

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 31/10/2025  
BETREFFENDE DE  
CODEX VOOR AANVULLENDE EN LOGISTIEKE DIENSTVERLENING  
VAN DE HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT**

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

- het Werkgeversverbond der Belgische Havens, vertegenwoordigd door mevrouw C. DEBART,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond vertegenwoordigd door de heer D. PAELINCK
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België, vertegenwoordigd door de heer M. VOET

hebben op 31/10/2025 de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomst voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort afgesloten.

**Artikel 1**

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

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de Codex voor aanvullende en logistieke dienstverlening van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Dit document vindt u als bijlage.

**Artikel 3**

Deze codex heft de vorige codex van 22/12/2010 met registratienummer 102948 op.

**Artikel 4**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur en treedt in werking op 31/10/2025. Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden te rekenen vanaf de 1ste dag van de maand welke volgt op de datum van betekening van de opzegging. Deze opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan elk van de ondertekenende partijen.



CARLA DEBART  
Werkgeversverbond der Belgische Havens



DENIS PAELINCK  
ABVV/BTB  
Verantwoordelijke kusthavens



MICHAEL VOET  
ACV/TRANSCOM  
Secretaris

**CODEX**

**AANVULLENDE EN  
LOGISTIEKE  
DIENSTVERLENING**

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

<p><b>INHOUDSTAFEL</b></p> <p><b>CODEX AANVULLENDE EN LOGISTIEKE DIENSTVERLENING</b></p> <p><b>VOOR DE HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT</b></p>
--

<b>HOOFDSTUK I</b>	<b>ALGEMEEN .....</b>	<b>1</b>
Artikel 1	Toepassingsgebied .....	1
Artikel 2	Aanvullende en logistieke dienstverlening .....	1
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever .....	2
Artikel 4	Territoriale bevoegdheid .....	2
Artikel 5	Toezicht op naleving Codex aanvullende en logistieke dienstverlening .....	4
<b>HOOFDSTUK II</b>	<b>VEILIGHEIDSCERTIFICAAT .....</b>	<b>5</b>
Artikel 6	Verlenen van veiligheidscertificaat .....	5
Artikel 7	Voorwaarden .....	5
Artikel 8	Einde veiligheidscertificaat .....	5
<b>HOOFDSTUK III</b>	<b>ARBEIDSVOORWAARDEN .....</b>	<b>6</b>
Artikel 9	Lonen en premies .....	6
Artikel 10	Arbeidsduur .....	8
Artikel 11	Opzeggingstermijnen .....	8
Artikel 12	Interimarbeid .....	9
Artikel 13	Inactiviteitsdagen .....	9
Artikel 14	Tijdelijke werkloosheid .....	14
<b>HOOFDSTUK IV</b>	<b>VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK .....</b>	<b>15</b>
Artikel 15	Beroeps- en beschermkledij .....	15
Artikel 16	Veiligheidsorganisme .....	15
Artikel 17	Jaarlijks verplicht medisch onderzoek .....	18
<b>HOOFDSTUK V</b>	<b>OVERLEG .....</b>	<b>19</b>
Artikel 18	Commissie Aanvullende en Logistieke Diensten .....	19
Artikel 19	Aard van de sancties .....	19
Artikel 20	Opheffing bescherming P.C. ....	23
<b>HOOFDSTUK VI</b>	<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>24</b>
Bijlage 1.	Overzichtslijst van de betrokken partijen .....	25
Bijlage 2.	Overzicht van de arbeidsongevallenverzekeringen .....	26
Bijlage 3.	Medische controle bij ziekte en ongeval buiten het werk .....	27
Bijlage 4.	Veiligheidsgordel .....	29
Bijlage 5.	Beleidsplan alcohol- en drugspreventie .....	30
Bijlage 6.	Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken" .....	39
Bijlage 7.	Vertrouwenspersonen + procedure "pesten op het werk" .....	40

Bijlage	8.	Positief aanwezigheidsbeleid .....	46
Bijlage	9.	IT – beleidsplan .....	47
Bijlage	10.	Arbeidsdeal .....	50
Bijlage	11.	Tijdstip en termijn van betaling van loon .....	52
Bijlage	12.	Tussenkost in de verplaatsingskosten .....	53
Bijlage	13.	Loontabel aanvullende en logistieke dienstverlening .....	54
Bijlage	14.	Plan van de havens.....	55

# **CODEX AANVULLENDE EN LOGISTIEKE DIENSTVERLENING VOOR DE HAVENS VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE, OOSTENDE EN NIEUWPOORT**

## **HOOFDSTUK I - ALGEMEEN**

### **Artikel 1 - Toepassingsgebied**

- 1° Deze Codex is, onder de vorm van collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat in de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort zoals omschreven bij K.B. van 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 21/12/2022 (B.S. 06/01/2023), gewijzigd bij K.B. van 12/12/2024 (B.S. 20/12/2024) betreffende de tewerkstelling van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en overeenkomstig de C.A.O.'s afgesloten in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de Havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.
- Bedrijfsovereenkomsten kunnen afgesloten worden tussen het bedrijf en de representatieve werknemersorganisaties. Deze worden doorlopend genummerd en voor registratie aan de griffie afgegeven in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.
- 2° Het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie is bevoegd voor alle werknemers en hun werkgevers die in de havengebieden:
- als hoofdzakelijke of bijkomstige activiteit arbeid verrichten op locaties waar goederen ter voorbereiding van hun verdere distributie of verzending een transformatie ondergaan die toegevoegde waarde geeft aan de goederen en resulteren in een toename van de tewerkstelling van erkende havenarbeiders. (K.B. van 05/07/2004 – B.S. van 04/08/2004, gewijzigd bij K.B. van 21/12/2022 (B.S. 06/01/2023), gewijzigd bij K.B. van 12/12/2024 (B.S. 20/12/2024))
- 3° Iedere logistieke werknemer met veiligheidscertificaat die valt onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort ontvangt een exemplaar van onderhavige Codex voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort (Codex van de aanvullende en logistieke dienstverlening genaamd), erkent de bepalingen ervan en verbindt zich stipt deze bepalingen na te leven.
- Er wordt ook verwezen naar de individuele arbeidsreglementen van de bedrijven.

### **Artikel 2 – Aanvullende en logistieke dienstverlening**

Aanvullende en logistieke dienstverlening moet indirect leiden tot een aanwijsbare toegevoegde waarde zoals omschreven in het K.B. 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 21/12/2022 (B.S. 06/01/2023), gewijzigd bij K.B. van 12/12/2024 (B.S. 20/12/2024) en vertaald in een toename van arbeidskansen voor de havenarbeiders opgenomen in de pool.

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat verrichten deze arbeid (inbegrepen alle bijkomende activiteiten die verricht worden aan goederen ter voorbereiding van hun distributie) in de bedrijven waar een bedrijfsovereenkomst afgesloten is. Deze bijkomende activiteiten dienen duidelijk omschreven te worden in het bedrijfsakkoord.

Behandeling van goederen zonder verwezenlijking van een toegevoegde waarde, aan- en afleveren van goederen evenals stoffen en strippen behoort in principe niet tot het domein van de aanvullende en logistieke dienstverlening, maar rekening kan gehouden worden met de operaties die behoren tot de geïntegreerde activiteiten.

*(Raamakkoord voor Aanvullende en Logistieke Dienstverlening van 06/09/1999)*

Zie ook de werking van de controlecommissie aanvullende en logistieke dienstverlening in hoofdstuk V, artikel 18.

### **Artikel 3 - Verplichtingen van de werkgever**

Om aanvullende en logistieke dienstverlening in het havengebied te mogen verrichten, zullen de werkgevers zich aan de volgende voorwaarden moeten onderwerpen:

- 1° Stipt de sociale wetgeving naleven en aangesloten zijn bij de bij wet van 17/07/1985 (B.S. 31/08/1985), (gewijzigd bij K.B. 14/06/2017 – B.S. 28/06/2017), art. 3bis voorziene Werkgeversorganisatie (CEWEZ vzw, Evendijk-Oost 244, 8380 Zeebrugge, 050/55.90.55)
- 2° Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat in dienst nemen met een geschreven arbeidsovereenkomst, en bij uitputting interimarbeiders.
- 3° Zich verbinden via CEWEZ vzw de vastgestelde lonen te betalen en de arbeidsvoorwaarden door het Paritair Comité voor het Havenbedrijf en het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort vastgelegd, te eerbiedigen.

### **Artikel 4 - Territoriale bevoegdheid**

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

#### Voor Zeebrugge:

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

#### Voor Brugge:

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

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

#### Voor Oostende:

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

#### Voor Nieuwpoort:

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

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

## **Artikel 5 - Toezicht op naleving van Codex van de aanvullende en logistieke dienstverlening**

- 1° Een streng toezicht zal worden uitgeoefend om te voorkomen dat diegenen die niet aan de voorwaarden van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voldoen, aanvullende en logistieke dienstverlening verrichten.
- 2° De naleving van deze Codex van de aanvullende en logistieke dienstverlening wordt gevolgd door vier afgevaardigden van elke representatieve werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.  
Praktische toepassing bij art. 5-2°: Toezicht naleving Codex van de aanvullende en logistieke dienstverlening  
De toepassing van art. 5-2° van de Codex aanvullende en logistieke dienstverlening wordt gerealiseerd via het Nationaal Vormingsfonds van de Belgische Havens.
- 3° Zijn gemachtigd eveneens toezicht uit te oefenen: de door de Federale Overheidsdienst van Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aangeduide afgevaardigden, de leden van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.
- 4° Een elektronische aanmelding is voldoende om toegang tot de terminal te krijgen met het voertuig.

## HOOFDSTUK II - VEILIGHEIDSCERTIFICAAT

### Artikel 6 - Veiligheidscertificaat

Het veiligheidscertificaat voor de logistieke werknemers geldt als een erkenning in de zin van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid.

Het veiligheidscertificaat wordt aangevraagd door de firma die een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend met de logistieke werknemer om aanvullende en logistieke dienstverlening uit te voeren.

De uitgifte (melding in- en uitdiensttredingen) gebeurt op vertoon van de identiteitskaart en de arbeidsovereenkomst in een paritair samengestelde Administratieve Commissie die in de schoot van het Paritair Subcomité is opgericht in uitvoering van het K.B. van 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004), gewijzigd bij K.B. van 21/12/2022 (B.S. 06/01/2023), gewijzigd bij K.B. van 12/12/2024 (B.S. 20/12/2024).

De toekenning van het veiligheidscertificaat is mogelijk voor onbepaalde of bepaalde duur. De firma's van de aanvullende en logistieke dienstverlening selecteren de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat. Er wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde, bepaalde duur of bepaald werk opgemaakt conform de wet op de arbeidsovereenkomsten. Op de firma's wordt onthaal voorzien en een toegangkaart ter beschikking gesteld van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat.

### Artikel 7 – Voorwaarden

Het veiligheidscertificaat kan toegekend worden mits voldaan werd aan onderstaande voorwaarden:

- 1° Van goed gedrag en zeden zijn, zoals blijkt uit een recent uittreksel uit het strafregister (model op basis van artikel 595 van het Wetboek van Strafvordering, maximum 13 weken oud).
- 2° Door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard zijn.
- 3° Minimum 18 jaar zijn.
- 4° De voorbereidingslessen tot veilig werken en tot het verwerven van vakbekwaamheid te hebben gevolgd gedurende drie dagen waarvan één dag in het Opleidingscentrum Zeebrugge.
- 5° Voldoende professionele talenkennis bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan.
- 6° Volgen van een onthaalmoment georganiseerd door de sector.

Het is de verantwoordelijkheid van de firma om in te schatten welke kritische functies binnen het bedrijf moeten voldoen aan een veiligheidsscreening. Voor de regelgeving hieromtrent wordt verwezen naar de website van DG Scheepvaart.

### Artikel 8 - Einde veiligheidscertificaat

Het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie kan het veiligheidscertificaat beëindigen, bevestiging van de uitregistratie, na einde arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 9 - Lonen en premies**

### 1. Basisloon

De verloning gebeurt volgens 3 categorieën op basis van de loontabel in bijlage aan deze Codex voor de aanvullende en logistieke dienstverlening:

- arbeider in opleiding
- polyvalente of geschoolde arbeider
- ploegbaas

Na het presteren van 120 shiften in aanéénsluitende tewerkstelling bij de firma, inclusief de prestaties als interim, krijgt de arbeider in opleiding een aanbod van de firma om over te gaan naar geschoolde arbeider.

### 2. Toeslagen

Voor verloning van onderstaande prestaties worden de vermelde toeslagen betaald, zie loontabel in bijlage aan deze Codex voor de aanvullende en logistieke dienstverlening:

- |                            |                       |                  |
|----------------------------|-----------------------|------------------|
| - voor nachtwerk           | tussen 22u00 en 06u00 | toeslag van 50%  |
| - voor zaterdagwerk        | tussen 00u00 en 24u00 | toeslag van 50%  |
| - voor zon-en feestdagwerk | tussen 00u00 en 24u00 | toeslag van 100% |

Op basis van de bedrijfskarakteristieken kunnen looncategorieën worden uitgewerkt.

### 3. Eindejaarsconjunctuurspremie

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

Dagbedrag = 8,33% van (individuele uurloon x 7,25 + 5,35€) op 30 september van het premiejaar.

De taken gepresteerd als interimarbeider komen niet in aanmerking voor de berekening van de eindejaarspremie. Enkel indien de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat geen recht heeft op een eindejaarspremie van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten voor de prestaties geleverd als interimarbeider om reden dat de periode van tewerkstelling gespreid is over verschillende referentieperiodes voorzien in de reglementering van uitzendarbeid (1 april t.e.m. 31 maart), worden deze toch in aanmerking genomen voor de eindejaarspremie ten laste van de werkgever.

De eindejaarspremie wordt ook uitbetaald aan de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die tewerkgesteld waren met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

De eindejaarsconjunctuurspremie wordt uitbetaald volgens de afspraken op bedrijfsniveau.

4. Flexibiliteitspremie

Indien de bedrijven geen flexibiliteitspremie betalen of geen toeslag betalen voor ploegwerk wordt een flexibiliteitspremie van 0,10€ uitbetaald voor al de gepresteerde uren, wanneer de normale shift aanvangt vóór 07u of eindigt na 19u.

5. Hospitalisatieverzekering

Elke logistieke werknemer met veiligheidscertificaat wordt aangesloten bij een hospitalisatieverzekering door het bedrijf. Bedrijven die geen hospitalisatieverzekering hebben afgesloten betalen 125€ aan logistieke werknemers met veiligheidscertificaat met een contract van onbepaalde duur na afgifte van betalingsbewijs en verzekeringspolis.

De firma's hebben hier een informatieplicht naar de logistieke werknemers toe.

6. Anciënniteitspremie

Een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat heeft recht op een anciënniteitspremie in de jaren waarin de anciënniteit van 25 en 35 jaar wordt bereikt. De premie wordt uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin de vereiste anciënniteit bereikt werd.

De bedragen zijn volgens het laatst geldende sociaal programmatieakkoord.

De tewerkstellingsperiodes bij de huidige firma (niet per sé aaneensluitend), met uitzondering van alle periodes van schorsing en/of tijdskrediet, worden in aanmerking genomen voor de bepaling van de anciënniteit.

De anciënniteitspremie wordt toegekend aan de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat minder dan 1 jaar ziek en zij die op pensioen gaan als de vereiste anciënniteit wordt bereikt in het jaar van pensionering alsof hij/zij was blijven werken.

De anciënniteitspremie wordt berekend op het einde van elke maand.

De premie is ten laste van het Compensatiefonds en wordt gefinancierd met de bijdrage voor het sociaal fonds.

Bij eventuele verhogingen in de toekomst zal nooit de retroactiviteit worden toegepast.

7. Pensioenpremie

Een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat die in wettelijk pensioen gaat ontvangt een pensioenpremie. De premie wordt toegekend vanaf minstens 6 jaar anciënniteit. De bepaling van de anciënniteit is dezelfde als voor de anciënniteitspremie.

De premie wordt uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat op pensioen gaat.

Het bedrag is volgens het laatst geldende sociaal programmatieakkoord.

De premie is ten laste van het Compensatiefonds en wordt gefinancierd met de bijdrage voor het sociaal fonds.

#### 8. Eretekens van de arbeid

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

- Ereteken van de arbeid 2<sup>e</sup> klasse
- Ereteken van de arbeid 1<sup>e</sup> klasse
- Gouden medaille der kroonorde
- Gouden palm der kroonorde

Per viering ontvangt een logistieke werknemers met veiligheidscertificaat maximum 1 premie en 1 medaille.

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat heeft een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, bepaalde duur of bepaald werk.

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

#### 9. Kledijvergoeding

Dit is een vergoeding voor was en onderhoud kledij. Er is recht op deze kledijvergoeding voor zover de kledij niet gereinigd wordt door de firma.

Zie loontabel in bijlage.

#### 10. Perimetervergoeding

Dit is een vergoeding voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats per auto.

Zie ook bijlagen aan deze Codex: Tussenkost verplaatsingskosten + loontabel.

#### 11. Maaltijdcheques

Per taak ontvangt de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat een maaltijdcheque.

### **Artikel 10 - Arbeidsduur**

De normale weekprestatie bedraagt 36,25 uur in het stelsel van de vijf dagenweek à rato van 7,25 uur per dag.

De normale dagprestaties liggen tussen 06u00 en 22u00. Indien hiervan afgeweken wordt, gelden de toeslagen van artikel 9.2.

### **Artikel 11 - Opzeggingstermijnen**

De opzegtermijnen vallen onder de wet op de arbeidsovereenkomsten.

## Artikel 12 - Interimarbeid

### Interim voor tijdelijke vermeerdering van werk of uitzonderlijk werk:

Maximale tewerkstelling als interim gedurende een periode van 6 aanéensluitende maanden in hetzelfde bedrijf (waarbij ziekte en verlof de periode schorst).

### Interim ter vervanging van zwangerschapsverlof of ziekte/arbeidsongeval:

Maximale tewerkstelling als interim is afhankelijk van de te vervangen periode.

Aan de interim die 75% van de maximale tewerkstelling in een periode van 6 maanden gewerkt heeft, wordt een arbeidscontract van onbepaalde duur, bepaalde duur of bepaald werk aangeboden.

Het aantal interims alsook de periode moet worden gemeld aan de werknemersorganisaties.

Het is de verantwoordelijkheid van de firma om in te schatten welke veiligheidsfuncties binnen het bedrijf moeten voldoen aan een veiligheidsscreening. Voor de regelgeving hieromtrent wordt verwezen naar de website van DG Scheepvaart.

## Artikel 13 - Inactiviteitsdagen

### Adoptieverlof

Recht op adoptieverlof voor het onthaal van een kind in het gezin, opname adoptieverlof moet aanvang nemen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft en moet in een aanéensluitende periode gebeuren.

Het individueel krediet bedraagt maximaal zes weken als het kind minderjarig is.

De bijkomende weken (max. 5 tegen 2027) kunnen onderling verdeeld worden tussen beide adoptieouders. Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid zoals gedefinieerd in de wetgeving kinderbijslag. Bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen kan het individueel krediet met 2 weken per adoptieouder verlengd worden. Indien een werknemer ervoor kiest om slechts een gedeelte van het adoptieverlof op te nemen, dan moet het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen en verliest hij het recht op het niet-opgenomen deel.

### Anciënniteitsvakantiedagen

Na 5 jaar anciënniteit als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat wordt 1 anciënniteitsvakantiedag toegekend. Na elke volgende periode van 5 jaar wordt een bijkomende anciënniteitsdag toegekend.

De vergoeding van een anciënniteitsvakantiedag omvat een dagshift van het individueel loon.

De anciënniteitsvakantiedagen worden genomen in overleg met de firma.

Anciënniteitsdagen bij ziekte/arbeidsongeval tot het einde van het kalenderjaar (31/12 of laatste werkdag ervoor indien 31/12 in het weekend valt) mogen, enkel voor het jaar waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar, dit éénmalig per ononderbroken ziekteperiode.

Betrokkene moet, in voorkomend geval, de eventuele overgedragen anciënniteitsdagen verplicht opnemen vóór de verlofdagen toegekend voor het huidige kalenderjaar.

### Arbeidsongevallen

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

#### De uitbetaling van arbeidsongevallen

- De dag van het ongeval wordt betaald door de werkgever.
- CEWEZ betaalt, in opdracht van de firma, het gewaarborgd weekloon en gewaarborgd maandloon op basis van de ongevalsangifte en de doktersattesten.
- De periodiciteit van uitbetaling is dezelfde als voor de lonen.
- Verzekeringsmaatschappij betaalt vanaf de 31<sup>ste</sup> dag, rechtstreeks aan slachtoffer.

#### Aangifte van arbeidsongevallen

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

Het inlichtingsblad dient slechts ingevuld als het arbeidsongeval geweigerd wordt.

#### Het arbeidsongeval wordt geweigerd

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

#### Ambulancekosten

De ambulancekosten zijn ten laste van de arbeidsongevallenverzekering. Ingeval een arbeidsongeval wordt geweigerd door de verzekering zullen de individuele firma's de opleg bovenop de mutualiteit voor de ambulancekosten van logistieke werknemers ten laste nemen. Dit geldt ook voor taxikosten.

#### Attesten / inkomensverlies

Met betrekking tot het uitreiken van attesten inzake loonverlies zal CEWEZ contact opnemen met de verzekeringsmaatschappijen. Daarbij zal verwezen worden naar verdiend loon gedurende twaalf of meer maanden voor ongeval en de geldende loontabel.

#### Tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, advies arbeidsarts

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

Wanneer de betrokkene zich niet geschikt acht het werk te hervatten of wanneer dit voorgeschreven wordt door de Wetgeving voor het Welzijn op het Werk, dient de arbeidsarts zijn advies te geven. KB 19/10/1993 tot uitvoering van art. 23, eerste lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10/04/1971 (BS 27/04/1994).

#### Procedure voorafgaandelijk aan de re-integratie of ontslag medische redenen wegens arbeidsongeval

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

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

De firma zal alle redelijke inspanningen doen om de integratie mogelijk te maken (bv. aanpassing van de werkpost, functiewijziging, aangepaste P.B.M.'s (Persoonlijke Beschermingsmiddelen),...). Dit is een middelenverbintenis maar geen resultaatsverbintenis. Uiteindelijk neemt de firma de finale beslissing omtrent het al dan niet integreren van de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat.

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

Indien het antwoord negatief is, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd om medische redenen.

Betrokken logistieke werknemer kan in beroep gaan tegen de beslissing van de arbeidsarts.

#### Betaalde Feestdagen

Er worden jaarlijks 10 betaalde feestdagen toegekend. Indien de feestdag tijdens het weekend valt, wordt deze verzet naar de eerstvolgende werkdag tenzij anders overeengekomen op bedrijfsvlak in overleg met sociale partners.

De lijst van de feestdagen (+ vervangende) zal jaarlijks in de maand oktober gecommuniceerd worden via veiligheidsvergadering Niveau 2 en moet geafficheerd worden in de firma.

#### Betaald verlof

Verlofdagen worden genomen in overleg met de firma.

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

- een aaneengesloten periode van één week wordt verzekerd tussen 1/11 en 30/4
- tussen 1/5 en 31/10 wordt aan iedere logistieke werknemer met veiligheidscertificaat, die recht heeft op verlof, een aaneengesloten periode van minimum twee weken gewaarborgd
- de gezinshoofden met kinderlast krijgen bij voorrang hun verlof in de periode van de schoolvakanties
- in beginsel wordt erkend dat verlof een recht is waaraan geen afbreuk kan worden gedaan. Bijgevolg kan toegekend verlof niet geannuleerd worden, ook niet bij een toename van het werk.

Deze verlofdagen moeten steeds uiterlijk op 31/12 opgenomen worden, zoniet wordt bij de ASR-aangifte over de maand december de code niet-opgenomen verlof doorgegeven, dit ten belope van het aantal niet opgenomen dagen betaald verlof. Voor deze dagen wordt geen werkloosheidsuitkering toegekend.

#### Tewerkstelling vóór en na verlof:

De dag vóór het verlof: shift die vóór 22u00 eindigt.

De dag na het verlof: shift die ten vroegste om 06u00 aanvangt.

Deze regeling geldt ook voor deeltijds tijdskrediet/ouderschapsverlof.

#### Herverdelingsdagen fruitsorteersters

Na 25 effectief gepresteerde dagen zijn de fruitsorteerders gehouden een herverdelingsdag op te nemen. Deze herverdelingsdagen zijn 3 jaar geldig vanaf de dag van toekenning. Deze termijn wordt verlengd met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval van gemeen recht of arbeidsongeval die binnen deze periode van 3 jaar vielen. Indien de herverdelingsdag niet opgenomen werd binnen 3 jaar (+ eventuele verlenging) is hij vervallen en wordt hij verwijderd.

Uitbetaling van deze niet opgenomen herverdelingsdag is enkel mogelijk na 1 jaar ziekte of arbeidsongeval (medische schorsing), bij einde erkenning, bij overlijden.

De herverdelingsdagen worden genomen in overleg met de firma.

De uitbetaling gebeurt door Cewez volgens tijdstip en termijn van de lonen (zie bijlage 11).

#### Klein Verlet - gewaarborgd loon wegens bijzondere gebeurtenissen

De vergoeding voor een dag klein verlet omvat een dagshift van het individueel loon. De dagen klein verlet worden toegekend volgens de wettelijke regeling.

Het klein verlet ingeval van overlijden ouders bedraagt vijf dagen. Drie dagen hiervan worden opgenomen uiterlijk op de dag van de begrafenis. De andere twee dagen worden opgenomen binnen de termijn van één jaar.

Het rouwverlof bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner of van een kind van de werknemer of van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner bedraagt 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen zijn tijdens de periode vanaf de dag van overlijden tot aan de dag van de begrafenis en 7 dagen te kiezen binnen het jaar na de dag van overlijden.

#### Klein verlet syndicale opdrachten

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat zijn opgenomen in de syndicale werking. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de reeds vastgelegde 300 dagen klein verlet voor syndicale opdrachten per werknemersorganisatie en per kalenderjaar.

Deze dagen moeten gestaafd worden door attesten afgeleverd door de desbetreffende werknemersorganisaties. Het loon voor de opgenomen dagen zijn ten laste van de firma die de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat tewerkstelt.

### Vaderschapsverlof/meeouderschapsverlof

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

### Verlof voor dwingende familiale redenen

Er kunnen 10 dagen gerechtvaardigde afwezigheid toegekend worden; in 5 van de 10 gevallen moet dit een dwingend karakter hebben (Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3/7/1978 art. 30 bis, nieuwe §2). De werknemers dienen zo spoedig mogelijk de werkgever te verwittigen. Iedere afwezigheid moet, daags na het nemen ervan bij middel van een geloofwaardig stuk, bij de firma worden gestaafd. Als geloofwaardig stuk dient beschouwd te worden : een attest van medische dienst, deurwaardersexploot of van een openbaar bestuur (niet van de werkgever).

Dit attest moet 3 zaken vermelden:

- Dringende en onvoorziene afwezigheid
- Noodzakelijke aanwezigheid vereist
- Naam en verwantschap van de persoon waarvoor de afwezigheid wegens dwingende, familiale reden wordt gevraagd.

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat ontvangen per kalenderjaar voor de eerste twee gerechtvaardigde afwezigheidsdagen voor dwingende familiale redenen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van verlof om dwingende redenen, een vergoeding die gelijk is aan de vergoeding voor klein verlet. Deze vergoeding omvat een dagshift van het individueel loon.

### Vlaams Opleidingsverlof

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

Betrokkene moet deelnemen aan de eindbeoordeling om in aanmerking te komen voor tussenkomst in de kosten.

## Ziekte-dagen

Gewaarborgd week- en maandloon ziekte worden gedurende de eerste maand uitbetaald door Cewez in opdracht van de firma.

Het medisch attest wordt ingediend bij de firma (Cewez ontvangt een kopie van de firma). Recht op gewaarborgd loon en toeslag is er pas vanaf 1 maand anciënniteit. Indien de anciënniteit wordt bereikt tijdens de arbeidsongeschiktheid, is er gewaarborgd loon verschuldigd voor de resterende dagen.

Het is wettelijk toegelaten om drie keer per jaar één dag ziek te zijn zonder medisch attest voor te leggen. De firma moet steeds onmiddellijk van de ziekte verwittigd worden. Medische controle is nog steeds mogelijk.

Ingeval van ziekte tijdens het geplande verlof, blijft het recht op de wettelijke vakantiedagen behouden. Deze nieuwe ziekte/verlofregeling geldt ook voor ziekte en privé ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte, moederschapsrust of vaderschapsverlof ('omgezette moederschapsrust'), profylactisch verlof, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

Er moeten strikte regels worden toegepast om de rechten te kunnen behouden: Ziektemelding (onmiddellijk) en attest indienen (binnen de 48 uur).

## **Artikel 14 - Tijdelijke werkloosheid**

Tijdelijke werkloosheid moet aangevraagd worden volgens de wettelijke reglementering van de R.V.A.

De werknemersorganisaties vragen om op de hoogte gehouden te worden voor de achterliggende reden van de tijdelijke werkloosheid.

### Artikel 15 - Beroeps- en beschermkledij

Indien de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat zich aanbiedt op het werk, niet voorzien van de hem ter beschikking gestelde veiligheidskledij door de firma, kan hij beschouwd worden als niet in staat om het werk in de haven aan te vatten volgens de geldende veiligheidsvoorschriften zoals voorzien in de Wetgeving voor het Welzijn op het Werk, waardoor hij als ongerechtvaardigd afwezig beschouwd zal worden. In voorkomend geval is de werkgever de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat geen enkele uitbetaling van loon verschuldigd.

De beroeps- en beschermkledij voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat verschilt van de kledij van de havenarbeiders opgenomen in de pool en wordt ter beschikking gesteld door de firma van tewerkstelling.

Er wordt een kledijvergoeding toegekend aan de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat conform het bedrag voor de erkende havenarbeiders met functiespecialisatie 1.0 voor zover de kledij niet gereinigd wordt door de firma. Zie loontabel in bijlage.

### Artikel 16 - Veiligheidsorganisme

Het veiligheidsbeleid wordt als volgt georganiseerd:

1. Niveau 1

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

2. Niveau 2

Indien de som van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat (vast+interim) en havenarbeiders opgenomen in de pool per bedrijf groter is dan 25 zal een niveau 2 opgericht moeten worden.

Er moeten minimum zes bijeenkomsten gehouden worden per jaar.

In januari worden zes data opgegeven. De vergaderingen kunnen éénmalig maximum zeven dagen eerder of later worden gehouden.

#### Samenstelling

Het is een bedrijfsgebonden paritair samengesteld orgaan met volgende deelnemers :

- preventieadviseur
- werkgever of aangestelde
- eventueel arbeidsarts
- het aantal werknemersvertegenwoordigers per bedrijf, uitsluitend aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie, wordt als volgt bepaald door het gemiddeld aantal havenarbeiders opgenomen in de pool en logistieke werknemers met veiligheidscertificaat

< 200	havenarbeiders opgenomen in de pool en logistieke werknemers met veiligheidscertificaat	4 effectieve en 4 plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers
>200 en <400	havenarbeiders opgenomen in de pool en logistieke werknemers met veiligheidscertificaat	6 effectieve en 6 plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers
> 400	havenarbeiders opgenomen in de pool en logistieke werknemers met veiligheidscertificaat	8 effectieve en 8 plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers

Er moet gezorgd worden voor een gelijke verdeling van de werknemersvertegenwoordigers per kaai. Voor bedrijven die zowel havenarbeiders opgenomen in de pool als logistieke werknemers met veiligheidscertificaat tewerkstellen wordt in niveau 2 gestreefd naar een verhoudingswijze vertegenwoordiging.

Ontslag van logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die deel uitmaken van niveau 2, is enkel mogelijk bij zwaarwichtige redenen en redenen vreemd aan het mandaat. Omtrent redenen vreemd aan het mandaat zal vooraf paritair overleg gepleegd worden, zonder afbreuk te doen aan het recht van de werkgever.

#### Werking

De werking van het veiligheidsorganisme wordt vastgelegd in het reglement van inwendige orde.

Vijf werkdagen voor de vergadering van niveau 2 wordt de dagorde via Cewez bekendgemaakt aan de representatieve werknemersorganisaties. Punten ter bespreking kunnen door de representatieve werknemersorganisaties rechtstreeks of via hun leden in niveau 2 aangebracht worden. Het diensthoofd zal de problemen bespreken op de veiligheidsvergadering niveau 2.

Voorafgaand aan deze vergadering zal de mogelijkheid geboden worden om de nodige tijd te voorzien voor een voorbereidende vergadering van de werknemers, leden niveau 2. Dit zal ook als arbeidstijd beschouwd worden. Beide vergaderingen zullen evenwel de duurtijd van een halve shift niet overschrijden. Bij acute veiligheidsproblemen dient niveau 2 onmiddellijk te worden samengeroepen en de representatieve werknemersorganisaties ingelicht.

### 3. Niveau 3

Een overkoepelend paritair samengesteld orgaan (conform het huishoudelijk reglement) dat bevoegdheid heeft over algemene veiligheidszaken in de haven en een eventuele beroepsmogelijkheid heeft over veiligheidszaken die geen oplossing vonden in punt twee.

Met akkoord van de betrokken preventieadviseur kunnen de deelnemers aan niveau 2 - in aanwezigheid van een lid van niveau 3 - zich vergewissen van gelijkaardige veiligheidsomstandigheden in de havenbedrijven.

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

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

Bedrijfsrondgang wordt uitgevoerd met een delegatie van veiligheidsvergadering niveau 2, onder begeleiding van de preventieadviseur van het bedrijf en de arbeidsarts.

Op basis van een verslag per bedrijf van de arbeidsgeneeskundige dienst zal een schema worden opgemaakt van de initiatieven inzake de naleving van de veiligheidswetgeving met betrekking tot de sanitaire installaties, refters en kleedkamers en het onderhoud ervan. Dit verslag wordt minstens 2 maal per jaar besproken in de veiligheidsvergadering niveau 2.

### Steunpunt Veiligheid

Het Steunpunt Veiligheid is er in de eerste plaats om de interne preventieadviseurs te helpen "ontzorgen" en bij te staan waar mogelijk. Het Steunpunt Veiligheid is er voor alle duidelijkheid niet om zaken over te nemen.

Wanneer er op het Steunpunt Veiligheid een vraag binnenkomt van een werknemersafgevaardigde die bedrijfsgericht is, dan zal er vanuit het Steunpunt Veiligheid geantwoord worden om dit aan te kaarten op het betrokken bedrijf bij de interne preventieadviseur of op de volgende Niveau 2 bijeenkomst van het betreffende bedrijf.

Het Steunpunt Veiligheid zal ook coördineren om IPA's in contact te brengen met gelijkaardige trafieken / problematieken. De sharepoint zorgt er ook voor dat nieuwe preventieadviseurs allerlei informatie kunnen terugvinden die belangrijk kunnen zijn.

### Praktische toepassing bij art. 16 – Veiligheidsorganisme

Zijn van toepassing:

- Codex over het Welzijn op het Werk, Boek III 'Arbeidsplaatsen', Titel 1 "Basiseisen betreffende arbeidsplaatsen"
- Codex over het Welzijn op het Werk, Boek V 'Omgevingsfactoren en fysieke agentia', Titel 1 'Thermische omgevingsfactoren'

### Wintermaatregelen

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

Deze maatregelen zijn van toepassing zowel bij koude van klimatologische als technologische oorsprong. De bij risico analyse voorziene pauzes worden beschouwd als arbeidstijd.

### Zomermaatregelen

Gekoeld water moet ter beschikking zijn van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat.

Indien de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 4 uur aan het werk zijn moet de mogelijkheid geboden worden om water te drinken tijdens die 4 uur.

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

Deze maatregelen zijn van toepassing zowel bij warmte van klimatologische als technologische oorsprong. De bij risico analyse voorziene pauzes worden beschouwd als arbeidstijd.

Zowel zomer- als wintermaatregelen werden per firma per werkpost vastgelegd. De werkgever en de hiërarchische lijn moet erop toezien dat deze maatregelen worden toegepast.

### Rijbewijs – intrekking

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

### Onthaalbrochure

Elke firma maakt een onthaalbrochure voor nieuwe werknemers.

## **Artikel 17 - Jaarlijks verplicht medisch onderzoek**

Alle logistieke werknemers met veiligheidscertificaat worden onderworpen aan een jaarlijks medisch onderzoek.

Deze onderzoeken worden georganiseerd door de arbeidsgeneeskundige dienst in overleg met de firma.

Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die zich niet onderwerpen aan een jaarlijks medisch onderzoek kunnen het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven en/of ontslag.

### **Artikel 18 - Commissie Aanvullende en Logistieke Diensten**

Er werd een Commissie Aanvullende en Logistieke Diensten opgericht.  
Deze Commissie Aanvullende en Logistieke Diensten is samengesteld uit:

- 4 werkgeversvertegenwoordigers
- 4 werknemersvertegenwoordigers

en wordt voorgezeten door de Voorzitter van Cewez.

De Commissie Aanvullende en Logistieke Diensten is bevoegd voor de bespreking van aanvragen tot toepassing van aanvullende en logistieke dienstverlening.

Bedrijfsovereenkomsten die worden afgesloten worden voor registratie aan de griffie voorgelegd in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.

### **Artikel 19 - Aard van de sancties**

Bij het vaststellen van onderstaande inbreuken zal de firma een aangetekend schrijven opmaken die door de firma zelf geregistreerd wordt.

Bij punt 3 en 4 wordt de vermelde procedure toegepast.

#### **1. Onregelmatigheden tijdens tewerkstelling**

Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die de uurregeling vastgesteld door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort niet volgen, niet in dienst blijven van de werkgever, de arbeid niet verrichten voor de duurtijd waarvoor zij zijn aangenomen, die roken op een tijdstip of plaats waar dit verboden is, het werk verlaten zonder de toestemming van de werkgever, opzettelijk koopwaar of materiaal beschadigen of ontvreemden, buiten gebruik stellen of bevuilen, kunnen het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven van de firma en/of ontslag.

#### **2. Wangedrag**

Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die:

- het initiatief nemen of daden stellen die voor doel hebben de normale werkzaamheden van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort of haar werkgroepen te storen of te belemmeren;
- gewelddaden stellen, bedreigingen of beledigingen uiten ten overstaan van de leden van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort alsmede ten overstaan van al de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort kunnen het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven van de firma en/of ontslag.

### 3. Alcohol en drugs

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

Indien men zich onder invloed aanbiedt, er een vermoeden van onder invloed zijn bestaat of men in deze hoedanigheid het werk reeds aangevat zou hebben dient de hiërarchische lijn samen met de betrokkene aangesteld door het bedrijf de vaststelling te doen. Zij beoordelen of de persoon nog veilig aan het werk kan of aan het werk kan blijven.

Indien dit niet kan dan zorgt de verantwoordelijke ervoor dat de betrokkene van het werk verwijderd wordt en naar zijn woonplaats begeleid wordt en dit op kosten van de werkgever.

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

De ondertekende verklaring wordt bezorgd aan Cewez en de preventieadviseur. De betrokkene wordt gevraagd zich te melden bij de arbeidsarts in functie van een beoordeling van het veilig functioneren. Een kopie van deze verklaring wordt door Cewez doorgestuurd naar de sociale partners.

Men wordt opgeroepen voor het Paritair Subcomité/Administratieve Commissie : indien betrokkene zich na 2 uitnodigingen niet aanbiedt bij de arbeidsarts;

- 2) indien de situatie zich 2 maal voordoet binnen de 2 jaar;
- 3) indien men in het havengebied (tijdens de tewerkstelling of tijdens de verplaatsing van en naar het werk) een ongeval heeft veroorzaakt onder invloed van alcohol en/of drugs.
- 4) indien men betrokken is in een onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de aanschaf, het bezit of het verhandelen van drugs.
- 5) Indien er fraude bij de testen wordt vastgesteld, zowel bij de arbeidsgeneeskundige dienst als op de werkvloer.
- 6) Op vraag van de arbeidsarts om hulp te bieden aan de werknemer.

Het volledige beleidsplan is opgenomen als bijlage aan deze codex.

### 4. Psychosociale risico's op het werk gaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag tot mentale belasting.

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

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

De werkgever neemt de nodige preventie maatregelen om de werknemers te beschermen tegen psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en voor alle andere situaties waarbij er sprake is van psychosociaal leed op het werk. Hij verschaft de werknemers alle nodige inlichtingen met betrekking tot deze maatregelen, in het bijzonder wat betreft de te volgen procedure in geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of ander psychosociaal leed op het werk.

De werkgevers en de werknemers alsmede de personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Indien dit niet het geval is kunnen zij het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven van de firma en/of ontslag.

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

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

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

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

#### Roken op het werk

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

Dit rookverbod geldt:

- in cabines van machines en voertuigen,
- in magazijnen,
- in pendelbussen of andere vormen van gemeenschappelijk vervoer,
- in de sociale voorzieningen (toiletten, refter, kleed-wasplaatsen, ehbo-lokalen,...)
- in de gebouwen, burelen, portacabines,...
- op terreinen

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

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

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

Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die dit rookverbod negeren kunnen het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven van de firma en/of ontslag.

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

Het gebruik van deze toestellen is verboden tijdens de arbeidsuren.

Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die dit verbod negeren kunnen het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven van de firma en/of ontslag.

#### 6. Veiligheidsgordel

Het dragen van de veiligheidsgordel is verplicht in busjes en in auto's waar dit technisch mogelijk is. Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die dit gebod negeren kunnen het voorwerp zijn van een aangetekend schrijven van de firma en/of ontslag.

Zie ook bijlage van deze Codex.

## **Artikel 20 - Opheffing bescherming Paritair Subcomité-Administratieve Commissie**

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

## HOOFDSTUK VI - BIJLAGEN

1. Overzichtslijst van de betrokken partijen
2. Overzicht van de arbeidsongevallenverzekeringen
3. Medische controle bij ziekte en ongeval buiten het werk
4. Veiligheidsgordel
5. Beleidsplan alcohol- en drugspreventie
6. Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"
7. Vertrouwenspersonen + procedure "pesten op het werk"
8. Positief aanwezigheidsbeleid
9. IT - beleidsplan
10. Tijdstip en termijn van betaling van loon
11. Tussenkost in de verplaatsingskosten
12. Loontabel aanvullende en logistieke dienstverlening
13. Plannen van de havens Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort  
(Bron POAB (nr. 03/09/2004-01338) + A.G. Haven Oostende)

**Bijlage 1 aan de Codex  
Overzichtslijst van de betrokken partijen**

De recentste lijst vindt u terug op de website van Cewez: **[www.cewez.be](http://www.cewez.be)**

**Bijlage 2 aan de Codex**  
**Overzicht van de arbeidsongevallenverzekeringen**

De recentste lijst vindt u terug op de website van Cewez: **[www.cewez.be](http://www.cewez.be)**

**Bijlage 3 aan de Codex  
Medische controle bij ziekte en ongeval buiten het  
werk**

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

In opdracht van een firma kan Cewez een medische controle laten uitvoeren :

De controlearts kan zich bij logistieke werknemer met veiligheidscertificaat aanbieden. De logistieke werknemer dient, in geval hij het recht op gewaarborgd loon wil behouden, het nodige te doen om de controle mogelijk te maken. Dit betekent dat, indien de logistieke werknemer op het ogenblik van het bezoek van de controlearts afwezig is, hij dient in te gaan op de uitnodiging van de controlearts om zich op de vermelde dag en uur in zijn kabinet aan te bieden.

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

Beslissing controlearts

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

Verplichte vervroegde werkhervatting

Indien de controlearts meent dat de logistieke werknemer het werk vroeger kan hervatten:

- ontvangt de logistieke werknemer, onder gesloten omslag, een rapport bestemd voor zijn behandelende arts.
- indien de logistieke werknemer het werk niet heeft hervat op de datum voorzien door de controlearts en hij wil zijn recht op de bijpassing behouden dan dient hij zelf de nodige stappen te ondernemen om het medisch geschil te beslechten.

Daartoe dient de logistieke werknemer, met het rapport onder gesloten omslag ontvangen van de controlearts, zijn behandelend arts terug te contacteren. De beslissing omtrent de arbeidsongeschiktheid zal in gezamenlijk akkoord tussen beide artsen genomen worden. Indien de artsen niet tot een vergelijk komen, dient de logistieke werknemer via zijn behandelend arts, het initiatief te nemen om de uitspraak te laten beslechten door een derde arts.

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

- indien het werk niet wordt hervat op de dag van de verplichte vervroegde werkhervatting kan de logistieke werknemer ter verantwoording worden opgeroepen door de werkgever.

Kosten van de arts-scheidsrechter

De kosten zijn voor de verliezende partij.

Verlenging arbeidsongeschiktheid

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

## Bijlage 4 aan de Codex Veiligheidsgordel

### VEILIGHEID = PRIORITAIR!

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



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

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

Alle inzittenden van een wagen of shuntbus moeten een veiligheidsgordel dragen

op plaatsen die ermee uitgerust zijn, zowel voorin als achterin.

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

**Klik uw GORDEL vast, ook voor even...**

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

### Traag rijden ook met GORDEL?

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

### Airbag zonder gordel = NUTTELOOS!

In combinatie met de gordel biedt een airbag een extra bescherming. **Zonder gordel heeft een airbag geen enkele zin!** Bij een snelheid van 50 km/u komt de impact van een frontale aanrijding overeen met 35 keer je gewicht. Zonder gordel word je dus niet tegengehouden, zelfs niet met een airbag.

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

**Wie zich achterin niet vastklikt, kan bij een ongeval tegen inzittenden voorin gesmakt worden.** Dit kan vreselijke gevolgen hebben voor alle inzittenden. Als de passagiers achterin hun

gordel dragen, hebben de inzittenden voorin maar liefst tot 80% meer kans om te overleven.

### Mythes rond de veiligheidsgordel

#### Kwetsuren door de gordel

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

#### Gordel en airbag

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

## Bijlage 5 aan de Codex Beleidsplan alcohol- en drugspreventie

### 1. Uitgangspunten van het beleid

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

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

## 2. Doelstellingen: wat willen we bereiken?

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

## 3. Voor wie?

Het beleid werd opgesteld ten behoeve van alle betrokken partijen.

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

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

## 4. Regelgeving en procedures

### 4.1 Regelgeving over gebruik en beschikbaarheid op het werk

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

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

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

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

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

2) Op basis van collectieve testen:

Indien er zich werknemers bevinden op de arbeidsplaats, die niet onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité 301.05, kunnen deze gevraagd worden om ook vrijwillig getest te worden. Het resultaat van deze test zal medegedeeld worden aan de werkgever. Indien ze weigeren om een test te ondergaan of positief testen, dan zal betrokkene onmiddellijk van de werkvloer verwijderd worden.

Dit beleidsplan preventieve test voert de principes van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 van de Nationale Arbeidsraad van 01/04/2009 uit.

De werknemer dient vanaf de start tot het einde van de shift in staat zijn "veilig" te kunnen werken en niet onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs.

Bij elke preventieve test dient de betrokkene zich steeds kenbaar te maken via naam, voornaam en geboortedatum.

De werkgever, operationele manager en/of preventieadviseur kan preventieve testen op alcohol en/of drugs via steekproefcontroles laten uitvoeren, tijdens de opleiding of in de onderneming. Deze preventieve alcohol- en drugtesten moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Dienen uitgevoerd te worden door de coördinator Steunpunt Veiligheid of de leden van het team Welveilig die goedgekeurd werden in de Contactcommissie en dit in aanwezigheid van minstens twee leden van de hiërarchische lijn boven het niveau van "foreman" en indien mogelijk in aanwezigheid van de preventieadviseur;
- Moeten worden uitgevoerd op alle aanwezige personen op de arbeidsplaats (bv. ploeg, luik, schip, specifieke zone, ...), buiten het gezichtsveld van derden (discretie = aparte ruimte) en hebben steeds betrekking op zowel alcohol en drugs;
- Er is een nultolerantie voor wat betreft de hoeveelheden alcohol en de opgespoorde drugs;
- De coördinator steunpunt veiligheid maakt gebruik van dezelfde testmiddelen (minimaal Dräger Alcotest 5820 + Dräger Drugcheck 5000) om een representatief resultaat van een test te bepalen.
- Worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, niet tijdens de rustpauzes. Deze testen zijn mogelijk 24 uur/24 en 7 dagen/7.
- De gerealiseerde preventieve testen "ad random" & "op aanvraag" worden op jaarbasis geëvalueerd.

De aantallen uit te voeren preventieve testen "ad random" & op "aanvraag" kunnen vermeerderen – verminderen, na evaluatie.

De preventieve test "ad random" of op "aanvraag" wordt steeds in kaart gebracht en gerealiseerd door coördinator steunpunt veiligheid.

De onderneming die een "aanvraag" formuleert dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Minimum 5 werkdagen op voorhand aanvraag indienen of mits afstemming bij coördinator steunpunt veiligheid;
- Indien mogelijk, doorgeven locatie uitvoering test (adres, kaai);
- Begeleiding (hiërarchische lijn, preventieadviseur, e.a. ...);
- Tijdstip van uitvoering preventieve testen;
- Aanwezigheidslijst van alle aanwezigen worden aangeleverd door de preventieadviseur. Bij opstart van de test worden de syndicale partijen op de hoogte gebracht van de test door de preventieadviseur hoofd van de dienst.

Het resultaat van de preventieve testen "ad random" & op "aanvraag" worden kenbaar gemaakt aan de werkgevers en de syndicale afvaardiging, en dit rekening houdend met de vigerende wetgeving op de privacy.

- Na een positief resultaat van een werknemer maakt de werkgever steeds een standaardformulier "onbekwaam tot veilig werken" op (zie formulier in bijlage) en een vaststellingsformulier.

In alle andere gevallen wordt de werkgever ingelicht over de positieve test. Indien een werknemer weigert om de preventieve test af te leggen, dan wordt dit beschouwd als een positief testresultaat!

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

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

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

Er wordt verwezen naar het arbeidsreglement van de firma indien logistieke werknemers met veiligheidscertificaat volgende inbreuken begaan:

- indien betrokken werknemer weigert om in te gaan op een uitnodiging van de arbeidsarts conform het beleidsplan alcohol en drugs inzake het afnemen van een alcohol en/of drugstest;
- indien een acute situatie zich een tweede maal voordoet binnen de 2 jaar;
- indien de werknemer betrokken is in een gerechtelijk onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de productie, de aanschaf, het bezit, het verhandelen of het verdelen van drugs;
- indien er fraude bij de testen wordt vastgesteld, zowel bij de arbeidsgeneeskundige dienst als op de werkvloer;
- op vraag van de arbeidsarts om hulp te bieden aan de werknemer.

Verder wordt ook verwezen naar het arbeidsreglement van de firma indien men in het havengebied (tijdens de tewerkstelling of tijdens de verplaatsing van en naar het werk) een ongeval heeft veroorzaakt onder invloed van alcohol en/of drugs.

Indien na het advies van de arbeidsarts en na een derde trajectbehandeling, betrokkene nog steeds niet medisch geschikt wordt bevonden om veilig te werken, kan de arbeidsarts de betrokken werknemer definitief ongeschikt verklaren om medische redenen.

In geval een werknemer die vals-positief op drugs heeft getest dit bewijst binnen de 24 uur aan de hand van de resultaten van een bloedtest bij zijn behandelend arts is het volledige loon verschuldigd door de betrokken werkgever. De kosten voor de bloedafname (consultatie/labo) zijn, na tussenkomst mutualiteit, ten laste van Cewez vzw.

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

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

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

#### 4.4 Preventieve testen

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

### 5. Arbeidsgeneeskundige dienst

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

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

#### 5.1 Bij indiensttreding

Aanvullende en logistieke dienstverlening is in die mate geëvolueerd dat elke logistieke werknemer met veiligheidscertificaat bij aanwerving in staat moet zijn een veiligheidsfunctie uit te oefenen. Invloeden van alcohol, drugs en psychotrope middelen brengen deze geschiktheid in het gedrang.

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

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

## 5.2 N.a.v. het jaarlijks medisch onderzoek

Alle logistieke werknemers met veiligheidscertificaat worden tijdens het jaarlijks medisch onderzoek onderworpen aan een alcohol- en drugstest.

Er wordt verwezen naar het arbeidsreglement van de firma indien er fraude bij de testen wordt vastgesteld.

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

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

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

Er wordt vanuit een vertrouwens invalshoek gewerkt naar gedragsverandering. De betrokkene wordt gestimuleerd om externe begeleidingsprogramma's te volgen.

Enkel via de arbeidsarts kan de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat naar de hulpverlening doorverwezen worden. Wanneer de arbeidsarts het nodig acht vraagt hij de behandelend arts de werknemer te verwijzen naar de hulpverlening. Bij verwijzing verschaft de arbeidsarts mits toestemming van de werknemer, de hulpverlening alle relevante informatie omtrent de aard en de context van de problematiek.

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

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

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

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

Het arbeidsgedrag wordt geëvalueerd door volgende instanties:

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

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

Op basis van collectieve testen:

- Dienen uitgevoerd te worden door de coördinator Steunpunt Veiligheid of de leden van het team Welveilig die goedgekeurd werden in de contactcommissie, en dit in aanwezigheid van minstens twee leden van de hiërarchische lijn boven het niveau van "foreman" en indien mogelijk in aanwezigheid van de preventieadviseur;
- Moeten worden uitgevoerd op alle aanwezige personen op de arbeidsplaats (bv. ploeg, luik, schip, specifieke zone, ...), buiten het gezichtsveld van derden (discretie = aparte ruimte) en hebben steeds betrekking op zowel alcohol en drugs;
- Er is een nultolerantie voor wat betreft de hoeveelheden alcohol en de opgespoorde drugs;
- De coördinator steunpunt veiligheid maakt gebruik van dezelfde testmiddelen (minimaal Dräger Alcotest 5820 + Dräger Drugcheck 5000) om een representatief resultaat van een test te bepalen.
- Worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, niet tijdens de rustpauzes. Deze testen zijn mogelijk 24 uur/24 en 7 dagen/7.
- De gerealiseerde preventieve testen "ad random" & "op aanvraag" worden op jaarbasis geëvalueerd.

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

Betrokkene moet doorverwezen worden naar de arbeidsarts (conform procedure standaardformulier onbekwaam tot veilig werken).

B. PROCEDURE (firma / aanwerving)

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

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

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

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

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

1<sup>e</sup> mogelijkheid: betrokkene is bereid tot medewerking:

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

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

2<sup>e</sup> mogelijkheid: betrokkene pleegt verzet:

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

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

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

3<sup>e</sup> mogelijkheid: er zijn geen aanwijsbare situaties, maar er is wel een vermoeden:

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

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

Situatie 3: De scheepvaartpolitie doet controle op de kaai:

1<sup>e</sup> mogelijkheid: betrokkene mag terug aan het werk

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

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

## C. OPVOLGING

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

Er wordt verwezen naar het arbeidsreglement van de firma indien hij/zij niet komt.

#### D. REINTEGRATIE

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

#### E. OPROEPEN NAAR ADMINISTRATIEVE COMMISSIE

Er wordt verwezen naar het arbeidsreglement van de firma bij volgende inbreuken:

- indien betrokken werknemer weigert om in te gaan op een uitnodiging van de arbeidsarts conform het beleidsplan alcohol en drugs inzake het afnemen van een alcohol en/of drugstest;
- indien een acute situatie zich een tweede maal voordoet binnen de 2 jaar;
- indien de werknemer betrokken is in een gerechtelijk onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de productie, de aanschaf, het bezit, het verhandelen of het verdelen van drugs;
- indien er fraude bij de testen wordt vastgesteld, zowel bij de arbeidsgeneeskundige dienst als op de werkvloer;
- op vraag van de arbeidsarts om hulp te bieden aan de werknemer.

#### F. STANDAARDFORMULIER ONBEKWAAM TOT VEILIG WERKEN

Zie bijlage 6.

(Bron : Collectieve arbeidsovereenkomsten van 06/03/20 betreffende beleidsplan preventieve testen alcohol en/of drugs + sanctiebeleid)

**Bijlage 6 aan de Codex  
Standaardformulier "Onbewaam tot veilig werken"**

**Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"**

Namen (vastgestelde): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

heeft vastgesteld & waargenomen dat betrokkene

Naam: \_\_\_\_\_

Voornaam: \_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_

Ploeg: \_\_\_\_\_

Werkboeknr. \_\_\_\_\_

Plaats van tewerkstelling: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Uur: \_\_\_\_\_

Omschrijving vaststelling: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

tijdens testen of vaststelling (aanvinken wat van toepassing is):

Getuige(n) eventueel: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**AFSPRAAK BIJ ATTENTIA OP .....(datum) OM .....UUR**

Naar aanleiding van het positief resultaat of de respons van de betrokkene, zijn de volgende maatregelen en/of concrete afspraken genomen (aanvinken wat van toepassing is):

- De betrokkene wordt doorverwezen naar de arbeidsarts van Attentia door een lid van de hiërarchische lijn boven het niveau van foreman.
- De betrokkene wordt van de arbeidsplaats verwijderd door een lid van de hiërarchische lijn en wacht in het onthaal of andere aangeduide locatie van de onderneming.
- Een lid van de hiërarchische lijn belt een taxibedrijf op met duidelijke instructies, om de betrokken persoon huiswaarts te brengen.
- De betrokkene wordt afgehaald door een familielid.
- Bijstand van de (scheepvaart)politie is aangevraagd wegens agressie van betrokkene/wegens het weglopen of -rijden / wegens ongeval met gewonden (schrappen wat NVT is).

De ondergetekende (minimum 2 personen hiërarchische lijn):

**Functie**

**Naam**

**Handtekening**

Voor meer details: zie Codex HA: bijlage 5 aan de Codex Beleidsplan alcohol- en drugspreventie

**Gelieve dit document onmiddellijk door te mailen naar Cewez vzw** op volgend e-mail adres [onbekwaamvw@cewez.be](mailto:onbekwaamvw@cewez.be) en Attentia – [service@delivery.prev@attentia.be](mailto:service@delivery.prev@attentia.be)

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

Wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag (artikel 19-4° van deze Codex) kan hij beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming of instelling, volgens de hierna nader bepaalde regels. Zie ook de schematische voorstelling hierna.

- Via gewone hiërarchische en sociale weg
  - Eerste aanspreekpunt van de werknemer blijft werkgever of hiërarchische meerdere van de werknemer die rechtstreeks bevoegd is een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.
  - Een lid van Niveau 2, het Comité PBW, vakbondsafgevaardigde, preventieadviseur interne dienst PBW zijn eveneens mogelijke aanspreekpunten.

Wanneer het inschakelen van deze personen zonder succes blijft of wanneer werknemer dergelijke stap niet wenst te ondernemen, kan hij gebruik maken van de specifieke interne procedure.

- Eerste contact met de werknemer  
De werknemer die meent het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, neemt contact op met de vertrouwenspersoon;
  - Van het bedrijf zelf; de interne vertrouwenspersoon of
  - Bij Cewez, de externe vertrouwenspersoon of
  - Met de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) van de Externe Dienst Preventie en Bescherming op het Werk, Attentia (zie lijst hierna)Een eerste contact kan persoonlijk, telefonisch of via mail gebeuren.
- Persoonlijk onderhoud met PAPA of vertrouwenspersoon  
De vertrouwenspersoon/de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) hoort de werknemer die zich tot hem wendt binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact. De werknemer wordt geïnformeerd over de mogelijkheden tot interventie. De werknemer wordt geacht in te gaan op de uitnodiging tot een persoonlijk onderhoud.

- Mogelijkheden van interventie

- Informele psychosociale interventie

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

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

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

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

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

- Formele psychosociale interventie

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

Indienen van een verzoek

De werknemer kan enkel een verzoek tot formele interventie indienen bij de PAPA, indien hij voorafgaand aan de indiening van het verzoek tot psychosociale interventie een persoonlijk onderhoud heeft gehad met betrokken PAPA.

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

Het doel is om de werkgever te vragen passende maatregelen te treffen. De wijze waarop het verzoek tot formele psychosociale interventie verder behandeld wordt door de werkgever en de gevolgen die aan een verzoek worden gegeven, maken het voorwerp uit van sociaal overleg via het Niveau 2 of Comité PBW.

#### b.1.1 Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

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

##### Informatie aan de werkgever en werknemer

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

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

##### Risicoanalyse

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

##### Beslissing

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

De werkgever deelt zijn beslissing mee aan :

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

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

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

##### Gevolgen

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

#### b.1.2 Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter

##### Informatie aan de werkgever

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

### Onderzoek en advies

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

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

Het advies bevat volgende elementen :

- beschrijving en context van het verzoek;
- identificatie van de gevaren voor betrokken werknemer en het geheel van de werknemers;
- de elementen met een positieve en negatieve invloed op de risicosituatie;
- de voorafgaande stappen die eventueel reeds werden genomen om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen om voor de specifieke arbeidssituatie het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten worden genomen om herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen.

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

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

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

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

### Beslissing

Na ontvangst van het advies van de PAPA, is het aan de werkgever om uit te maken welke maatregelen dienen te worden genomen.

Indien hij overweegt om individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer, moet hij dit voorafgaand schriftelijk meedelen aan de betrokkene en dit uiterlijk een maand nadat hij het advies heeft ontvangen.

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

De uiteindelijke gemotiveerde beslissing wordt door de werkgever meegedeeld aan:

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

Vervolgens voert de werkgever de maatregelen zo snel mogelijk uit.

**b.1.3 Afwijkende procedure - verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk**

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

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

**Onderzoek**

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

**Advies en beslissing**

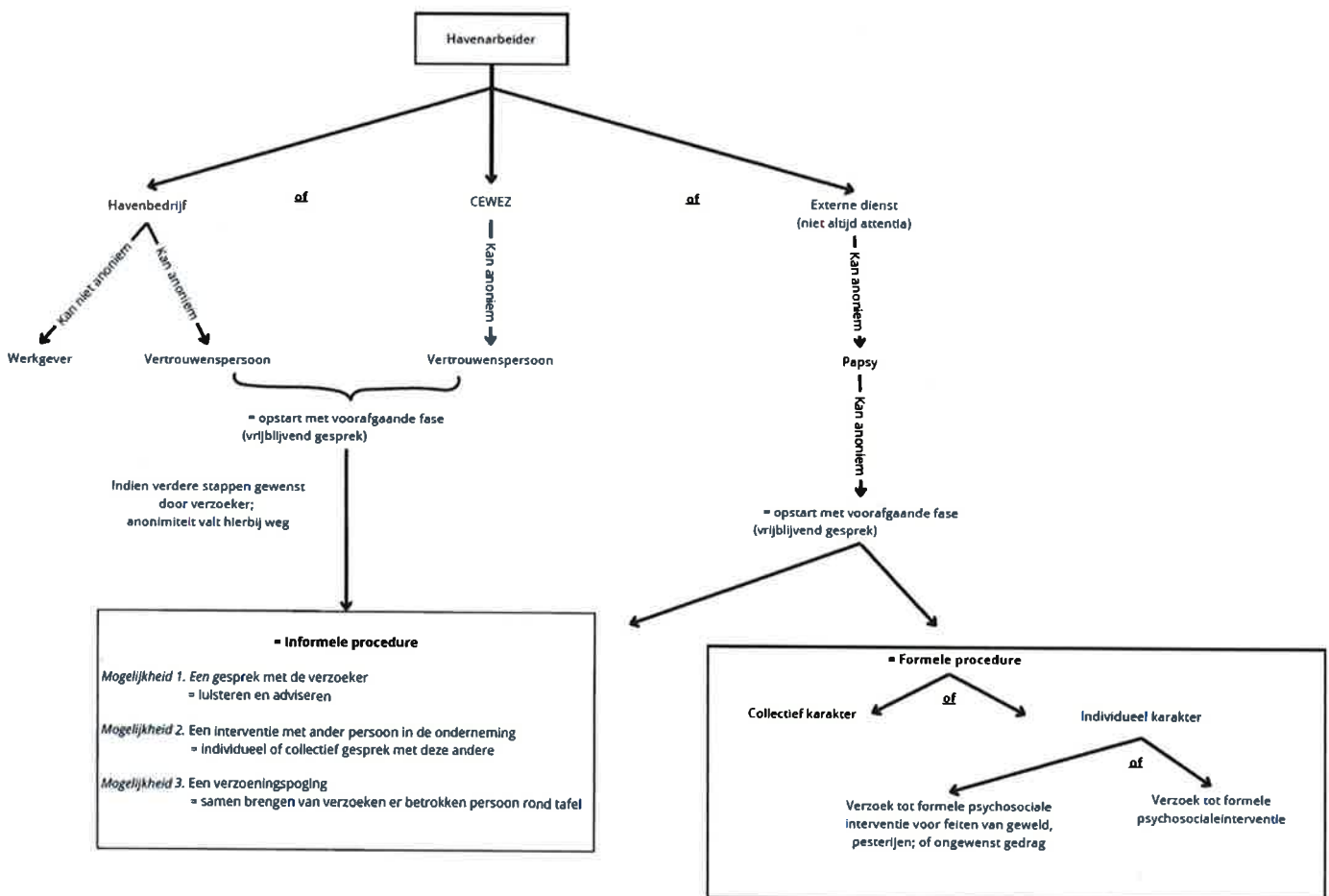
- een advies wordt opgesteld door de PAPA en overhandigt dit aan de werkgever en eventueel aan de vertrouwenspersoon, en dit binnen de drie maanden na aanvaarding van het verzoek.
- Dit advies kan door de PAPA meegedeeld worden aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, als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

## Gevolgen

Wanneer de werkgever voldoet aan zijn verplichting om zo snel mogelijk de geschikte maatregelen uit te voeren, is de procedure ten einde. Indien de werkgever nalaat geschikte maatregelen te treffen, kan de PAPA beroep doen op de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) ingeval:

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

De recentste lijst van vertrouwenspersonen per firma vindt u terug op de website van Cewez: [www.cewez.be](http://www.cewez.be)



## Bijlage 8 aan de Codex Positief aanwezigheidsbeleid

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

In grote lijnen wil dit plan:

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

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

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

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

Het positief aanwezigheidsbeleid treedt in werking in volgende situaties:

- de Bradfordscore  $(=(\text{aantal afwezigheidsperiodes})^2 \times \text{aantal ziekteperioden})$  voor de afgelopen 12 maanden is 1.000 en hoger in combinatie met 4 of meerdere ziekteperiodes;
- de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat is langer dan één maand ziek
- de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat is langdurig afwezig

In één van bovenvermelde situaties zal de verantwoordelijke van het bedrijf de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat contacteren voor een verzuimgesprek:

De recentste lijst van verantwoordelijken positief aanwezigheidsbeleid per bedrijf vindt u terug op de website van Cewez: **[www.cewez.be](http://www.cewez.be)**.

## **Bijlage 9 aan de Codex IT Beleidsplan**

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

#### Beginsel

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

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

#### Internet

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

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

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

#### E-mail / ongewenste e-mail

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

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

#### Downloaden / installeren van software

Het zelf installeren van software op het informaticasysteem van de werkgever is niet toegestaan, behalve na overleg met de verantwoordelijke informatica. Het downloaden van bestanden evenmin, met uitsluiting van de bestanden waarvan de gegevens voor de uitoefening van de functie dienstig zijn.

## Het gebruik van Sociale Media

### Uitgangspunt

De werkgevers waarop deze codex van toepassing is, vertrouwen erop dat de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat op een verantwoorde manier zullen omgaan met sociale media.

Logistieke werknemers met veiligheidscertificaat zijn steeds persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van de informatie die zij verspreiden op sociale media. Zij kunnen niet spreken in naam van een werkgever.

Zij dienen er zich bewust van te zijn dat de informatie die zij via sociale media verspreiden "openbaar" wordt en verstrekkende gevolgen kan hebben voor zichzelf, hun collega's en voor de werkgevers van de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort. Zij zullen dan ook geen informatie, uitlatingen of standpunten op sociale media plaatsen die een werkgever in een negatief daglicht kunnen stellen (imago-schade) of die een inbreuk doen op de privacy of de vertrouwelijkheid van gegevens.

### Toepassingsgebied

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

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

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

Hoofdkenmerken zijn interactie en dialoog tussen de gebruikers onderling.

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

### Richtlijnen voor het gebruik van Sociale Media

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

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

- Elke logistieke werknemer met veiligheidscertificaat dient de intellectuele eigendomsrechten van derden te respecteren.  
Het gebruik van logo's, handelsmerken, afbeeldingen, filmpjes, foto's... op sociale media is verboden.
- De privacy van anderen dient ten allen tijde gerespecteerd te worden, waaronder ook het recht op afbeelding. Foto's kunnen niet op sociale media geplaatst worden.
- Sociale media kunnen ook invloed hebben op beveiliging van terminals.
- Foto's kunnen enkel genomen worden in relatie tot veiligheidsaspecten: in het kader van optimalisatie van de arbeid.
- Gezichten moeten onherkenbaar worden gemaakt om de foto's te gebruiken in verslagen, instructies en andere (namen worden niet vermeld).

## Bijlage 10 aan de Codex Arbeidsdeal

De wet van 3 oktober 2022 omtrent diverse arbeidsbepalingen omvat o.a. onderstaande punten:

### 1) Recht op deconnectie

#### Principe

De uitbreiding van het aantal voor professionele doeleinden gebruikte digitale hulpmiddelen en de verankering van flexibele werkvormen binnen de haven en in de maatschappij brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. Het kan een gevoel van "permanente connectie" met zich meebrengen, wat een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden, op het mentaal welzijn van werknemers en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven.

Om over dit evenwicht te waken en om psychosociale risico's te verkleinen, zal de firma het recht op deconnectie voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat veilig stellen, zoals bepaald in de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Dit doet geen afbreuk aan de regels inzake arbeidsduurreglementering.

#### Vormings- en sensibiliseringsacties

De werkgever of zijn lasthebber, Cewez vzw, engageert zich om op gezette tijdstippen de logistieke werknemers te sensibiliseren tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

#### Garanties ten aanzien van de werknemer

De werkgever waakt erover dat een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat die zich op zijn recht op deconnectie beroept, hiervan geen negatieve impact mag ervaren, zoals bijvoorbeeld een negatieve evaluatie met betrekking tot functioneren of beperking van loopbaanmogelijkheden als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van het zich beroepen op het recht op deconnectie.

### 2) Individueel opleidingsrecht

- Voor het opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking.
- Het groeipad wordt sectoraal als volgt vastgelegd:
  - o 2 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2023
  - o 2,5 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2025
  - o 3 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2027
  - o 3,5 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2029
  - o 4 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2031
  - o 4,5 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2033
  - o 5 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2035

- Het opleidingskrediet omvat 7,25 uren per voltijdse dag en 3,75u per halve dag.
- Het saldo van de niet opgebruikte opleidingsuren wordt overgedragen naar het daaropvolgende kalenderjaar. Dit komt niet in mindering van het opleidingsrecht voor dat jaar.
- Het eerste jaar met opleidingsrecht start op 01/01/2023.
- Op het einde van elke periode van 5 jaar, waarvan de eerste aanvangt op 01/01/2024, wordt het saldo van het beschikbare opleidingsrecht op nul gezet.

### 3) Maken van een opleidingsplan

- De werkgevers maken jaarlijks vóór 31/03 een opleidingsplan op voor de havenarbeiders, logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en vaklui.
- Alle opleidingen die door het Opleidingscentrum Zeebrugge (OCZ) worden gegeven, zijn opgenomen in de sectorale opleidingstabel. Deze maakt deel uit van het opleidingsplan, evenals alle opleidingen die voldoen aan de opleidingsvoorwaarden.
- Voor opleidingskansen wordt rekening gehouden met risicogroepen (werknemers ouder dan 50 jaar en knelpuntenberoepen) en wordt geen onderscheid gemaakt op basis van gender.
- De opleidingen worden mede gefinancierd door het Compensatiefonds van Bestaanszekerheid voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Nieuwpoort en Oostende.
- De opleidingsaanvragen worden door de firma's voor goedkeuring voorgelegd op de Cel Beroepsopleiding, die paritair is samengesteld.
- Er wordt jaarlijks gerapporteerd over het opleidingsplan in de Cel Beroepsopleiding.

**Bijlage 11 aan de Codex  
Tijdstip en termijn van betaling van het loon**

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

Gewaarborgde lonen bij werkonbekwaamheid

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

Verklaring van betaling op derden-rekening

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

Voorbeeld tekst :

**VERKLARING VAN BETALING  
OP DERDEN-REKENING**

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

....., ...../...../.....

.....

(Handtekening)

<p style="text-align: center;"><b>Bijlage 12 aan de Codex Tussenkost verplaatsingskosten</b></p>
--

**Tussenkost in de verplaatsingskosten**

Voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die niet van een sociaal abonnement genieten:

- gewerkte dagen (uitbetaald samen met het loon)

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

De meest recente verplaatsingsvergoeding vindt u op de website van cewez:

**[www.cewez.be](http://www.cewez.be)**

**Bijlage 13 aan de Codex  
Loontabel aanvullende en logistieke dienstverlening**

De meest recente loontabel vindt u op de website van cewez: [www.cewez.be](http://www.cewez.be).



