

AANVULLING 21 – CODEX VAKLUI**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN**

	Te verwijderen	In te voegen
INHOUDSTAFEL	1-2	1-2
HOOFDSTUK V - LONEN	13-16	13-16
HOOFDSTUK XIII – GEBRUIK SOCIALE MEDIA HOOFDSTUK XIV – SLOTBEPALINGEN	73-76	73-78

STATUTEN

	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	BZ 3-4 BZ 17-18	BZ 3-4 BZ 17-18

INHOUD

HOOFDSTUK I	TOEPASSINGSGEBIED	3
HOOFDSTUK II	TAAKOMSCHRIJVING	5
HOOFDSTUK III	INSCHRIJVING	7
HOOFDSTUK IV	ARBEIDSDUUR	11
HOOFDSTUK V	LONEN	13
HOOFDSTUK VI	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	17
HOOFDSTUK VII	SOCIALE VOORDELEN	
Afdeling 1	Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	19
Afdeling 2	Herverdelingsdagen	23
Afdeling 3	Eindejaarsconjunctuurpremie	25
Afdeling 4	Anciënniteitsvakantie	29
Afdeling 5	Tussenkost in de verplaatsingskosten	31
Afdeling 6	Jaarlijkse premie en geschenken in speciën	33
Afdeling 7	Verminderd arbeidsgeschikte vaklui	35
Afdeling 8	Klein verlet	37
Afdeling 9	Vergoeding voor betaalde feestdagen	42
Afdeling 10	Verlof voor dwingende familiale redenen	43
Afdeling 11	Hospitalisatieverzekering	45
Afdeling 12	Bijpassing bij arbeidsongeschiktheid	47
Afdeling 13	Werkloosheid om economische redenen	49
HOOFDSTUK VIII	ONTSLAG	51
HOOFDSTUK IX	ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN	
Afdeling 1	Inschrijvingsnummer, inschrijvings- en identificatiekaarten	53
Afdeling 2	Afkortingen en codes	55
Afdeling 3	Vakantieregeling	57
Afdeling 4	Tijdstip en termijn van betaling van het loon	59
HOOFDSTUK X	MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	63
HOOFDSTUK XI	DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIJF VAN STRESS, GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	65
HOOFDSTUK XII	PLOEGENSTELSE	73
■HOOFDSTUK XIII	GEBRUIK SOCIALE MEDIA■	■75■
■HOOFDSTUK XIV	SLOTBEPALINGEN■	■77■

* * *





HOOFDSTUK V

LOON

Artikel 26

Het basisuurloon van de vaklui is het minimumuurloon van de dagshift van de vakman buiten categorie.

De minimumuurlonen in dagshift van geschoolde vaklui, geoefende vaklui en ongeschoolde vaklui bedragen respectievelijk € 0,37, € 0,92 en € 1,49 minder dan het minimumuurloon van een vakman buiten categorie in dagshift.

Men verstaat onder:

- a) ongeschoolde: de vakman die over geen bijzondere kennis noch bijzondere lichamelijke bekwaamheid moet beschikken en die eenvoudige taken uitvoert waarvoor geen scholing vereist is.
- b) geoefende: de vakman die in staat is taken uit te voeren waarvoor bepaalde kennis verworven door ervaring of een eindexamen (A 4 of A 3 of gelijkwaardig) vereist is.
- c) geschoolde: de vakman die in staat is taken uit te voeren waarvoor beroepskennis verworven op school (A 2 of A 1 of gelijkwaardig) vereist is.
- d) vakman buiten categorie: de vakman die in staat is om in volledige onafhankelijkheid kwaliteitswerk af te leveren waarvoor een hoge graad van beroepsbekwaamheid, verworven op school of via een ervaring van meerdere jaren vereist is.

Artikel 27

■ De basislonen worden gekoppeld aan het rekenkundig gemiddeld indexcijfer van de consumptieprijzen zoals vastgelegd in de CAO van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf van 09-03-2022 betreffende de koppeling van het basisloon aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Zij zijn gebonden aan een schaal van spilindexcijfers waarvan de opeenvolgende spilindexen telkens een verschil van 1,6% t.o.v. de vorige spilindex vertonen. Telkens de opeenvolgende spilindexcijfers naar boven of naar onder overschreden worden door het gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijzen van de afgelopen maand zullen ook de basislonen in dezelfde zin met 1,6% naar boven of naar onder aangepast worden.

Het vigerende basisloon zal steeds opnieuw gebruikt worden als basis voor de nieuwe berekening. 1,6% berekend op het vigerende basisloon wordt, na afronding, toegevoegd aan het vigerende basisloon.

Alle andere bedragen worden berekend op afgeronde cijfers.

De loonaanpassingen treden in voege de morgenshift van de 7^o dag na de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van het indexcijfer dat tot deze aanpassing aanleiding geeft.

Alleen de laatste datum komt in aanmerking wanneer het Belgisch Staatsblad meer dan één datum draagt, met dien verstande dat iedere loonaanpassing ten minste 30 dagen van toepassing blijft. ■

Artikel 28

De shift- en categorielonen worden berekend in functie van de voormelde geïndexeerde basislonen.



Shifttoeslagen en werk op zater-, zon- en feestdag

morgenshift	:	basisloon	+ 5 %
namiddagshift	:	basisloon	+ 15 %
nachtshift	:	basisloon	+ 50 %
zaterdagwerk	:	basisloon	+ 50 %
zondagwerk	:	basisloon	+ 100 %
werk op feestdag	:	basisloon	+ 100 %

Het nachtshiftloon op zon- en feestdagen geldt voor de nachtshift van zaterdag op zondag en voor deze van zondag op maandag, alsook voor de nachtshift die een feestdag voorafgaat en deze die erop volgt.

Artikel 29

■Opgeheven.■

Artikel 30

De lonen zijn vastgesteld in volgend barema:

■Lonen geldig vanaf de morgenshift van 06/05/2022 (indexcijfer van 116,02 tot 117,87)

	shift	uurloon	overuur
ongeschoolde			
dagshift	113,10	15,60	23,40
morgenshift	118,76	16,38	24,57
namiddagshift	130,07	17,94	26,91
nachtshift	169,65	23,40	35,10
zaterdag	169,65	23,40	35,10
zon- en feestdag	226,20	31,20	46,80
geofende			
dagshift	117,23	16,17	24,26
morgenshift	123,11	16,98	25,47
namiddagshift	134,85	18,60	27,90
nachtshift	175,89	24,26	36,39
zaterdag	175,89	24,26	36,39
zon- en feestdag	234,47	32,34	48,51
geschoolde			
dagshift	121,22	16,72	25,08
morgenshift	127,31	17,56	26,34
namiddagshift	139,42	19,23	28,85
nachtshift	181,83	25,08	37,62
zaterdag	181,83	25,08	37,62
zon- en feestdag	242,44	33,44	50,16
buiten categorie			
dagshift	123,90	17,09	25,64
morgenshift	130,07	17,94	26,91
namiddagshift	142,46	19,65	29,48
nachtshift	185,89	25,64	38,46
zaterdag	185,89	25,64	38,46
zon- en feestdag	247,81	34,18	51,27

■
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdagloon is zondagloon.
NB: + vaste premie 5,28 EUR



Tabel berekeningswijze lonen

	ongeschoolde	geoeffende	geschoolde	buiten categorie
uurloon dagshift	basis – € 1,49	basis – € 0,92	basis – € 0,37	basisuurloon
uurloon morgenshift	dag + 5%	dag + 5%	dag + 5%	dag + 5%
uurloon namiddagshift	dag + 15%	dag + 15%	dag + 15%	dag + 15%
uurloon nachtshift	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%
uurloon zaterdag	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%
uurloon zon- en feestdag	dag + 100%	dag + 100%	dag + 100%	dag + 100%
shiftloon	uurloon x 7,25	uurloon x 7,25	uurloon x 7,25	uurloon x 7,25
overuur	uurloon + 50%	uurloon + 50%	uurloon + 50%	uurloon + 50%

Artikel 31

Voor iedere gepresteerde shift ontvangen de vaklui een forfaitaire vaste premie van € 5,28.

Artikel 32

Overwerk wordt betaald pro rata per uur, op basis van het loon der respectieve shift met een verhoging van 50%.

Voor overwerk dat wegens heirkraft langer dan 2 uren duurt, wordt voor vaklui het loon van de lopende shift betaald.

Artikel 33

In geval van beschadiging van de volgende persoonlijke voorwerpen kan de werkgever na tussenkomst van het Bestendig Bureau volgend bedrag terugbetalen:

- brooddoos : ■€ 6,52 ■
- kopzak of sporttas : ■€ 15,64 ■
- thermos : ■€ 15,64 ■

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijsen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar}}{\text{index oktober vorig jaar}} \times 100$$

Artikel 34

Bovenop het verdiende loon ontvangen de vaklui een forfaitaire vergoeding voor de verplaatsing van het aanwervingsbureau naar de plaats van tewerkstelling.

Deze vergoeding "walking time" genaamd bedraagt:

- voor de vaklui die deze vergoeding reeds vóór 01-01-2006 ontvingen € 4,70 per shift;
- voor de vaklui die deze vergoeding op 01-01-2006 niet ontvingen € 1,35 per shift.



Artikel 35

De vaklui ontvangen per taak een maaltijdcheque met een bedrag van € 4,00 (€ 2,91 werkgeversbijdrage en € 1,09 werknemersbijdrage).

De maaltijdcheques worden aan de werknemers in elektronische vorm toegekend.

De werknemer die geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld.

In geval van verlies of diefstal van de elektronische kaart, zal de werknemer de kost van vervanging van de kaart dragen, die gelijk zal zijn aan de nominale waarde van een maaltijdcheque. Behoudens in geval van betwisting door de werknemer, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is.

(Artikel 36 t/m 40: vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK XII

PLOEGENSTELSEL

Artikel 226 - Opzakking

De volgende bepalingen zijn van toepassing op het opzakken, zowel voor het stockeren in een magazijn als voor het rechtstreeks of via tobogan in een zeeschip:

- de bulkgoederen worden aangebracht per spoorwagen, per kamion of via lichter, coaster, zeeschip, enz. en worden in de trechter gestort: vaklui;
- opstarten van de installatie: vaklui;
- herstellen van machines: vaklui.

Artikel 227 – Bijzondere paritaire beslissing

Voor het opstarten van rollend materiaal dat geladen of gelost moet worden, mag beroep gedaan worden op arbeiders andere dan vaklui.

(Artikel 228 t/m ■229■: vrij voor aanvulling)





■ HOOFDSTUK XIII

GEBRUIK SOCIALE MEDIA

Artikel 230

"Sociale media" is een verzamelnaam voor websites en applicaties waar men informatie kan delen. Een niet-limitatieve lijst van voorbeelden van sociale media zijn Facebook, Twitter, Instagram, Foursquare, Flickr, YouTube, Snapchat, TikTok, fora, blogs,... Informatie die geplaatst wordt op sociale media is "openbaar" zelfs als ze op het eerste gezicht in een beperkte of afgesloten groep gebruikers verspreid wordt. Het gebruik van sociale media moet dus gebaseerd zijn op respect, loyaliteit en privacy zowel tijdens als voor of na de arbeidstijd. Informatie die verspreid wordt in de "eigen tijd" kan immers ook een impact hebben op zichzelf, collega's, familie van collega's, werkgevers, Cepa, Ocha, Siwha, klanten van de haven, werknemersvertegenwoordigers, ambtenaren van VDAB, RVA of de FOD Waso, de haven van Antwerpen in brede zin,... hierna genoemd "de havengemeenschap".

Alle wet- en regelgeving is van toepassing op om het even welk soort informatie die gedeeld wordt via sociale media. Het basisprincipe is dat havenarbeiders op een verantwoorde manier omgaan met sociale media en het internet. Zij zijn steeds persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van de informatie die zij verspreiden op sociale media en dienen er zich bewust van te zijn van de mogelijke gevolgen voor zichzelf en de "havengemeenschap". Zij zullen tijdens en na de arbeidstijd geen informatie, uitlatingen of standpunten op sociale media of internet verspreiden die (niet-limitatieve lijst):

- discriminerend, beledigend zijn of de waardigheid aantasten;
- een inbreuk vormen op de privacy, waaronder het recht op afbeelding, te linken aan "de havengemeenschap";
- een inbreuk vormen op de vertrouwelijkheid van gegevens en de intellectuele eigendomsrechten van "de havengemeenschap";
- een inbreuk vormen op de geldende securitymaatregelen in de haven;
- "de havengemeenschap" imagoschade kan toebrengen;
- illegale activiteiten, interventie door de hulp- of politiediensten op de werkplaats en (arbeids)ongevallen in beeld brengen. ■



HOOFDSTUK XIII

SLOTBEPALINGEN

Artikel 231

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01-01-2018.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgezonderd artikel 98 dat tot en met ■31-03-2023■ van toepassing is en artikelen 97, 121 en 122 die t.e.m. ■31-12-2024■ van toepassing zijn.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden welke bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 (registratienummer 73712) betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vaklui genaamd "Codex vaklui".

3010100
PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN
ANTWERPEN, 'NATIONAAL PARITAIR COMITE
DER HAVEN VAN ANTWERPEN' GENAAMD

3010100
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE
PORT D'ANVERS, DENOMMEE 'NATIONAAL
PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN
ANTWERPEN'

Tijdens de vergadering van 12 december 2017.

En sa séance du 12 décembre 2017.

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue:

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vaklui genaamd "Codex Vaklui".

Convention collective de travail du 12 décembre 2017 portant les conditions de travail et de rémunération des gens de métier dénommé "Codex Gens de métier".

WERKGEVERSVERBOND DER BELGISCHE HAVENS FEDERATION PATRONALE DES PORTS BELGES	Vertegenwoordigd door / représenté par G. VANKRUNKELSVEN Directeur
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par M. VERBEECK Secretaris «Vakgroep Haven van Antwerpen»- BELGISCHE TRANSPORTBOND Secrétaire Département Port d'Anvers »- UNION BELGE DU TRANSPORT
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par J. KERKHOFS Secretaris haven van Antwerpen- ACV-TRANSPORT EN COMMUNICATIE Secrétaire port d'Anvers de la CSC-TRANSPORT ET COMMUNICATION
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par E. QUISTHOUDT Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke Havens Responsable national sectoriel Ports

2. Toekenningsvoorwaarden:

- Minstens 18 maanden erkend zijn als havenarbeider.
- Recht hebben op werkloosheidsvergoeding en in het bezit gesteld zijn van een controlestempel verleend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de aangeduide aanwervingszitting.
- Niet in staking zijn, noch het voorwerp uitmaken van een lock-out.

3. Bedrag:

- Tijdens de periode van 01-01-2022 tot en met 31-03-2023 zal de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) steeds 66 % van het vigerende basisloon bedragen.
- Indien de overheid maatregelen treft waardoor de hoofdvergoeding voor werkloosheid zou verminderen, zal het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding die op dat ogenblik door het FONDS wordt uitbetaald, onveranderd blijven tot en met 31-03-2023.
- Ingevolge de maatregelen die de overheid heeft uitgevaardigd naar aanleiding van de Coronacrisis blijft het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding, in afwijking van hetgeen vermeld wordt in de twee vorige alinea's, tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■30-06-2022■ forfaitair bepaald op 17,06 EUR.

4. Uitkeringsmodaliteiten:

De aanwezigheidsvergoeding is betaalbaar na vervaltermijn van de werkloosheidsvergoeding. Zij mag worden uitbetaald via de erkende uitbetalingsinstellingen.

Het FONDS mag de nodige sommen voor de uitbetaling van de aanwezigheidsvergoeding aan deze uitbetalingsinstellingen voorschieten; deze laatste zijn verantwoordelijk voor de hun toevertrouwde sommen en moeten de aanwending ervan rechtvaardigen volgens de door het FONDS gegeven onderrichtingen.

§ 1bis. Werkloosheidstoeslag

Indien de aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Indien het totaal van de werkloosheidsvergoeding, aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag, waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben en verder refertebedrag genaamd, hoger is dan 66 pct. van het basisloon, dan hebben de havenarbeiders rang A recht op een werkloosheidstoeslag per dag onvrijwillige werkloosheid tot aan het refertebedrag.

§ 2. Loon voor de betaalde feestdagen

1. Toekenningsmodaliteiten:

Het normaal loon voor de feestdag wordt toegekend aan de havenarbeiders:

- a) die de voorwaarden, vastgesteld bij de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en haar uitvoeringsbesluiten, vervullen;

- b) die, zo zij de sub a) bedoelde voorwaarden niet vervullen, de gewone arbeidsdag welke aan de feestdag voorafgaat en op de feestdag volgt, hetzij hebben gewerkt, hetzij zich regelmatig ter aanwerving hebben aangeboden. De afwezigheid van de

belanghebbenden tijdens deze dagen, sluit het recht op bedoeld loon niet uit, wanneer zij het gevolg is van één van de gevallen opgesomd in artikel 11 van het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

2. Bedragen en uitkeringsmodaliteiten:

- Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 21 april 1975 tot vaststelling voor het havenbedrijf van Antwerpen van bijzondere berekeningsregelen van het loon voor de feestdagen waarop niet gewerkt wordt, alsmede tot aanwijzing van de instellingen die de last en de uitbetaling ervan verzekeren, wordt het FONDS ermee belast aan de sub 1. bedoelde havenarbeiders het loon voor de wettelijke feestdagen te betalen.

Nochtans geschiedt de uitkering van dit loon door bemiddeling van de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkende betalingsinstellingen.

- De last van dit loon wordt gedragen op de wijze bepaald bij voormeld K.B.

Voor de beroepscategorieën havenarbeider algemeen werk, markeerder en kuiper, wordt dit loon echter met ■ € 3,20 ■ verhoogd. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar. Voor de beroepscategorieën dokautovoerder en dokautovoerder-kraanman wordt dit loon echter met € 4,70 verhoogd.

- De individuele en patronale bijdrage voorzien door de Wet op de maatschappelijke zekerheid van 27 juni 1969 en berekend op het loon voor de feestdagen waarop wordt gewerkt, valt ten laste van het FONDS.

Het aan de belanghebbenden verschuldigd loon, wegens het verlies aan rust ingevolge de tewerkstelling op de feestdag, valt ten laste van het FONDS.

- Aan de arbeiders die voor een feestdag een vergoeding ontvangen op grond van de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen of de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, wordt, ten laste van het FONDS, een loon toegekend dat gelijk is aan het verschil tussen het normaal loon en de in uitvoering van bedoelde wetten uitgekeerde vergoeding.

De in vorig lid bepaalde uitkeringsmodaliteit geldt voor iedere feestdag die binnen een periode valt van 30 kalenderdagen, te rekenen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval, ziekte of ongeval van gemeen recht.

§ 3. Bijkomende verlofvergoeding

1. Toekenningsmodaliteiten:

a) **Voltijds tewerkgestelde havenarbeiders:**

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 20 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

b) ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht:

- ■ € 1.415,78 ■ bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- ■ € 1.887,88 ■ bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- ■ € 2.359,63 ■ bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar.

Bovenop deze vergoeding ontvangen de havenarbeiders wiens erkenning ingetrokken wordt wegens medische redenen andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte, een forfaitaire vergoeding ten bedrage van € 40 per dienstjaar met een maximum van € 1.000.

De uitbetaling van deze forfaitaire vergoeding gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de erkenning wegens medische redenen andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte wordt ingetrokken.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitkering geschiedt door het FONDS.

§ 16. Afscheidspremie

1. Omschrijving:

Premie bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden:

Gerechtigd zijn op rustpensioen.

3. Bedrag:

€ 37,18.

§ 17. Bijzondere regeling ten gunste van oudere havenarbeiders

1. Omschrijving:

Behoud van de dagelijkse aanwezigheidsvergoeding indien de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vrijstelling van aanwerving en werkloosheidscontrole heeft verleend.

2. Toekenningsvoorwaarden:

De vergoeding wordt toegekend aan de havenarbeiders:

- die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en geen 65 jaar geworden zijn, noch een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben;
- die een aanvraag hiervoor indienen via één der drie representatieve werknemersorganisaties;
- van wie de verminderde lichamelijke geschiktheid voor alle havenarbeid bevestigd wordt door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is.
- die zich minstens éénmaal per maand ter controle in het aanwervingsbureau aanbieden;
- die een anciënniteit hebben van tenminste 20 jaar (deze voorwaarde wordt ingevoerd vanaf 01-05-1999). De anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van erkenning als havenarbeider of inschrijving als vakman.

3. Behoud van de vergoeding:

De vergoeding wordt enkel toegekend aan de havenarbeiders die nog geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben bereikt. De havenarbeiders die zich vóór de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) reeds in de regeling bevinden, moeten vóór het bereiken van bedoelde leeftijd een pensioenberekening aanvragen.

Wanneer geen resultaat van de pensioenberekening wordt voorgelegd aan het Fonds, wordt de uitkering van de vergoeding vanaf de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) geschorst.

De havenarbeiders die na de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) tot de regeling willen toetreden, moeten op het ogenblik van hun aanvraag het resultaat van de pensioenberekening voorleggen. Zij kunnen enkel tot de regeling toetreden wanneer uit deze berekening blijkt dat zij geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben.

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

4. Bedrag:

Het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en 95 % van de totale bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding zoals voorzien in artikel 4, § 1) en werkloosheidstoeslag (zoals voorzien in artikel 4, §1bis).

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in de vorige alinea is het bedrag tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■30-06-2022■ gelijk aan het resultaat van onderstaande berekening:

$$(95 \% * (66 \% \text{ van het vigerend basisloon})) - \text{de werkloosheidsvergoeding.}$$

§ 18.Kosten voor medisch onderzoek

Het FONDS neemt de kosten van het medisch onderzoek ten laste waaraan de havenarbeiders zich verplicht moeten onderwerpen:

- tijdens de procedure tot erkenning als havenarbeider;
- tijdens de procedure tot wijziging van sommige beroepscategorieën;
- na een arbeidsongeschiktheid van meer dan 1 jaar.

§ 19.Kosten bij hospitalisatieverzekering van het "derdebetalersysteem"

De kosten verbonden aan het "derdebetalersysteem" in het kader van de hospitalisatieverzekering vallen ten laste van het Fonds en worden door dit laatste betaald.

