

AANVULLING 26 – CODEX LOGISTIEK

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN

	Te verwijderen	In te voegen
INHOUDSTAFEL	1-2	1-2
HOOFDSTUK III – ARBEIDSDUUR EN UURREGELING	15-16	15-16
HOOFDSTUK V - LONEN	29-30	29-30
HOOFDSTUK VI – SOCIALE VOORDELEN		
AFDELING 1 – WERKKLEDIJ EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN	35-36	35-36
AFDELING 3 – EINDEJAARSCONJUNCTUURPREMIE	39-40	39-40
AFDELING 8 – KLEIN VERLET	55-56	55-56
AFDELING 10 – VERLOF VOOR DWINGENDE FAMILIALE REDENEN	59-60	59-60
HOOFDSTUK VII – ARBEIDSONGESCHIKTHEID	69-70	69-70
HOOFDSTUK XI – MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	89-90	89-90

STATUTEN

	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	BZ 3-4	BZ 3-4
	BZ 15-18	BZ 15-18

WETTEKSTEN

	Te verwijderen	In te voegen
WETTEKSTEN – KB 05.07.2004	WET 15-27	WET 15-27

INHOUD

HOOFDSTUK I	TOEPASSINGSGEBIED	3
HOOFDSTUK II	ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE LOGISTIEKE ARBEID EN DE LOGISTIEKE WERKNEMER MET VEILIGHEIDSCERTIFICAAT	
Afdeling 1	Algemeen	5
Afdeling 2	Controlecommissie logistiek	7
Afdeling 3	Aanvraag logistieke werknemer met veiligheidscertificaat	9
Afdeling 4	Wettelijke lastgeving	11
Afdeling 5	Toezicht	13
HOOFDSTUK III	ARBEIDSDUUR EN UURREGELING	15
HOOFDSTUK IV	BEROEPSCATEGORIEËN	
Afdeling 1	Algemeen	17
Afdeling 2	Taakomschrijving magazijnarbeider	19
Afdeling 3	Taakomschrijving fruitsorteerder	21
Afdeling 4	Taakomschrijving fruitpakker	23
Afdeling 5	Interimarbeid	25
HOOFDSTUK V	LONEN	
Afdeling 1	Algemeen	27
Afdeling 2	Specifieke bepalingen	29
HOOFDSTUK VI	SOCIALE VOORDELEN	
Afdeling 1	Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	33
Afdeling 2	Herverdelingsdagen fruitsorteerders	37
Afdeling 3	Eindejaarsconjunctuurpremie	39
Afdeling 4	Anciënniteitsvakantie	43
Afdeling 5	Werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten	45
Afdeling 6	Geschenken in speciën	49
Afdeling 7	Verminderd arbeidsgeschikte magazijnarbeiders en fruitsorteerders	51
Afdeling 8	Klein verlet	53
Afdeling 9	Vergoeding voor betaalde feestdagen	58
Afdeling 10	■Verlof om dwingende redenen■	59
Afdeling 11	Hospitalisatieverzekering	61
Afdeling 12	Werkloosheid om economische redenen	63
Afdeling 13	Bijpassing bij arbeidsongeschiktheid	65
Afdeling 14	Andere afwezigheden	67
HOOFDSTUK VII	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	70
HOOFDSTUK VIII	ONTSLAG	71
HOOFDSTUK IX	VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN: VERZOENINGSPROCEDURE	73
HOOFDSTUK X	ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN	
Afdeling 1	Veiligheidscertificaat	79
Afdeling 2	Afkortingen en codes	81
Afdeling 3	Aanwezigheidslijsten	83
Afdeling 4	Vakantieregeling	85
Afdeling 5	Tijdstip en termijn van betaling van het loon	87



HOOFDSTUK XI	MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	89
HOOFDSTUK XII	DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIIP VAN STRESS GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	91
■HOOFDSTUK XIII	GEBRUIK SOCIALE MEDIA■	■99■
■HOOFDSTUK XIV	SLOTBEPALINGEN■	■100■

HOOFDSTUK III ARBEIDSDUUR EN UURREGELING

Artikel 22

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat kan voltijds of deeltijds tewerkgesteld worden. In beide gevallen is de dagelijkse arbeidsduur 7.15 uur. Ingeval hij voltijds tewerkgesteld wordt, bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 36.15 uur. Ingeval hij deeltijds tewerkgesteld wordt, wordt het arbeidsregime overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

De normale weekprestatie ingeval van voltijdse tewerkstelling bedraagt 36.15 uur gespreid over de eerste vijf dagen van de week, van maandag tot en met vrijdag a rato van 7.15 uur per dag.

De normale dagprestatie kan zowel bij voltijdse als bij deeltijdse tewerkstelling gepresteerd worden tussen 6 en 22 uur, mits het respecteren van een rusttijd van 9 uur tussen twee shifts.

De uurregeling wordt overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

Voor de magazijnarbeiders dienen volgende beginuren gerespecteerd te worden: 06.00 u., 08.00 u., 10.00 u., 12.00 u., 14.00 u. en 22.00 u.

■ Gelet op de specifieke tewerkstelling kunnen logistieke werknemers met veiligheidscertificaat geen toepassing maken van de regeling voorzien in Hoofdstuk 3 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen. ■

Artikel 23

Een schafttijd van 30 minuten dient voorzien te worden na een prestatie van vier uur onafgebroken arbeid.

Voor de fruitsorteerders kan maximum 30 minuten onderbreking per shift als schafttijd worden voorzien.

Artikel 24

Specifieke arbeidsregelingen kunnen enkel ingevoerd worden mits een bedrijfsakkoord getekend door de betrokken werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 25

De werkgevers zijn verplicht ofwel een aanwezigheidslijst te voorzien, ofwel een automatische aanwezigheidsregistratie telkens met vermelding van het beginuur van de shift.

(Artikel 26 t.e.m. 30 vrij voor aanvulling)





AFDELING 2 – SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 56 – Loon

■ De lonen van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat staan vermeld in volgende tabel:

LONEN VANAF DE MORGENSHIFT VAN 6 JANUARI 2023
INDEXCIJFER VAN 123,64 TOT 125,61 PUNTEN

MAGAZIJNARBEIDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
6 uur	126,30	17,42	26,13	152,43
8 uur	120,28	16,59	24,89	145,17
10 uur	125,26	17,28	25,92	151,18
12 uur	128,99	17,79	26,69	155,68
14 uur	138,33	19,08	28,62	166,95
22 uur	180,45	24,89	37,34	217,79
zaterdag	180,45	24,89	37,34	217,79
zon-/feestdag	240,56	33,18	49,77	290,33
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,26 vaste premie				

FRUITSORTEERDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
MORGENSHIFT	117,52	16,21	24,32	141,84
DAGSHIFT	111,94	15,44	23,16	135,10
NAMIDDAGSHIFT	128,76	17,76	26,64	155,40
NACHTSHIFT	167,91	23,16	34,74	202,65
ZATERDAGSHIFT	167,91	23,16	34,74	202,65
ZON-/FEESTDAGSHIFT	223,88	30,88	46,32	270,20
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,17 vaste premie				

LOGISTIEKE ARBEIDERS												
	DAG			NACHT			ZATERDAGSHIFT			ZONDAGSHIFT		
	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur
ONGESCHOOLDE POLYVALENTE OF GESCHOOLDE PLOEGBAAS	106,00	14,62	21,93	158,99	21,93	32,90	158,99	21,93	32,90	211,99	29,24	43,86
	112,96	15,58	23,37	169,43	23,37	35,06	169,43	23,37	35,06	225,91	31,16	46,74
	119,48	16,48	24,72	179,22	24,72	37,08	179,22	24,72	37,08	238,96	32,96	49,44
FRUITPAKKERS	106,00	14,62	21,93	158,99	21,93	32,90	158,99	21,93	32,90	211,99	29,24	43,86
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon												



Tabel berekeningswijze lonen

magazijnarbeiders	shift	uurloon	overuur	functietoeslag
Morgenshift Dagshift 10 uur	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 (5,25 x uurloon dag) + (2 x uurloon namiddag)	basisuurloon + 5 % basisuurloon shiftloon / 7,25	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
12 uur	(3,75 x uurloon dag) + (3,5 x uurloon namiddag)	shiftloon / 7,25	uurloon + 50%	shiftloon + overuur
Namiddagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon + 15 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
fruitpakkers	shift	uurloon	overuur	
Dagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	
fruitsorteerders	shift	uurloon	overuur	functietoeslag
Dagshift Morgenshift Namiddagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon basisuurloon + 5% basisuurloon + 15% basisuurloon + 50% basisuurloon + 50% basisuurloon + 100%	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
logistieke arbeiders	shift	uurloon	overuur	
Dagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon categorie basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	

Artikel 57 – Loon magazijnarbeider

Volgende shifttoeslagen zijn van toepassing:

morgenshift: basisuurloon + 5%
namiddagshift: basisuurloon + 15%
nachtshift: basisuurloon + 50%

Voor de shiften die om 10.00 u. of om 12.00 u. beginnen, ontvangen de magazijnarbeiders voor de uren gepresteerd tot 15.45 u. het uurloon voor de dagshift en voor de uren daarna het uurloon voor de namiddagshift:

10.00 u.: 5,25 x uurloon dagshift + 2 x uurloon namiddagshift
12.00 u.: 3,75 x uurloon dagshift + 3,5 x uurloon namiddagshift

Per magazijn kan 1 magazijnverantwoordelijke worden aangeduid wiens loon verhoogd wordt met 1 overuurloon van de magazijnarbeider.

Voor iedere gepresteerde shift ontvangt de magazijnarbeider een forfaitaire vaste premie van € 1,26.

Het overwerk van de magazijnarbeiders wordt bepaald op basis van het uurloon van de respectieve shift, verhoogd met 50% en wordt beperkt tot maximum 2 uren.

6. HELMEN

607	reflecterende strip.....	6
608	zelfklevende zweetband (PU).....	9
611	badstof zweetband	59
615	UVEX-zweetband	16
620	protector zweetband	30
621	helm Protector met draaiknop.....	460
622	stootpet Hivizo.....	345
623	binnenwerk met draaiknop.....	269
624	Petzl helm vent vertex met kinriem.....	460
625	Petzl helm best vertex met kinriem.....	460
628	knit hat-cap cover.....	71
629	mutts Balaclava.....	71
630	mutts Beanie.....	71
631	helm geel.....	460

7. ALLERLEI

703	stofbril	215
704	stofzonnebril	254
705	overzetbril	255
706	briletui	124
709	gehoorbeschermers	485
712	oorkap Peltor.....	608
713	hygiëne set oorkap Peltor.....	219
714	oorkap Optime.....	608
716	fluitje Classic.....	108
717	oranje nekkoord.....	36
118	T-shirt	762
119	hesje	142

Voor de reiniging en het onderhoud van de werkkledij hebben de magazijnarbeider en de fruitsorteerder recht op een vergoeding van ■ € 1,49 ■ per taak.

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

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

index oktober vorig jaar

Artikel 67

Als een arbeider de helm niet draagt wanneer deze volgens de voorschriften van het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming verplicht is, mag hij het werk niet aanvangen of moet hij het werk onmiddellijk stopzetten.

(Artikel 68 t.e.m. 69 vrij voor aanvulling)





AFDELING 3 – EINDEJAARSCONJUNCTUURPREMIE

Artikel 79

Tenzij anders bepaald hebben de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat recht op een eindejaarspremie die wordt berekend door een dagbedrag te vermenigvuldigen met het aantal tijdens het referentiejaar gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Het dagbedrag is gelijk aan 8,33 % van het (individuele uurloon x 7,25 + € 5,35) op 30 september van het premiejaar.

Artikel 80

Voor de magazijnarbeiders echter wordt de dagelijkse premie bekomen door het gemiddeld shiftloon van de magazijnarbeiders in voege op 30 september van het premiejaar, verhoogd met € 5,35, te vermenigvuldigen met de breuk 21/230. Het gemiddeld shiftloon is gelijk aan:

$$\frac{\text{basisloon dagshift (8u.)} + \text{loon morgenshift (6u.)}}{2}$$

Artikel 81

Het referentiejaar voor het berekenen van de premie begint op 1 oktober van het jaar dat de uitbetaling voorafgaat en eindigt op 30 september van het premiejaar.

Artikel 82

Het premiejaar is het kalenderjaar waarin de premie betaald wordt. De betaling geschiedt op 10 december van het premiejaar.

Artikel 83

Komen in aanmerking als rechtgevende dagen:

- de gewerkte dagen;
- de vergoede dagen gewaarborgd loon verzekering inzake arbeidsongevallen;
- de gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de vergoede dagen gewaarborgd loon ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de wegens hospitalisatie gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de dagen klein verlet;
- herverdelingsdagen;
- de dagen dokterscontrole verzekering arbeidsongevallen;
- de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding;
- de anciënniteitsvakantiedagen;
- de dagen ■verlof om dwingende redenen■;
- de dagen werkloosheid wegens economische redenen;
- de dagen verleend ingevolge de wetgeving op het ■Vlaams opleidingsverlof■;
- de dagen her- en bijscholing

De gelijkgestelde dagen wegens zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof en ouderschapsverlof komen eveneens in aanmerking als rechtgevende dagen, maar verhoudingsgewijs berekend op de volgende wijze:

het aantal gewerkte dagen, herverdelingsdagen en werkloosheidsdagen samentellen, dit totaal delen door het aantal gewerkte dagen en herverdelingsdagen en vervolgens de dagen zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof delen door het quotiënt van de vorige bewerking

Voor de magazijnarbeiders komen ook de gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht in aanmerking als rechtgevende dagen maar verhoudingsgewijs berekend overeenkomstig bovenstaande wijze.

Artikel 84

Bij ontslag door de werkgever (behoudens dringende reden in hoofde van de werknemer) wordt de verworven eindejaarspremie uitbetaald.

In geval zij zelf ontslag nemen, behouden zij enkel het recht op de premie op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de erkenning als havenarbeider.

Artikel 85

De erfgenamen van overleden arbeiders of, bij ontstentenis, diegene die de begrafenis kosten betaald heeft, kunnen aanspraak maken op de eindejaarspremie.

Artikel 86

De arbeiders die ingevolge tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, ontvangen een premie tot aan de werkhervatting of consolidatie van de invaliditeit.

Deze premie is gelijk aan de dagelijkse premie in voege op 30 september x 230.

Bij overlijden wordt de premie op maandbasis berekend, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Artikel 87

Arbeiders die ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie op voorwaarde dat hun arbeidsovereenkomst in de loop van het referentiejaar geschorst wordt wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht.

Voor het referentiejaar waarin de arbeiders terug in het bedrijf komen, na een hierboven bedoelde premie ontvangen te hebben, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de premie toegekend voor het jaar waarin de ziekte of het ongeval van gemeen recht begonnen is, tenzij de berekening van het in aanmerking te nemen referentiejaar op basis van prestaties en gelijkgestelde dagen voordeliger is.

De rechthebbenden van arbeiders die overlijden in de loop van het referentiejaar waarin hun arbeidsovereenkomst zou geschorst worden wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie tot de maand van het overlijden, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Artikel 88

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat hebben recht op een eindejaarspremie ten laste van de werkgever vanaf de datum van indiensttreding bij de werkgever.

4. Oproeping tot regeling van arbeidsongevallen voor wat betreft de betwisting inzake toekenning van de invaliditeit, deskundig onderzoek door dokter, wetsdokter, rechtbank: de dag van de oproeping.
5. Oproeping door een officiële instantie, andere dan het NPCHA, in verband met betwisting of sociale problemen met betrekking tot de beroepsactiviteit: de dag van de oproeping.
6. Oproeping voor de jeugdkamer van de familierechtbank als ouder of voogd van een minderjarig kind: de dag van de oproeping.
7. Oproeping voor de rechtbank voor adoptie of nationaliteitskeuze van een kind: de nodige tijd.
9. Oproeping 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, voor het periodiek medisch onderzoek voor veiligheidsfuncties: de dag van de oproeping.
10. Oproeping 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, van werknemers die blootgesteld zijn aan een risico voor beroepsziekte door di-isocyanaten: de dag van de oproeping.
11. Oproeping als getuige bij de onderzoeksrechter of de gerechtelijke politie: de dag van de oproeping.
12. Deelneming door de militanten van de drie respectievelijke syndicale organisaties aan statutaire syndicale congressen.
13. Medisch onderzoek bij de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, met het oog op een verandering van beroepscategorie: de dag van de oproeping.
14. Bijwonen van syndicale activiteiten door bestuursleden van de werknemersorganisaties aan de haven van Antwerpen onder de volgende voorwaarden: maximum 15 dagen per jaar per bestuurslid zonder dat het totaal aantal dagen voor alle bestuursleden samen meer dan 600 mag bedragen. Dit maximum is van toepassing voor alle arbeiders waarvan de loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald worden in het paritair subcomité voor de haven van Antwerpen "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen.

De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité zullen telkens de lijst van de berokken bestuursleden aan de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen overmaken.

15. Overlijden van vader, stiefvader, moeder of stiefmoeder van de overleden echtgenote/echtgenoot van de (al dan niet hertrouwde) werknemer: de dag van de begrafenis.

Artikel 119

■ Voor de geboorte van een kind waarvan de wettelijke verwantschap langs vaderszijde vaststaat heeft enkel de werknemer die de wettelijke vader is van het kind recht op 15 dagen geboorteverlof. Het recht op 15 dagen geboorteverlof wordt opgetrokken tot 20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Voor de geboorte van een kind waarvan de wettelijke verwantschap niet langs vaderszijde vaststaat heeft de werknemer die gehuwd is, wettelijk samenwoont of duurzaam samenwoont met de moeder van het kind recht op 20 dagen geboorteverlof. Het recht op geboorteverlof komt hierbij in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:



- 1° wettelijk samenwoont met de moeder van het kind, en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
- 2° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte samenwoont met de moeder van het kind, en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

De voorwaarde vermeld onder 1° en 2° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos geboren wordt. ■

Het bewijs van partnerschap in het kader van geboorteverlof dient steeds door de werknemer geleverd te worden door:

- de huwelijksakte,
- een bewijs van wettelijke samenwoning,
- een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

In het kader van feitelijke of wettelijke samenwoning is bovendien vereist dat tussen de werknemer en de partner geen band van bloedverwantschap bestaat die leidt tot een huwelijksverbod.

Het geboorteverlof:

- kan slechts eenmaal worden opgenomen voor één en hetzelfde kind,
- kan niet gecombineerd worden met het recht op moederschapsverlof,
- wordt in mindering gebracht op het eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

De werknemer dient de dagen geboorteverlof te nemen binnen een periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De werknemer dient deze dagen niet noodzakelijk in één keer op te nemen.

De aanvraag gebeurt bij de werkgever.

De werknemer ontvangt voor de eerste 3 dagen van het geboorteverlof de vergoeding zoals vermeld in artikel 116. Tijdens de volgende 12 dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering die ten laste valt van het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. ■ Deze 12 dagen worden opgetrokken tot 17 dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023. ■

Artikel 120

Voor het onthaal van een kind in het gezin in het kader van een adoptie hebben logistieke werknemers met veiligheidscertificaat recht op adoptieverlof. Dit bedraagt maximum 6 weken, verhoogd met twee weken die onderling verdeeld worden indien er twee adoptieouders zijn. Bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd. De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt. Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. De werknemer is echter niet verplicht om het maximaal aantal weken adoptieverlof uit te oefenen waarop hij recht heeft. De duur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of door een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I of ten minste 9 punten in alle 3 pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. In het geval van een interlandelijke adoptie kan het adoptieverlof reeds aanvangen tijdens de 4 weken voorafgaand aan de effectieve opvang in het gezin.



■ **Afdeling 10 - VERLOF OM DWINGENDE REDENEN**

Artikel 126

Werknemers mogen afwezig zijn om dwingende redenen gedurende maximum 10 werkdagen per jaar.

In dit kader hebben zij recht op zorgverlof om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels bepaald in de volgende alinea.

Voor de toepassing alinea 2 wordt verstaan onder:

- 1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;
- 2° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;
- 3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun;
- 4° zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof stelt zijn werkgever hier vooraf schriftelijk van in kennis.

De werknemer bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze alinea wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen bedoeld in alinea 1.

Artikel 127

In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 126 kan het verlof om dwingende redenen verder toegestaan worden gedurende de tijd die nodig is om dwingende maatregelen te nemen ingeval van:

- noodzakelijkheid van toezicht van de kinderen van de werknemer;
- aanzienlijke materiële schade aan de woning van de werknemer, waaraan reparatie dringend noodzakelijk is;
- administratieve formaliteiten die in geen geval buiten de werkdagen en -uren kunnen vervuld worden;
- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

De werknemers dienen zo spoedig mogelijk de werkgever te verwittigen.

De reden van de afwezigheid dient bewezen te worden aan de hand van een gepast document.

Artikel 128

Het verlof om dwingende redenen wordt gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de regelingen inzake werkloosheid, kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering en pensioenen.

Artikel 129

De werknemers ontvangen per kalenderjaar voor de eerste twee gerechtvaardigde afwezigheidsdagen om dwingende redenen een vergoeding die gelijk is aan de vergoeding voor klein verlet. Voor de overige dagen is geen vergoeding verschuldigd.■

■(Artikel 130 t.e.m. 133 vrij voor aanvulling)■



4. In uitvoering van art. 8, § 3 van de cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad wordt bepaald dat werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar de arbeidsprestaties kunnen verminderen met 1/5^e ten belope van 1 dag per week op voorwaarde dat zij voorafgaand een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar doorlopen hebben.

Voor alle logistieke werknemers met veiligheidscertificaat worden de afwezigheidsdagen bepaald op een vaste weekdag op het ogenblik van de goedkeuring van het recht op tijdskrediet.

(Artikel 145 t.e.m. 154 vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK VII ARBEIDSONGESCHIKTHEID
--

Artikel 155

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende arts.

Dezelfde verplichtingen gelden ook in geval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

■De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat heeft driemaal per jaar de mogelijkheid om afwezig te zijn van het werk wegens ziekte of ongeval van gemeen recht zonder dat ze een doktersattest moeten voorleggen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. In dat geval is hij verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bovendien moet hij eveneens onmiddellijk een melding sturen via de e-loket-app door gebruik te maken van het ingevulde standaardformulier "ziekte zonder attest.■

Artikel 156

In geval van ziekte of ongeval van gemeen recht, beroepsziekte of een arbeidsongeval, genieten de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat de wettelijke waarborgen inzake gewaarborgd loon.

(Artikel 157 t.e.m. 158 vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK XI

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

■ Artikel 226 – Alcohol- en drugsbeleid

Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is verboden. Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvangen of moeten van het werk verwijderd worden.

Eenzijds bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden en anderzijds in het kader van preventie, kunnen de betrokken werknemer(s) gevraagd worden zich te laten testen. Preventieve testen moeten 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, luik, schip, specifieke zone). Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen mee te werken, maar een weigering schept wel het onweerlegbaar vermoeden van onder invloed van alcohol en/of drugs te zijn en wordt in deze procedure dan verder beschouwd als positief. De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.

Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. De testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming steeds in aanwezigheid van de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking.

Indien de testresultaten negatief zijn, dan wordt deze procedure gestopt maar moet de werkgever zelf beoordelen of de werknemer op dat moment verder zijn werk kan uitoefenen.

Indien één of beide testen positief zijn, wordt de werknemer van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. ■

(Artikel 227 t.e.m. 231 vrij voor aanvulling)





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.

■ ■

4. Uitkeringsmodaliteiten:

De aanwezigheidsvergoeding is betaalbaar na vervalltermijn 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 ■ € 3,55 ■ 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, 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) Volgtijds 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.

2. Bedrag:

Het sub 1. bedoelde voordeel is gelijk aan het verschil tussen het loon voor de wettelijke feestdag en de dagelijkse vergoeding voor werkloosheid.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitbetaling van dit voordeel valt ten laste van en geschiedt door het FONDS.

§ 9. Eindejaarsconjunctuurpremie

1. Toekenningsmodaliteiten en bedrag:

Het recht op en de berekeningswijze van de eindejaarsconjunctuurpremie zijn vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 6 december 2004, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, Codex genaamd.

2. Uitkeringsmodaliteiten:

Het COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN komt in de betaling van deze premie tussen voor een bedrag van € 0,68 per taak. De betaling geschiedt door dit FONDS .

§ 10. Verlof voor dwingende familiale redenen

1. Toekenningsmodaliteiten:

Het FONDS wordt, ten overstaan van de belanghebbenden, belast met de betaling van een vergoeding voor de eerste twee gerechtvaardigde afwezigheidsdagen per kalenderjaar voor dwingende familiale redenen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 gesloten in de Nationale Arbeidsraad houdende de invoering van verlof om dwingende redenen en artikel 791 t.e.m. 795 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, Codex genaamd.

2. Bedrag:

Het in punt 1 bedoelde voordeel is gelijk aan het verschil tussen het loon voor de wettelijke feestdag en de dagelijkse vergoeding voor werkloosheid.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De betaling van dit voordeel valt ten laste van en geschiedt door het FONDS.

§ 11.Premie voor eretekens

1. Toekenningsmodaliteiten en bedrag:

Aan de arbeiders die in aanmerking komen voor de toekenning van een Ereteken van de Arbeid worden, naast de bekostiging van het ereteken, volgende premies toegekend:

- ■ € 90 ■ bij toekenning van het Ereteken van de Arbeid 2° Klas;

- € 100 bij toekenning van het Ereteken van de Arbeid 1° Klas;
- € 110 bij toekenning van de Gouden Medaille van de Kroonorde;
- € 120 bij toekenning van de Gouden Palmen van de Kroonorde.

2. Uitkeringsmodaliteiten:

De toekenning van deze premie valt ten laste van en geschiedt door het FONDS.

§ 12. Tussenkost bij de aankoop van veiligheidsschoenen en -laarzen

Het FONDS komt tussen voor 1/3 van de aankoopprijs der veiligheidsschoenen en -laarzen.

§ 13. Het gebruik van schaftlokalen in het havengebied

Deze gebouwen worden opgericht ingevolge een eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN".

De kosten van hun oprichting, onderhoud en herstelling vallen ten laste van het FONDS en worden door dit laatste betaald.

§ 14. Kosten van de foto's op de erkennings-, inschrijvings- en identificatiekaarten

De kosten veroorzaakt door de hernieuwing van de foto's welke op de erkennings-, inschrijvings- en identificatiekaarten van de werklieden dienen aangebracht, vallen ten laste van het FONDS en worden door dit laatste betaald.

§ 15. Bijzondere voordelen voor invaliden

1. Omschrijving:

Vergoeding bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden en bedrag:

De vergoeding wordt uitgekeerd aan de havenarbeiders wiens erkenning wegens medische redenen ingetrokken wordt:

a) ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte:

- ■ € 1.087,94 ■ per 5 jaar anciënniteit als havenarbeider en
- ■ € 1.087,94 ■ per 5 jaar tussen de leeftijd waarop de erkenning wordt ingetrokken en 65 jaar en
- ■ € 1.087,94 ■ per schijf van 10 % blijvende arbeidsongeschiktheid.

Een begonnen periode van 5 jaar of schijf van 10 % geldt als een volledige.

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 ingevolge 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 ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte wordt ingetrokken.

b) ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht:

- ■ € 1.571,52 ■ bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- ■ € 2.095,55 ■ bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- ■ € 2.619,19 ■ 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).

■ ■

§ 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.

§ 20. Voordelen bij sluiting van de onderneming

Bij sluiting van een onderneming die havenarbeiders tewerkstelt, worden aan de werknemers vernoemd in artikel 3 a) 1. en 2. van de statuten aan wie de werkgever zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt, gelijkaardige voordelen toegekend als deze voorzien onder titel IV hoofdstuk II afdeling 3 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

De uitbetaling van deze voordelen valt ten laste en geschiedt door het FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN.

KB 5 JULI 2004

KONINKLIJK BESLUIT BETREFFENDE DE ERKENNING VAN HAVENARBEIDERS IN DE HAVENGEBIEDEN DIE ONDER HET TOEPASSINGSGEBIED VALLEN VAN DE WET VAN 8 JUNI 1972 BETREFFENDE DE HAVENARBEID
(BS 04-08-2004 - BS 12-06-2007 - BS 13-07-2016 - BS 30-06-2020 - BS 06-01-2023)

Hoofdstuk I – Voorwaarden en nadere regelen van de erkenning van havenarbeiders

Artikel 1

- §1. Binnen ieder havengebied worden de havenarbeiders erkend door de ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die hiertoe door de minister van Werk zijn aangeduid. Deze erkenningen gebeuren na niet-bindende consultatie van een administratieve commissie, opgericht binnen het voor het betrokken havengebied bevoegde paritair subcomité.

De administratieve commissie is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en een ondervoorzitter;
- 2° vier gewone en vier plaatsvervangende leden aangewezen door de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het betrokken paritair subcomité;
- 3° vier gewone en vier plaatsvervangende leden aangewezen door de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het betrokken paritair subcomité;
- 4° één of meer secretarissen.

De leden zijn allen deskundig op het gebied van de havenarbeid.

De administratieve commissie stelt een huishoudelijk reglement op.

- §2. De aanvraag tot erkenning wordt ingediend bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg via een model dat daartoe ter beschikking wordt gesteld. Dit model wordt opgesteld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De nadere modaliteiten over de aanvraagprocedure kunnen worden geregeld bij ministerieel besluit. Bij de aanvraag wordt aangegeven of deze wordt ingediend met het oog op opname in de pool.
- §3. In afwijking van § 1, eerste lid, kan de erkenning van een havenarbeider die niet werd opgenomen in de pool en die reeds een eerste keer erkend is geweest overeenkomstig de in artikel 1, § 2, bepaalde procedure (hierna aangeduid 'als een volgende erkenning'), ambtshalve afgeleverd worden door middel van de in artikel 13/1 bedoelde applicatie, onder het toezicht van de ambtenaren zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1e lid. De havenarbeider wordt geïnformeerd over de werking van de voormelde applicatie en over de verwerking van zijn/haar persoonsgegevens in het kader van de applicatie via het in artikel 1, § 2, voorziene model.
- §4. In afwijking van § 1, eerste lid, geldt voor werknemers die arbeid verrichten in de zin van artikel 1 van koninklijk besluit van 12 januari 1973 tot oprichting en vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het havenbedrijf op locaties waar goederen ter voorbereiding van hun verdere distributie of verzending een transformatie ondergaan die indirect leidt tot een aanwijsbare toegevoegde waarde en die

hiertoe beschikken over een veiligheidscertificaat, 'logistieke werknemers' genaamd, dit veiligheidscertificaat als een erkenning in de zin van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid.

Het veiligheidscertificaat wordt aangevraagd door de werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend met een werknemer om activiteiten te verrichten zoals bedoeld in het vorige lid en de uitgifte ervan gebeurt op vertoon van de identiteitskaart en de arbeidsovereenkomst.

De modaliteiten van deze procedure worden vastgelegd via collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2

§ 1. De havenarbeiders zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1e lid, worden bij hun erkenning ofwel opgenomen in de pool van havenarbeiders ofwel niet.

Bij de beslissing tot opname in de pool wordt rekening gehouden met de behoefte aan arbeidskrachten.

§ 2. Wanneer er behoefte is aan arbeidskrachten vanuit de veiligheidsneden, dienen nieuwe havenarbeiders opgenomen te worden in de pool.

Deze behoefte aan arbeidskrachten wordt gebaseerd op informatie:

- over de door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling overeenkomstig artikel 6 vastgestelde tekorten aan erkende havenarbeiders opgenomen in de pool;
- over prognoses over de arbeidskrachtendemografie;
- over economische prognoses over haventrafiek;
- verstrekt door de organisatie van werkgevers die overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid aangeduid werd als lasthebber.

Deze behoefte aan arbeidskrachten wordt door de in artikel 1, § 1, 1ste lid, ambtenaren vastgesteld en wordt bekendgemaakt op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Wanneer een behoefte aan arbeidskrachten werd vastgesteld, kan een erkende havenarbeider een aanvraag doen om opgenomen te worden in de pool van een havengebied. De nadere regels voor deze aanvraag en bijhorende modelformulieren zijn beschikbaar op website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze modelformulieren worden opgesteld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 4. Havenarbeiders opgenomen in de pool worden erkend voor bepaalde of onbepaalde duur. De nadere regels betreffende de duur van de erkenning worden vastgelegd via algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 5. Havenarbeiders die niet worden opgenomen in de pool dienen in het bezit te zijn van een schriftelijke arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om havenarbeid te kunnen verrichten. De werkgever moet dit via de in artikel 13/1 bedoelde applicatie onverwijld meedelen. De duurtijd van de erkenning van de havenarbeiders die niet worden opgenomen in de pool eindigt van rechtswege na 13 opeenvolgende weken geen havenarbeid te hebben uitgevoerd waarvoor men verbonden was door een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze termijn van 13 weken kan op verzoek van de betrokken havenarbeider worden verlengd wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden. Deze bijzondere persoonlijke omstandigheden worden beoordeeld door de bevoegde ambtenaren, na niet-bindende consultatie van de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie.

Artikel 3 opgeheven**Artikel 4**

§1. Voor een erkenning als havenarbeider zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1^e lid, en § 3 gelden de volgende voorwaarden:

1. van goed gedrag en zeden zijn.
Deze voorwaarde wordt gestaafd door een uittreksel uit het Centraal Strafregister, model op basis van artikel 595 van het Wetboek van Strafvordering, dat het bewijs van goed gedrag en zeden heeft vervangen en dat maximum 13 weken oud is. In afwijking van het vorige lid dient er bij een aanvraag voor een volgende erkenning enkel een nieuw uittreksel te worden voorgelegd, indien er op het moment van de aanvraag tot erkenning meer dan 13 weken verstreken zijn sinds de laatste dag van de geldigheid van de laatste erkenning;
2. door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarbij de organisatie van werkgevers die overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid aangeduid werd als lasthebber, aangesloten is, medisch geschikt verklaard zijn voor havenarbeid overeenkomstig de bepalingen van Boek I, Titel 4, de Codex over het welzijn op het werk;
3. geslaagd zijn in de psychotechnische proeven, afgenomen door het orgaan dat hiertoe werd aangewezen door de erkende organisatie van werkgevers, die overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid aangeduid werd als lasthebber; het doel van deze proeven is na te gaan of de kandidaat-havenarbeider voldoende intelligentie en de juiste persoonlijkheid en motivatie bezit, om na een opleiding de functie van havenarbeider te kunnen vervullen.
Het resultaat van de voormelde proeven blijft geldig:
 - gedurende een periode van twee jaar, of
 - gedurende twee jaar te rekenen vanaf de laatste effectieve arbeidsprestatie van erkende havenarbeid of daarmee gelijkgestelde periodes bepaald door een in een paritair (sub)comité afgesloten algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;
4. minimum 18 jaar zijn;
5. voldoende professionele taalkennis bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan;
6. gedurende drie weken de voorbereidingslessen tot veilig werken en tot het verwerven van de vakbekwaamheid hebben gevolgd, en geslaagd zijn voor de eindproef. De daartoe bevoegde overheid kan kwaliteitscriteria vastleggen waaraan de opleiding, die vrij aangeboden kan worden, moet voldoen.
Het resultaat van de eindproef blijft geldig:
 - gedurende een periode van drie jaar, of
 - gedurende drie jaar te rekenen vanaf de laatste effectieve arbeidsprestatie van erkende havenarbeid of daarmee gelijkgestelde periodes bepaald door een in een paritair (sub)comité afgesloten algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.
7. de laatste vijf jaar niet het voorwerp zijn geweest van een maatregel van intrekking van de erkenning van havenarbeider, op grond van artikel 7, eerste lid, 1^o of 3^o, van dit besluit of niet het voorwerp zijn geweest van een maatregel gelijkgesteld met een maatregel van intrekking van de erkenning, zoals bedoeld in artikel 7/1, § 3.
8. indien het de erkenning van een havenarbeider zoals bedoeld in artikel 2, § 5, betreft, bovendien beschikken over een schriftelijke arbeidsovereenkomst op het moment van erkenning.

§2. De erkenning van een havenarbeider is geldig in elk havengebied, zoals bepaald door de Koning in uitvoering van de artikelen 35 en 37 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De voorwaarden en modaliteiten waaronder een havenarbeider kan worden tewerkgesteld in een ander havengebied dan datgene waar hij werd erkend, worden vastgelegd via algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De organisatie van werkgevers, die overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid aangeduid werd als lasthebber in het havengebied waar de havenarbeider werd erkend, blijft ook lasthebber indien de havenarbeider wordt tewerkgesteld buiten het havengebied waar hij erkend werd.

- §3. 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 dit besluit niet meer aan die voorwaarden onderworpen.
- §4. De aanvragen tot erkenning worden ingediend bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze beschikt over een termijn van 3 maanden na de indiening om een beslissing over de aanvraag te nemen. Indien geen beslissing werd genomen binnen de termijn van 3 maanden, wordt de afwezigheid van een beslissing van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geacht een afwijzende beslissing te zijn.
De nadere modaliteiten van de aanvraagprocedure kunnen worden geregeld bij ministerieel besluit.

In afwijking van het eerste lid en voor de toepassing van artikel 1, § 3, kan de aanvraag worden ingediend door middel van de in artikel 13/1 bedoelde applicatie, die de aanvragen op geautomatiseerde wijze behandelt en, in voorkomend geval, de erkenning aflevert, toezicht van de ambtenaren zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1e lid.

In afwijking van het vorig lid kan, indien de (kandidaat-)havenarbeider het uitdrukkelijk vraagt, zijn volgende erkenning gebeuren volgens de in het eerste lid bepaalde procedure.

Artikel 5

De erkende havenarbeiders dienen havenarbeid te aanvaarden en uit te voeren volgens het gedegen vakmanschap. De havenarbeiders opgenomen in de pool dienen te voldoen aan zekere minimumprestatienormen zoals verder bepaald in artikel 13 van dit besluit.

Artikel 6

In geval van door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling vastgesteld tekort aan erkende havenarbeiders opgenomen in de pool, mag de werknemer die niet erkend is als havenarbeider, bij wijze van uitzondering en voor één taak, voor havenarbeid worden aangeworven. De gelegenheidshavenarbeider dient te voldoen aan de voorwaarden van artikel 4, § 1, 1°, 2°, 4° en 5°.

De in toepassing van artikel 3 bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid bij koninklijk besluit erkende organisaties van werkgevers, maken maandelijks een lijst over aan de in artikel 1, § 1, 1ste lid, bedoelde ambtenaren van de gelegenheidsarbeiders die werden tewerkgesteld.

Artikel 7

De ambtenaren zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1e lid kunnen de erkenning als havenarbeider, zoals gegeven conform artikel 1 § 1, 1e lid, intrekken. Een intrekking gebeurt na niet-bindende consultatie van de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie:

- 1° 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;

- 2° wanneer bewezen is dat de havenarbeider definitief in de lichamelijke of geestelijke onmogelijkheid is zijn taak van havenarbeider nog verder uit te voeren.
- 3° wanneer de havenarbeider weigert de documenten voor te leggen waartoe de in artikel 1, § 1, 1ste lid, bedoelde ambtenaren heeft verzocht overeenkomstig artikel 10, § 3, van dit besluit;
- 4° wanneer de havenarbeider opgenomen in de pool niet heeft voldaan aan de minimumprestatienormen zoals bepaald in artikel 13.

Elk geval van intrekking bedoeld in dit artikel wordt individueel onderzocht.

Artikel 7/1

- § 1. Indien een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst van een havenarbeider die niet werd opgenomen in de pool, moet de werkgever:
- 1) via de in artikel 13/1 bedoelde applicatie, dit gegeven onverwijld meedelen,
 - 2) aangeven of het, in voorkomend geval, een ontslag om dringende reden betreft, zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- §2. De in artikel 1, § 1, 1ste lid, bedoelde ambtenaren kunnen beslissen om, in het geval van ontslag om dringende reden, de betrokken havenarbeider en de werkgever die hem ontslagen heeft, op te roepen om hen te horen over dit ontslag.
- §3. De in artikel 1, § 1, 1ste lid, bedoelde ambtenaren volgen hierbij de procedure, zoals bepaald in hoofdstuk II, en kunnen oordelen dat dit ontslag wordt gelijkgesteld met een maatregel bedoeld in artikel 4, § 1, 7°.

Artikel 8

De ambtenaren zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1e lid kunnen de erkenning als havenarbeider zoals gegeven conform artikel 1 § 1, 1e lid, schorsen. Een schorsing gebeurt na niet-bindende consultatie van de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie:

- 1° ingeval een administratief onderzoek zulks vereist tijdens de procedure tot intrekking van de erkenning als havenarbeider;
- 2° wanneer de havenarbeider erkend overeenkomstig artikel 2, § 4 om een tijdelijke afwezigheid uit het havenbedrijf verzoekt;
- 3° wanneer de erkende havenarbeider door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk tijdelijk medisch ongeschikt wordt verklaard voor havenarbeid.

Elk geval van schorsing bedoeld in dit artikel wordt individueel onderzocht.

Artikel 9

- §1. De erkenning als havenarbeider vervalt in elk van de volgende gevallen:
- 1° wanneer de erkende havenarbeider uitdrukkelijk of feitelijk afstand doet van zijn erkenning. Met feitelijke afstand van de erkenning wordt bedoeld elke volgehouden houding en/of handelswijze van de havenarbeider die er duidelijk op wijst dat hij geen havenarbeid meer wenst te verrichten;
 - 2° bij het overlijden van een erkende havenarbeider;
 - 3° de eerste dag van de maand volgend op de maand tijdens dewelke de erkende havenarbeider de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
 - 4° na afloop van de erkenning van bepaalde duur.

Hoofdstuk II – De procedure tot schorsing en intrekking van de erkenning als havenarbeider gegeven conform artikel 1, § 1.

Artikel 10

- §1. Wanneer de in artikel 1, § 1, 1ste lid bedoelde ambtenaren, het voornemen hebben de erkenning van een havenarbeider in te trekken of te schorsen, dan wordt deze laatste door de secretaris van de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie op een vastgestelde datum uitgenodigd om zich aan te bieden voor deze commissie. Wanneer de havenarbeider zich op de vastgestelde datum aanbiedt, wordt de beslissing van de voormelde ambtenaren, na niet-bindende consultatie van de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie, hem mondeling ter zitting meegedeeld en nadien per aangetekende brief bevestigd. De beslissing tot schorsing of intrekking gaat in vanaf de dag van de zitting tijdens dewelke zij is genomen. Wanneer de havenarbeider zich niet op de vastgestelde datum aanbiedt, wordt hij bij aangetekend schrijven opgeroepen voor een volgende zitting van de commissie.

De voormelde ambtenaren kunnen, na niet-bindende consultatie van de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie, bij verstek een beslissing nemen indien de havenarbeider zich niet aangeboden heeft vóór het einde van de tweede zitting waarvoor hij opgeroepen werd overeenkomstig het tweede lid.

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

Binnen acht dagen na de betekening kan de havenarbeider verzet aantekenen tegen deze beslissing.

Om op geldige wijze verzet te kunnen aantekenen, moet de havenarbeider, hetzij persoonlijk voor de secretaris van de commissie verschijnen, hetzij hem een ter post aangetekend schrijven richten.

Bij aangetekend schrijven roept de secretaris van de commissie de havenarbeider op voor een nieuwe zitting van deze commissie.

Wanneer de havenarbeider een tweede maal verstek laat gaan, is een nieuw verzet niet meer ontvankelijk.

- §2. De havenarbeider mag zich tijdens de procedure tot intrekking of schorsing van de erkenning laten bijstaan door een advocaat of een vertegenwoordiger van één van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het voor het betrokken havengebied bevoegde paritair subcomité.
- §3. De voormelde ambtenaren kunnen de havenarbeider verzoeken om alle documenten voor te leggen aan de in artikel 1 bedoelde administratieve commissie die nuttig zijn om te worden onderzocht, teneinde uit te maken of er voldaan is aan een voorwaarde voor de schorsing of de intrekking van de erkenning als havenarbeider.

Artikel 11 opgeheven

Hoofdstuk III – De minimumprestatienormen voor de havenarbeiders opgenomen in de pool

Artikel 12

De administratieve commissie ziet toe op de prestaties van deze havenarbeiders gedurende een referteperiode.

Artikel 13

§1. De havenarbeiders die niet aan de minimumprestatienormen die zijn bepaald in dit artikel hebben voldaan, kunnen voor de administratieve commissie ter verantwoording geroepen worden in aanwezigheid van een ambtenaar van de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze woont ambtshalve de zittingen van de commissie bij.

Het verzoek tot verantwoording kan gericht worden tot de volgende havenarbeiders, zoals zij ingedeeld zijn in de rangen "havenarbeider A" en "havenarbeider B", op grond van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten:

1° havenarbeiders A:

havenarbeiders A beneden de 45 jaar die niet het gemiddeld aantal aangeboden taken van de categorie waartoe zij behoren, hebben gepresteerd;

havenarbeiders A van 45 tot en met 49 jaar die niet de drievierden van het gemiddeld aantal aangeboden taken van de categorie waartoe zij behoren, hebben gepresteerd;

havenarbeiders A van 50 tot en met 54 jaar die niet de tweederden van het gemiddeld aantal aangeboden taken van de categorie waartoe zij behoren, hebben gepresteerd;

havenarbeiders A van 55 jaar en meer die niet eenderde van het gemiddeld aantal aangeboden taken van de categorie waartoe zij behoren, hebben gepresteerd.

2° havenarbeiders B:

alle havenarbeiders B zonder onderscheid van leeftijd, die niet het gemiddeld aantal aangeboden taken van de categorie waartoe zij behoren, hebben gepresteerd.

§ 2. Onder "aangeboden taken" wordt verstaan de taken aangeboden in het aanwervingsbureau voor de havenarbeiders ingesteld door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

De in aanmerking te nemen leeftijd is deze die bereikt wordt de laatste dag van de referteperiode waarmee rekening wordt gehouden bij het toezicht op de prestaties van de havenarbeiders, overeenkomstig § 3.

Onder "categorie" wordt verstaan de beroepscategorieën waarin de havenarbeiders zijn ingedeeld op grond van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten.

§3. De referteperiode van de havenarbeiders loopt van 1 januari tot en met 30 juni en van 1 juli tot en met 31 december.

§4. Het gemiddeld aantal taken dat aangeboden wordt in het aanwervingsbureau ingesteld voor de havenarbeiders door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, wordt voor elke categorie van havenarbeiders met behulp van de volgende formule vastgesteld:

Teller: het aantal aangeboden taken tijdens de beschouwde referteperiode zoals bedoeld in § 3 vermenigvuldigd met het aantal werkdagen tijdens dezelfde referteperiode.

Noemer: het aantal aanwezige havenarbeiders opgenomen in de pool.

Wordt als een "aanwezige" havenarbeider opgenomen in de pool beschouwd, hij die aangeworven werd in het aanwervingsbureau of hij die zich onderworpen heeft aan de werkloosheidscontrole.

- §5. Teneinde te kunnen nagaan of een havenarbeider het gemiddeld aantal aangeboden taken heeft gepresteerd in zijn categorie, dient men het aantal taken die hij verricht heeft tijdens de werkdagen van de beschouwde referteperiode gebeurlijk te verhogen met een aantal ziektedagen.

Het aantal ziektedagen wordt volgens de volgende formule berekend:

Teller: het aantal taken die hij verricht heeft tijdens de werkdagen van de beschouwde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal ziektedagen die samenvallen met de werkdagen tijdens deze periode.

Noemer: het aantal taken die hij verricht heeft tijdens de werkdagen van de beschouwde referteperiode verhoogd met het aantal dagen gedurende dewelke hij zich aangeboden heeft bij de werkloosheidscontrole.

Worden niet als werkdagen beschouwd voor de toepassing van §§ 4 en 5: de zaterdagen, de zondagen en de wettelijke feestdagen.

Worden gelijkgesteld met verrichte taken voor de toepassing van deze paragraaf, de dagen gedurende dewelke de arbeider arbeidsongeschikt is geweest ten gevolge van een arbeidsongeval evenals de dagen van klein verlet.

Hoofdstuk III/1 – Elektronische erkenning van havenarbeiders die niet worden opgenomen in de pool en de vaststelling van de wezenlijke elementen van de verwerkingen van persoonsgegevens

Artikel 13/1

- §1. Er wordt een elektronische applicatie genaamd "Portunus" opgericht.
- §2. Deze applicatie wordt opgericht met het oog op de volgende doelstellingen :
1. het snel en automatisch behandelen van aanvragen en, in voorkomend geval, afleveren van een volgende erkenning van havenarbeiders die niet worden opgenomen in de pool, alsook het snel en automatisch beëindigen van dergelijke erkenningen;
 2. controle mogelijk maken op de toepassing van artikel 1 van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid;
 3. de referentiebron zijn voor statistische en geanonimiseerde informatie over "volgende erkenningen" van havenarbeiders die niet worden opgenomen in de pool, met het oog op beleidsanalyse en wetenschappelijk en/of historisch onderzoek..
- §3. De noodzakelijke kredieten die voor de oprichting en de werking van de in § 1 vermelde applicatie vereist zijn, worden op de werkingsmiddelen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ingeschreven.

Artikel 13/2

De volgende categorieën persoonsgegevens van de (kandidaat-)havenarbeiders worden verwerkt door middel van de in artikel 13/1, §1, vermelde applicatie:

- §1. identificatiegegevens van de havenarbeider, met name:
 - a. de naam en de voornaam,
 - b. de geboortedatum,
 - c. de geboorteplaats,
 - d. het geslacht,
 - e. het rijksregisternummer,
 - f. de nationaliteit,
 - g. het adres,
 - h. de contactgegevens, met name telefoonnummer en e-mailadres,
 - i. het erkenningsnummer,
 - j. het havengebied van de erkenning,
 - k. het dimona-nummer,
 - l. de categorie havenarbeid waarbinnen de havenarbeider erkend is.
- §2. gegevens vervat in het uittreksel uit het Centraal Strafregister, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 1°;
- §3. gegevens met betrekking tot de medische geschiktheid van de havenarbeider tot het verrichten van havenarbeid, overeenkomstig de bepalingen van Boek I, Titel 4, van de Codex over het welzijn op het werk;
- §4. gegevens met betrekking tot het resultaat van de psychotechnische proeven, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 3°;
- §5. gegevens met betrekking tot het bewijs van een voldoende professionele taalkennis in uitvoering van artikel 4, § 1, 5°;
- §6. gegevens met betrekking tot het resultaat van de eindproef, zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 6°, de door de havenarbeider behaalde diploma's of getuigschriften, en in het bijzonder het gedurende drie weken hebben gevolgd van de voorbereidingslessen tot veilig werken en tot het verwerven van de vakbekwaamheid, en het geslaagd zijn voor de eindproef;
- §7. gegevens met betrekking tot een eventuele maatregel van intrekking of schorsing van de erkenning van de havenarbeider door de administratieve commissie;
- §8. gegevens met betrekking tot :
 - a. de in artikelen 2, § 5, en 4, § 1, 8°, bepaalde schriftelijke arbeidsovereenkomst van de havenarbeider;
 - b. het einde van de arbeidsovereenkomst van de havenarbeider, zoals voorzien in artikel 7/1, § 1, 1);
 - c. de vermelding, overeenkomstig artikel 7/1, § 1, 2), of aan de arbeidsovereenkomst een einde werd gesteld om dringende reden.

Artikel 13/3

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg verwerkt, als verwerkingsverantwoordelijke, de in artikel 13/2, bepaalde gegevens voor het volgende doeleinde: het oprichten en in stand houden van de in artikel 13/1 vermelde applicatie, waaronder de voormelde gegevens in de in artikel 13/1 vermelde applicatie inbrengen, aanpassen en actualiseren.

Artikel 13/4

De in artikel 1, § 1 bedoelde administratieve commissies verwerken als verwerkingsverantwoordelijken de in artikel 13/2 bepaalde gegevens voor de volgende doeleinden:

- §1. het, via de in artikel 13/1 vermelde applicatie, op een digitale wijze behandelen en afleveren van een volgende erkenning van een havenarbeider die niet werd opgenomen in de pool en die reeds een eerdere erkenning heeft bekomen, op voorwaarde dat is voldaan aan alle in artikel 4, § 1, bepaalde erkenningsvoorwaarden;
- §2. nagaan of een (kandidaat-)havenarbeider al dan niet aan alle in artikel 4, § 1, bepaalde erkenningsvoorwaarden voldoet.

Artikel 13/5

De in artikel 13/9, §§ 2 en 3, vermelde personen en instellingen verwerken als verwerkingsverantwoordelijken de gegevens die worden ingebracht in de applicatie bij het indienen van een erkenningsaanvraag, het in artikel 4, § 1, 8°, bedoelde document en de in artikel 7/1, § 1, bedoelde gegevens voor de volgende doeleinden:

- §1. het naleven van de meldingsplichten op grond van artikel 7/1, § 1;
- §2. nagaan of een (kandidaat-)havenarbeider al dan niet aan alle in artikel 4, §1, bepaalde erkenningsvoorwaarden voldoet en het uitvoeren van een erkenningsaanvraag.

Artikel 13/6

De in artikel 13/9, §§ 4 en 6, vermelde personen die gemachtigd zijn om toezicht te houden op het feit of een havenarbeider die niet werd opgenomen in de pool, op het ogenblik dat hij aan het werk wordt aangetroffen, over een effectieve erkenning beschikt, verwerken de in artikel 13/2 bedoelde gegevens als verwerkingsverantwoordelijke met het oog op dat toezicht.

Artikel 13/7

Teneinde de in artikel 13/2 bedoelde gegevens te beveiligen, beperken de verwerkingsverantwoordelijken de toegang tot deze gegevens, tot hun belaste werknemers die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de verwerkingen met het oog op de vastgestelde doeleinden, en houden zij een lijst bij van de personen die toegang hebben tot de gegevens. Deze personen zijn gehouden tot een geheimhoudingsplicht.

Artikel 13/8

De in artikel 13/2 bepaalde persoonsgegevens van de havenarbeiders worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf de laatste dag van de geldigheid van de erkenning.

Artikel 13/9

De volgende personen en instellingen hebben toegang tot de in artikel 13/1 vermelde applicatie onder de hierna vermelde voorwaarden:

- §1. de natuurlijke persoon/(kandidaat-)havenarbeider die in de in artikel 13/1 vermelde applicatie is opgenomen.

De toegang:

- heeft betrekking op alle gegevens zoals bedoeld in artikel 13/2,
- is beperkt tot de loutere raadpleging van zijn gegevens, en
- heeft tot doel hem in staat te stellen zijn gegevens te controleren en, in voorkomend geval, zijn rechten uit te oefenen ten aanzien van de respectievelijke verwerkingsverantwoordelijken;

§2. de werkgevers die aangesloten zijn bij een overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid erkende organisatie van werkgevers.

De in artikel 13/2, §§ 2 tot 8 bedoelde gegevens worden, met uitzondering van § 8, niet in de applicatie getoond, indien deze informatie betrekking heeft op de contractuele relatie tussen de werkgever en de betrokken havenarbeider. De applicatie toont enkel of de opgezochte persoon over een erkenning beschikt en of deze aan de erkenningsvoorwaarden voldoet.

De toegang:

- heeft tot doel om te controleren of de (kandidaat-)havenarbeider aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet en om een erkenningsaanvraag in te dienen ;
- is beperkt tot de loutere raadpleging van de gegevens, behalve voor de gegevens bedoeld in artikel 7/1, §1, waar de werkgever de laatst vermelde gegevens kan bewerken.

§3. de organisaties van werkgevers, zoals bedoeld in §2.

De in artikel 13/2, §§ 2 tot 8 bedoelde gegevens worden, met uitzondering van § 8, niet in de applicatie getoond, indien deze informatie betrekking heeft op de contractuele relatie tussen de werkgever en de betrokken havenarbeider. De applicatie toont enkel of de opgezochte persoon over een erkenning beschikt en of deze aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet.

De toegang:

- heeft tot doel om te controleren of de (kandidaat-)havenarbeider aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet, indien de voormelde organisatie de aanvraag tot erkenning als havenarbeider voor rekening van de werkgever uitvoert;
- is beperkt tot de loutere raadpleging van de gegevens, behalve voor de gegevens bedoeld in artikel 7/1, §1, 1) en 2), waar de voormelde organisatie de laatst vermelde gegevens kan bewerken;

§4. de werknemers van de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het havenbedrijf die daartoe uitdrukkelijk gemachtigd zijn door hun organisatie en bevestigd door het voormelde Paritair Subcomité.

De in artikel 13/2, §§ 2 tot 8, bedoelde gegevens worden niet in de applicatie getoond, de applicatie toont enkel of de opgezochte persoon over een erkenning beschikt en of deze aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet.

De toegang:

- heeft tot doel om te controleren of een aan het werk aangetroffen havenarbeider, op dat ogenblik, effectief over een erkenning beschikt;
- is beperkt tot de loutere raadpleging van de gegevens.

§5. de in artikel 1, 1° en 4°, bedoelde ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De toegang:

- heeft betrekking op alle in artikel 13/2 bedoelde gegevens;
- heeft tot doel om de voormelde gegevens in de in artikel 13/1 vermelde applicatie te kunnen inbrengen, aanpassen en actualiseren;
- houdt de mogelijkheid in van de in artikel 13/2, gegevens, te raadplegen en te wijzigen.

§6. de ambtenaren aangeduid door het koninklijk besluit van 1 juli 2011 tot uitvoering van de artikelen 16, 13°, 17, 20, 63, 70 en 88 van het Sociaal Strafwetboek en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, met name in het oorspronkelijke koninklijk besluit van 5 januari 1978 tot aanwijzing van de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid en van de uitvoeringsbesluiten ervan, voor wat betreft de inbreuken die zij vaststellen op grond van de voormelde wet van 8 juni 1972 et dit koninklijk besluit.

De in artikel 13/2, §§ 2 tot 8, bedoelde gegevens worden niet in de applicatie getoond, de applicatie toont enkel of de opgezochte persoon over een erkenning beschikt en of deze aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet.

De toegang:

- heeft enkel tot doel om te controleren of een aan het werk aangetroffen havenarbeider, op dat ogenblik, effectief over een erkenning beschikt ;
- is beperkt tot de loutere raadpleging van de gegevens.

§7. de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

De in artikel 13/2, §§ 2 tot 8, bedoelde gegevens worden niet in de applicatie getoond, de applicatie toont enkel of de opgezochte persoon over een erkenning beschikt en of deze aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet.

De toegang:

- is beperkt tot het gegeven of een havenarbeider al dan niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet;
- is beperkt tot de loutere raadpleging van het hoger vermeld gegeven.

Hoofdstuk IV – Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 14

Worden opgeheven:

- 1° het koninklijk besluit van 21 april 1977 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het Gentse havengebied, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juni 1999;
- 2° het koninklijk besluit van 17 mei 1977 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het havengebied van Zeebrugge, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juni 1999;
- 3° het koninklijk besluit van 7 juli 1977 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het havengebied van Brussel en Vilvoorde;
- 4° het koninklijk besluit van 16 september 1977 tot vaststelling van de intrekingsprocedure van de erkenning als havenarbeider alsmede de modaliteiten van zijn verdediging voor de Administratieve Commissie opgericht in de schoot van het Paritair Subcomité voor de haven van Gent;

- 5° het koninklijk besluit van 20 oktober 1977 tot vaststelling van de intrekkingprocedure van de erkenning als havenarbeider alsmede de modaliteiten van zijn verdediging voor de Administratieve Commissie opgericht in de schoot van het Paritair Subcomité voor de haven van Brussel en Vilvoorde;
- 6° het koninklijk besluit van 20 oktober 1977 tot vaststelling van de referteperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het havengebied van Brussel en Vilvoorde;
- 7° het koninklijk besluit van 16 november 1977 tot vaststelling van de intrekkingprocedure van de erkenning als havenarbeider alsmede de modaliteiten van zijn verdediging voor de administratieve commissie opgericht in de schoot van het Paritair Subcomité voor de haven van Zeebrugge;
- 8° het koninklijk besluit van 16 november 1977 tot vaststelling van de referteperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het havengebied van Zeebrugge;
- 9° het koninklijk besluit van 22 december 1977 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het havengebied van Oostende en Nieuwpoort, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 november 1988;
- 10° het koninklijk besluit van 16 januari 1978 tot vaststelling van de referteperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het Gentse havengebied;
- 11° het koninklijk besluit van 15 februari 1978 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het Brugse havengebied;
- 12° het koninklijk besluit van 15 maart 1979 betreffende de vaststelling van de intrekkingprocedure van de erkenning als havenarbeider alsmede de modaliteiten van zijn verdediging voor de administratieve commissie opgericht in de schoot van het Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort;
- 13° het koninklijk besluit van 15 maart 1979 tot vaststelling van de referteperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het havengebied van Oostende en Nieuwpoort;
- 14° het koninklijk besluit van 19 december 2000 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het Antwerpse havengebied, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 april 2004;
- 15° het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot vaststelling van de intrekking- en schorsingsprocedure van de erkenning als havenarbeider alsmede de modaliteiten van zijn verdediging voor de administratieve commissie opgericht in de schoot van het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 maart 2004.
- 16° het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot vaststelling van de referteperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het Antwerps havengebied.

Artikel 15

Voor de toepassing van dit besluit:

- 1° worden de havenarbeiders, erkend op basis van het vroegere artikel 2, 2e lid, van rechtswege erkend als havenarbeider opgenomen in de pool conform het gewijzigde artikel 2, § 1, onverminderd de toepassing van de artikelen 5 tot 9 van dit besluit;
- 2° worden de havenarbeiders, erkend op basis van het vroegere artikel 2, 3e lid, van rechtswege gelijkgesteld met de logistieke werknemers, zoals bedoeld in artikel 1, § 4, onverminderd de toepassing van de artikelen 5 tot 9 van dit besluit.

* * * * *



