, zal de firma contact opnemen met de werknemersorganisaties. - Wijzigings- en afbestellingsvergoeding conform de codex. - Afbestelling : indien de grens van redelijke termijn wordt overschreden zal aan de havenarbeiders een volledige shift worden uitbetaald. 																																										

Containersector

Wijzigings- en afbestelvergoeding enkel voor scheepsactiviteiten

week	start shift	wijzigen zonder vergoeding	wijzigingsvergoeding	annulatievergoeding	shift betalen
	04u00	dag -1, tot 18u00	Codex 31.3	Codex 31.3	dag -1, na 18u00
	06u00	dag -1, tot 20u00			dag -1, na 20u00
	08u00	dag -1, tot 20u00			dag -1, na 20u00
	10u00	dag -1, tot 20u00			dag -1, na 20u00
	12u00	dag 0, tot 09u00			dag 0, vanaf 09u00
	14u00	dag -0, tot 10u00			dag 0, vanaf 10u00
	16u00	dag 0, tot 12u00			dag 0, vanaf 12u00
	18u00	dag 0, tot 14u00			dag 0, vanaf 14u00
	20u00	dag 0, tot 16u00			dag 0, vanaf 16u00
	22u00	dag 0, tot 18u00			dag 0, vanaf 18u00
Weekend	start shift	wijzigen zonder vergoeding	wijzigingsvergoeding	annulatievergoeding	shift betalen
	0400u	dag -1, tot 16u00	dag -1, 16u00-18u00	dag -1 16u00-18u00	dag -1, na 18u00
	0600u	dag -1, tot 18u00	dag -1, 18u00-20u00	dag -1 18u00-20u00	dag -1, na 20u00
	0800u	dag -1, tot 20u00	n/a	n/a	dag -1, na 20u00
	1000u	dag -1, tot 20u00	n/a	n/a	dag -1, na 20u00
	1200u	dag -1, tot 20u00	dag 0, 08u00-09u00	dag 0, 08u00-09u00	dag 0, vanaf 09u00
	1400u	dag -1, tot 20u00	dag 0, 08u00-10u00	dag 0, 08u00-10u00	dag 0, vanaf 10u00
	1600u	dag 0, tot 10u00	dag 0, 10u00-12u00	dag 0, 10u00-12u00	dag 0, vanaf 12u00
	1800u	dag 0, tot 12u00	dag 0, 12u00-14u00	dag 0, 12u00-14u00	dag 0, vanaf 14u00
	2000u	dag 0, tot 12u00	dag 0, 12u00-16u00	dag 0, 12u00-16u00	dag 0, vanaf 16u00
	2200u	dag 0, tot 12u00	dag 0, 12u00-18u00	dag 0, 12u00-18u00	dag 0, vanaf 18u00

Als er in het weekend gewijzigd wordt en HA kan shift niet meer werken, ontvangt hij een annulatievergoeding

Afbestelling : indien de grens van de redelijke termijn wordt overschreden zal aan de havenarbeiders een volledige shift worden uitbetaald.

Bijlage 11 aan de Codex
Puntensysteem kledij (artikel 39 van de Codex)

Artikel kledijpakket	Aantal punten
Winteroverall	140 punten
Winterlaarzen	79 punten
Uvex	63 punten
Otoplastieken	60 punten
Samurai merlot	46 punten
Signalisatieregenjas	45 punten
Signalisatiefleece	40 punten
Signalisatiebodywarmer	40 punten
Signalisatiebretelbroek	38 punten
Signalisatievest	37 punten
Regenlaarzen	36 punten
Helm met veiligheidsbril	34 punten
Signalisatiebroek	27 punten
Signalisatieregenbroek	22 punten
Zonneclip	15 punten
Thermalbroek	13 punten
Helmcover signaalman	11 punten
Helmcover foreman	11 punten
Ice grippers	9 punten
Fluo gilet	9 punten
Zonnebril	8 punten
Helmmuts	4 punten
Impacthandschoenen – per paar	3 punten
Zweetbandje helm	2 punten
Signalisatiefluitje	2 punten
Schoenveters	2 punten
Oordopjes	2 punten
Alle andere handschoenen – per paar	2 punten

Overdracht van het éne jaar naar het andere is mogelijk met een maximum van 500 punten.

Bijlage 12 aan de Codex
Overzichtslijst van de betrokken partijen

WERKGEVER	TELEFOONNUMMER(S)	PREVENTIEADVISEUR
2XL Baron De Maerelaan 155 8380 ZEEBRUGGE	050/55.66.26	GUNTHER DELCOUR
Belgian New Fruit Wharf Kiwieweg 8380 ZEEBRUGGE	050/54.31.77	MARC GROOSMAN
Borlix Lanceloot Blondeflaan 15 8380 ZEEBRUGGE	050/54.48.61	/
C. Ro Ports Zeebrugge Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	050/55.71.66	RUDY GOES
CSP Zeebrugge Terminal Zeestation, Kaai 120 8380 ZEEBRUGGE	050/50.26.11	PASCAL VAN HAVER
Depre Storage & Handling Britse Kaai 8 8000 BRUGGE	0496/27.59.45 0474/42.79.59	LUC BUYSSE NICOLAS LANSSENS
DP World Antwerp Terminals Molenweg-haven 1950 9130 KALLO (KIELDRECHT)	03/730.49.77	PETER BLEWANUS
International Car Operators Margaretha Vanoostenrijkstraat 1 8380 ZEEBRUGGE	050/72.52.77	BART VERHULST
Logghe Oudenburgsesteenweg 87 8400 OOSTENDE	059/50.08.74	PROVIKMO
Minne Port Agencies Britse Kaai 8a 8000 BRUGGE	050/34.59.29	PATRICK VAN HOVE
NDQ Koffieweg 2 8380 ZEEBRUGGE	050/33.42.84	MATHIAS COPPENS
P&O North Sea Ferries Leopold II Dam 13 8380 ZEEBRUGGE	050/54.22.12	FRANK VERBRUGGEN
Progeco Nieuwelandenweg 5 2030 ANTWERPEN	03/544.12.37	/
PSA Zeebrugge – Container Handling Zeebrugge Caxtonweg, Kaai 140-143 8380 Zeebrugge	050/80.22.33	PAUL DE VUYST
Seabridge Koffieweg 10 8380 ZEEBRUGGE	050/36.70.88	KURT OSAER
Seaport Shipping & Trading Britse Kaai 10 8000 BRUGGE	050/33.76.02	WIM BORREY
Verbrugge Terminals Zeebrugge Craneveltweg 1 – kaai 124 8380 ZEEBRUGGE	0031/118.42.62.02	PIM VAN DER MADE
Verhelst Port Operators Stationstraat 30 8460 OUDENBURG	059/25.50.28	IGNAAS CROMBEZ

Wallenius Wilhelmsen Logistics Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	050/64.22.11	FILIP CREMER
Zeebrugge Food Logistics Noordzeestraat 201 8380 ZEEBRUGGE	0476/94.75.46	EDDY GOELEN

ORGANISATIES

A.B.V.V. / B.T.B Heiststraat 3 8380 ZEEBRUGGE	Tel. 050/54.47.15 e-mail : btb.zeebrugge@btb-abvv.be	Birger VICTOR Marc CATTOOR Denis PAELINCK Kurt BEENENS
A.C.V. / TRANSCOM Tijdokstraat 18-20 8380 ZEEBRUGGE	Tel. 02/549.11.00 e-mail : Haven_Zeebrugge@acv-csc.be	Michael VOET Alex DE RUYTER Niels KNOCKAERT Gaizy DEHBI

INTERBEDRIJFSGENEESKUNDIGE DIENST Attentia Noordzeestraat 14B 8380 ZEEBRUGGE	050/54.58.60	Dr. Tom VANDAMME Dr. Koen STEEL Dr. Barry WISSE
MENSURA KINDERBIJSLAG VZW Gouverneur Roppesingel 25 3500 HASSELT	03/206.05.23	
DE INTEGRALE (extra-legaal pensioenplan) Justitiestraat 4/46 2018 ANTWERPEN	03/216.40.80	Michel VANDEVENNE Regio Manager
VAKANTIEFONDS VAN DE BELGISCHE ZEEHAVENS Brouwersvliet 33 bus 7 2000 ANTWERPEN 1	03/221.97.07	
AG INSURANCE BELGIUM Verzekeringskantoor C Finance (hospitalisatieverzekering) Wapenplein 8 8400 OOSTENDE	059/50.49.11	C066-1801
CALLANT WESTFLANDRIA (ongevallen van gemeen recht van en naar het aanwervingslokaal) Kapellestraat 113 8020 OOSTKAMP	050/34.33.23	Contractnummer 730040519001 Nele DAVID

Bijlage 13 aan de Codex IT Beleidsplan

Gebruik van internet en e-mail op het werk in uitvoering van de CAO 81

Beginsel

Alle informatica- en communicatiemiddelen worden door de werkgever ter beschikking gesteld van de gebruikers ter uitvoering van functie en dienen bijgevolg als bedrijfseigendom beschouwd te worden. De werkgever heeft een recht van controle op de werkinstrumenten en op het gebruik van deze werkinstrumenten door de gebruiker.

De werkgever kan bij wijze van algemene controle een lijst aanleggen van alle bezochte websites. Indien de werkgever misbruik vermoedt, zal gedurende een bepaalde periode een meer gerichte controle uitgevoerd worden. Wanneer bij deze controle ernstige anomalieën worden vastgesteld, zal de identiteit van de betrokken gebruiker achterhaald worden. Bij herhaling kan de toegang tot het internet voor de betrokken gebruiker beperkt worden of kan er een andere maatregel genomen worden.

Internet

Het illegaal aanbieden van software en/of andere data, het promoten van illegale handelingen, het aanzetten tot discriminatie en/of rassenhaat, het beledigen of pesten van personen, het verspreiden en bekijken van pornografisch materiaal of enige andere onwettige handeling volgens de Belgische wetgeving, zijn verboden in welke vorm dan ook.

Bijgevolg mogen gebruikers geen illegale kopieën van auteursrechtelijk beschermd materiaal plaatsen op computers, het netwerk of andere digitale media die eigendom zijn van de werkgever. Eveneens is het verspreiden via het internet of e-mail verboden. Dit geldt voor elk type van auteursrechtelijk beschermd materiaal, inclusief muziek, films, videospellen en software.

Het inloggen op de sociale media (bijvoorbeeld Facebook) tijdens de arbeidsuren is verboden.

E-mail / ongewenste e-mail

Het e-mailadres toegekend door de werkgever mag niet voor privédoeleinden gebruikt worden. Alle berichten ontvangen of verzonden op dit e-mailadres worden beschouwd als bedrijfsinformatie. De werkgever behoudt zich het recht om alle e-mailverkeer te scannen op virussen en op attachments met bepaalde omvang. Berichten die het e-mailverkeer kunnen verstören, zullen niet afgeleverd worden. E-mails die als spam beschouwd worden, worden niet doorgelaten.

Er wordt van de gebruikers verwacht alle e-mails en hun attachments met de grootste omzichtigheid te behandelen.

Downloaden / installeren van software

Het zelf installeren van software op het informaticasysteem van de werkgever is niet toegestaan, behalve na overleg met de verantwoordelijke informatica.

Het downloaden van bestanden evenmin, met uitsluiting van de bestanden waarvan de gegevens voor de uitoefening van de functie dienstig zijn.

Het gebruik van Sociale Media

Uitgangspunt

De werkgevers waarop deze codex van toepassing is, vertrouwen erop dat de havenarbeiders op een verantwoorde manier zullen omgaan met sociale media. Havenarbeiders zijn steeds persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van de informatie die zij verspreiden op sociale media. Zij kunnen niet spreken in naam van een werkgever. Zij dienen er zich bewust van te zijn dat de informatie die zij via sociale media verspreiden "openbaar" wordt en verstrekkende gevolgen kan hebben voor zichzelf, hun collega's en voor de werkgevers van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Zij zullen dan ook geen informatie, uitlatingen of standpunten op sociale media plaatsen die een werkgever in een negatief daglicht kunnen stellen (imago-schade) of die een inbreuk doen op de privacy of de vertrouwelijkheid van gegevens.

Toepassingsgebied

De richtlijnen regelen zowel het gebruik van sociale media op de werkvloer als daarbuiten. Havenarbeiders kunnen immers informatie, uitlatingen of standpunten die een impact kunnen hebben op een werkgever, werknemersvertegenwoordiger of Cewez van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort, op sociale media verspreiden tijdens hun privé-tijd. Hetzelfde geldt voor collega, een klant of derden.

Onder "sociale media" wordt in het kader van deze richtlijnen verstaan: online platformen waar de gebruikers de inhoud verzorgen.

Via deze media delen mensen verhalen, kennis en ervaringen. Dit doen zij door berichten te publiceren of door gebruik te maken van ingebouwde reactiemogelijkheden.

Hoofdkenmerken zijn interactie en dialoog tussen de gebruikers onderling.

Voorbeelden van sociale media zijn weblogs, fora, sociale netwerken als Facebook, LinkedIn, Twitter, Google+, Youtube... Deze lijst is niet limitatief.

Richtlijnen voor het gebruik van Sociale Media

Hieronder zijn enkele algemene richtlijnen opgenomen waarmee rekening dient gehouden te worden als een havenarbeider actief is op sociale netwerk sites:

- Tussen de werkgever, werknemersvertegenwoordiger, Cewez en de havenarbeider blijven de basisprincipes van loyaliteit, respect en gezag gelden tijdens en na de arbeidstijd.
- Concreet wil dit dus zeggen dat havenarbeiders geen informatie, uitlatingen of standpunten zullen delen op sociale media die vertrouwelijk zijn. Informatie waarover nog geen eindbeslissing is genomen, gegevens uit de persoonlijke levenssfeer van collega's, vertrouwelijke industriële, commerciële of intellectuele gegevens behoren tot vertrouwelijke gegevens.
- Hetzelfde geldt voor informatie, uitlatingen en standpunten die schadelijk zijn voor het imago van de werkgever, de werknemersvertegenwoordiger of Cewez, de waardigheid aantast van collega's, discriminerend of beleidigend zijn ten opzichte van collega's. Die vertrouwelijk of schadelijk zijn voor klanten, leveranciers en partners van de werkgever. Of waardoor havenarbeiders deelnemen aan illegale activiteiten.

- Elke havenarbeider dient de intellectuele eigendomsrechten van derden te respecteren. Het gebruik van logo's, handelsmerken, afbeeldingen, filmpjes, foto's... op sociale media zonder voorafgaandelijk toestemming te hebben verkregen van de betrokken(n) en/of de leidinggevende is verboden.
- De privacy van anderen dient ten allen tijde gerespecteerd te worden, waaronder ook het recht op afbeelding. Foto's kunnen niet op sociale media geplaatst worden zonder het expliciet akkoord van de betrokken(n).
- Sociale media kunnen ook invloed hebben op beveiliging van terminals.

**Bijlage 14 aan de Codex
ISPS**

ISPS (International Ship and Port Security Code)

Havenarbeiders moeten altijd in het bezit zijn van hun ALFAPASS en eventueel een gepersonaliseerde bedrijfseigen kaart.
Correct meewerken aan de Security opdracht van bedrijven is deel van "uw taak".

Een bedrijf kan onder volgende beveiligingsniveaus vallen :

NIVEAU 1 : **normale veiligheidsniveau in de haven** (identificatie en controle van toegang /zones met beperkte toegang (o.a. terminals)

Havenarbeiders en leden Paritair Subcomité/Administratieve Commissie krijgen toegang tot de terminals volgens de bedrijfseigen procedures.

NIVEAU 2 : **verhoogd veiligheidsniveau** (extra beveiligingsmensen en patrouilles / beperkte toegangswegen / verhoogde controles van mensen, cargo, persoonlijke goederen, voertuigen).
Havenarbeiders en leden Paritair Subcomité/Administratieve Commissie krijgen specifieke toegang op instructie van de terminalleiding.

NIVEAU 3 : **nood aan uitzonderlijke veiligheidsvoorschriften**
(veiligheidsdiensten beperken toegang tot haven / operaties kunnen volledig stil gelegd worden (havenkapitein))
Er wordt alleen toegang verleend overeenkomstig de instructies van de bevoegde overheid.

Bijlage 15 aan de Codex Veiligheidsgordel

VEILIGHEID = PRIORITY!

Het dragen van een veiligheidsgordel is verplicht in het verkeer.

Er is beslist om in alle bedrijven vanaf 1 januari 2014 erop toe te zien dat de veiligheidsgordel ook gebruikt wordt tijdens het verplaatsen van wagens en shuntbusjes op kaai en bij het laden en lossen van schepen. De hiërarchische lijn zal erop toezien dat deze afspraak wordt nageleefd door havenarbeiders, logistieke werknemers met een veiligheidscertificaat en vaklui.



**Wie de gordel draagt,
heeft 50% meer kans
om een ongeval te
overleven!**

**Verkeer op de terminal /
lossen en laden van schepen**

Alle inzittenden van een wagen of shuntbus moeten een veiligheidsgordel dragen op plaatsen

die ermee uitgerust zijn, zowel voorin als achterin.

Voor andere voertuigen op uw terminal (heftruck, straddle-carrier, tugmaster haventrekker, alsook voor markage en opkorten van wagens : VRAAG NAAR DE RICHTLIJNEN BINNEN UW BEDRIJF!

Klik uw GORDEL vast, ook voor even...

Of je nu 5 minuten onderweg bent of langer, je blijft even kwetsbaar! De kans op een ongeval tijdens een korte rit is heel reëel!

Traag rijden ook met GORDEL?

Zonder gordel kan een aanrijding vanaf 20 km/u al DODELIJK zijn. Zonder gordel loop je dubbel zoveel risico om voor het leven vermindert of gehandicapt te geraken, zelfs bij 20 km/u.

Airbag zonder gordel = NUTTELOOS!

In combinatie met de gordel biedt een airbag een extra bescherming. **Zonder gordel heeft een airbag geen enkele zin!**

Bij een snelheid van 50 km/u komt de impact van een frontale aanrijding overeen met 35 keer je gewicht. Zonder gordel word je dus niet tegengehouden, zelfs niet met een airbag.

Passagiers voor- en achteraan = draag ook steeds uw gordel!

Wie zich achterin niet vastklikt, kan bij een ongeval tegen inzittenden voorin gesmakt worden. Dit kan vreselijke gevolgen hebben voor alle inzittenden. Als de passagiers achterin hun gordel dragen, hebben de inzittenden voorin maar liefst tot 80% meer kans om te overleven.

Mythes rond de veiligheidsgordel

Kwetsuren door de gordel

Bij ongevallen tegen hoge snelheid heb je enkel typische kwetsuren, sleutelbeenbreuken, ribbreuken, een breuk van het borstbeen, een letsel aan de ruggengraat. Zonder veiligheidsgordel waren de gevolgen echter nog veel erger geweest.

Gordel en airbag

Een airbag alleen biedt **geen bescherming!** De gordel houdt de inzittenden in de juiste positie, zodat ze zoveel mogelijk baat hebben bij voordelen van de airbag. Door de baan van de persoon naar de openklappende airbag te vertragen, zorgt de gordel ervoor dat de airbag zijn beschermende taak naar behoren vervult. Iemand die de gordel niet om heeft, vliegt bij een aanrijding gewoon langs de airbag heen. Sommige airbags werken bovendien niet als de gordel niet is vastgeklikt.

Bijlage 16 aan de Codex
Quorumberekening (artikel 16 van de Codex)

Artikel 16 van de Codex vermeldt :

"Het quorum wordt geregeld in het K.B. van 05/07/04 (B.S. 04/08/04), gewijzigd bij K.B. van 10/07/16 (B.S. 13/07/16) en wordt vastgesteld door de hiernavolgende formule :

Aantal taken aangeboden in het aanwervingsbureau ingesteld door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling	x	Aantal werkdagen tijdens de referteperiode
Aantal havenarbeiders die zich hebben onderworpen aan de werkloosheidscontrole	+	Aantal havenarbeiders die aangeworven werden in het aanwervingsbureau"

Dit wordt ingevuld als volgt :

Teller		
Aantal taken aangeboden in het aanwervingsbureau ingesteld door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.	=	Aantal vaste shiften (06u-08u-14u-22u) op weekdagen – het aantal tekorten voor deze shiften.
Aantal werkdagen tijdens de referteperiode.	=	Aantal werkdagen (tijdens de week) tijdens de referteperiode.
Noemer		
Aantal havenarbeiders die zich hebben onderworpen aan de werkloosheidscontrole.	=	Aantal stempeldagen van de losse pool.
Aantal havenarbeiders die aangeworven werden in het aanwervingsbureau.	=	Aantal havenarbeiders die aangeworven werden voor een shift om 14u.

Bijlage 17 aan de Codex
Tijdstip en termijn van betaling van het loon

- Giraal
- Maximum 3 werkdagen na afgesloten periode.
- Perioden 1e tot en met 15e en 16e tot en met de laatste dag van de maand.

Gewaarborgde lonen bij werkongeschiktheid

De periodiciteit voor uitbetalingen van gewaarborgd weekloon en/of maandloon wordt op dezelfde wijze bepaald als voor de lonen.

Verklaring van betaling op derden-rekening

Dient opgesteld zo de uitbetaling dient te gebeuren op een rekening niet-geopend op naam van begunstigde.

Voorbeeld tekst :

**VERKLARING VAN BETALING
OP DERDEN-REKENING**

Ondergetekende, geeft hierbij toelating aan
de vzw CEWEZ om alle mij toekomende vergoedingen te storten
op rekeningnummer geopend op naam
van

....., / /

.....
(Handtekening)

Bijlage 18 aan de Codex
Tussenkomst verplaatsingskosten

Tussenkomst in de verplaatsingskosten

Voor de havenarbeiders die niet van een sociaal abonnement genieten :

- gewerkte dagen (uitbetaald samen met het loon)
- werkloosheidsdagen (halfmaandelijks samen met de lonen)

Bedragen worden berekend op basis van de C.A.O. afgesloten in het Paritair Comité voor het Havenbedrijf.

**TUSSENKOMSTEN VERPLAATSINGSKOSTEN HAVENARBEIDERS
 HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT sinds 01/05/2017
 (CEWEZ en COMPENSATIEFONDS)**

		<u>officiële prijzen</u>	<u>prijs CAO</u>	<u>duurtijd</u>
TOT	5 KM	1,24	1,46	Zeebrugge, Heist, Lissewege, Uitkerke, Ramskapelle, Knokke, Blankenberge
	6 KM	1,32	1,54	Dudzele
	7 KM	1,38	1,62	Westkapelle
	8 KM	1,46	1,72	Oostkerke, Zuienkerke
	9 KM	1,54	1,80	Wenduine, Hoeke
	10 KM	1,62	1,88	Nieuwminster, Koolkerke
	11 KM	1,72	1,96	Meetkerke, Damme
	12 KM	1,80	2,04	Houtave, Lapscheure
	13 KM	1,88	2,14	Moerkerke, St-Kruis, Vlissegem, De Haan
	14 KM	1,96	2,22	Brugge
	15 KM	2,04	2,30	St-Andries
	16 KM	2,14	2,40	Sijsele, Assebroek, St-Michiels, Varsenare, Stalhille, Klemkerke, Middelburg
	17 KM	2,22	2,48	-
	18 KM	2,30	2,56	-
	19 KM	2,40	2,64	Bredene, Jabbeke, Snellegem, Sluis
	20 KM	2,48	2,74	Oedelem, Oostkamp, Loppem
	21 KM	2,56	2,82	Ettelgem, Zerkegem, Maldegem
	22 KM	2,64	2,88	Zandvoorde, Roksem, Zedelgem, Zuidzande
	23 KM	2,74	3,00	Oostende, Westkerke, Bekegem, Beernem, Oudenburg
	24 KM	2,82	3,06	Waardamme, St-Laureins, St-Margriete
	25 KM	2,88	3,12	Stene, Gistel, Aartrijke, Veldegem, Herstberge, St-Joris, Knesselare, Oostburg, Aardenburg
	26 KM	3,00	3,24	Snaaskerke, Eernegem, Ruddervoorde, Waterland-oudeman
	27 KM	3,06	3,30	-
	28 KM	3,12	3,44	Eede, Eede-Aardenburg
	29 KM	3,24	3,44	Leffinge, Zevekote, Moere, Eeklo, Ursel, Watervliet, Wingene, Zwevezele
	30 KM	3,30	3,72	Ichtegem, Torhout, Kaprijke, Schoondijke
	31 KM - 33 KM	3,44	3,94	Middelkerke, Zande, Koekelare, Bovekerke Aalter, Ruislede, Adegem
	34 KM - 36 KM	3,72	4,20	Poeke, Lotenhulle
	37 KM - 39 KM	3,94	4,30	-
>=	40 KM	4,20	4,40	-

Loontabel houdende functielonen van vaste en flexibele

FUNCTIELENEN HAVENARBEIDERS geldig vanaf 07/02/2018

- 4 uur loon volgens het aanvangsuur van de halve shift

- halve vaste premie (€ 2,64)
 - volledige vergoeding voor kleed / verplaatsing / eigen vervoer / walking-time
 - halve shift om 18u00 op maandag tot vrijdag = 4 uur loon van de **maandagshift**
 - halve shift om 18u00 op zaterdag = 4 uur loon van de **zaterdagshift**

*bedrijfsgebonden functiespecialistie, mag niet worden aangeboden op de aanwerving

- | | | |
|--|-------|-------|
| 10.32 | | |
| € | € | € |
| Premie voor markage (artikel 31-4e van de Codex) | | |
| Wiltzijds- en arfbestelvergoeding (artikel 31-3* van de Codex) | | |
| Wiltzijdsvergoeding
- arfbestelvergoeding | | |
| | 13.11 | 13.11 |
| | € | € |
| | 52.44 | 52.44 |

Aan elke volle taak toe te voegen:

- € 5,28 vaste premie (loon)
- € 1,17 Kledijvergoeding

**Bijlage 20 aan de Codex
Plannen van de havens Zeebrugge-Brugge,
Oostende en Nieuwpoort**

Op de website van Cewez (www.Cewez.be) kan een uitgebreid overzichtsplan worden geraadpleegd met vermelding van alle toegangen voor de havenarbeiders tot de verschillende terminals.



