

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/12/2010
BETREFFENDE DE
CODEX VOOR DE HAVENARBEIDERS VAN HET LOGISTIEK CONTINGENT
VOOR DE HAVEN VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE

De organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de haven van Zeebrugge-Brugge te weten :

- het Werkgeversverbond der Belgische Havens, vertegenwoordigd door de heer G. BENEDICTUS,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond vertegenwoordigd door de heer R. VERMOTE
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België, vertegenwoordigd door mevrouw C. DE SMEDT

hebben op 22/12/2010 de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomst voor de haven van Zeebrugge-Brugge afgesloten.

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de Codex voor de havenarbeiders van het logistiek contingent voor de haven van Zeebrugge-Brugge. Dit document vindt u als bijlage.

Artikel 3

Deze codex heft de vorige codex van 05/05/2008 op.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur en treedt in werking op 22/12/2010. 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.

Neerlegging-Dépôt: 12/01/2011
Regist.-Enregistr.: 27/01/2011
N°: 102948/CO/301.05

CODEx

**HAVENARBEIDERS
LOGISTIEK
CONTINGENT**

**VOOR DE HAVEN VAN
ZEEBRUGGE-BRUGGE**

INHOUDSTAFEL CODEX HAVENARBEIDERS LOGISTIEK CONTINGENT VOOR DE HAVEN VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE

HOOFDSTUK I

ALGEMEEN

- | | | |
|---------|---|---|
| Artikel | 1 | Toepassingsgebied |
| Artikel | 2 | Aanvullende en logistieke dienstverlening |
| Artikel | 3 | Verplichtingen van de werkgever |
| Artikel | 4 | Territoriale bevoegdheid |
| Artikel | 5 | Toezicht op naleving Codex van het logistiek contingent |

HOOFDSTUK II

ERKENNINGEN

- | | | |
|---------|----|----------------------------|
| Artikel | 6 | Bevoegdheid tot erkenning |
| Artikel | 7 | Bewijs van erkenning |
| Artikel | 8 | Voorwaarden tot erkenning |
| Artikel | 9 | Einde erkenning |
| Artikel | 10 | Schorsing van de erkenning |

HOOFDSTUK III

ARBEIDSVoorwaarden

- | | | |
|---------|----|-------------------------|
| Artikel | 11 | Lonen en premies |
| Artikel | 12 | Arbeidsduur |
| Artikel | 13 | Opzeggingstermijnen |
| Artikel | 14 | Inactiviteitsdagen |
| Artikel | 15 | Tijdelijke werkloosheid |

HOOFDSTUK IV

VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK

- | | | |
|---------|----|---------------------------------------|
| Artikel | 16 | Beroeps- en beschermkledij |
| Artikel | 17 | Veiligheidsorganisme |
| Artikel | 18 | Jaarlijks verplicht medisch onderzoek |

HOOFDSTUK V

OVERLEG

- | | | |
|---------|----|--|
| Artikel | 19 | Commissie Aanvullende en Logistieke Diensten |
| Artikel | 20 | Bijeenroeping van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie |
| Artikel | 21 | Indienen van klachten bij het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie |
| Artikel | 22 | Vaststelling dringende problemen door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie |
| Artikel | 23 | Verstek |
| Artikel | 24 | Aard van de sancties |
| Artikel | 25 | Opheffing bescherming P.C. |

HOOFDSTUK VI

BIJLAGEN

- | | | |
|---------|----|--|
| Bijlage | 1 | Tijdstip en termijn van betaling van loon |
| Bijlage | 2 | Overzichtslijst van de betrokken partijen |
| Bijlage | 3 | Overzicht van de arbeidsongevallenverzekeringen |
| Bijlage | 4. | Beleidsplan alcohol- en drugspreventie |
| Bijlage | 5. | Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken" |
| Bijlage | 6. | Tussenkomst in de verplaatsingskosten |
| Bijlage | 7. | Loontabel aanvullende en logistieke dienstverlening |
| Bijlage | 8. | Plan van de haven Zeebrugge-Brugge nr. 03/09/2004-01338
(bron : M.B.Z.) |

CODEX HAVENARBEIDERS LOGISTIEK CONTINGENT VOOR DE HAVEN VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1 - Toepassingsgebied

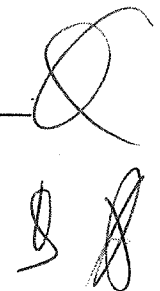
- 1° Deze Codex is, onder de vorm van collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de havenarbeiders van het logistiek contingent in de haven van Zeebrugge-Brugge zoals omschreven onder 2° en bij de wet van 05/07/2004 (BS 04/08/2004) betreffende de erkenning van havenarbeiders van het logistiek contingent en overeenkomstig de C.A.O.'s afgesloten in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de Haven van Zeebrugge-Brugge.
Bedrijfsovereenkomsten kunnen afgesloten worden tussen vzw CEWEZ (voor het bedrijf) en de representatieve werknemersorganisaties. Deze worden doorlopend genummerd en ter kennisgeving 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 havenarbeid verrichten op locaties waar goederen ter voorbereiding van hun verdere distributie of verzending een transformatie ondergaan die indirect leidt tot een aanwijsbare toegevoegde waarde.
(K.B. van 05/07/2004 – B.S. van 04/08/2004)
- 3° Iedere havenarbeider van het logistiek contingent, ingeschreven bij het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de haven van Zeebrugge-Brugge die een exemplaar heeft ontvangen van onderhavig arbeidsreglement voor de haven van Zeebrugge-Brugge (Codex van het logistiek contingent genaamd) en voor ontvangst heeft afgetekend en in het bezit is van een alfapass (volgens afspraak op bedrijfsniveau), erkent de bepalingen ervan en verbindt zich stipt deze bepalingen na te leven. Het niet-naleven van de bepalingen van onderhavige Codex van het logistiek contingent kan sancties tot gevolg hebben, zoals bepaald in artikel 24 van onderhavige Codex van het logistiek contingent (aard van de sancties).

Artikel 2 - Aanvullende en logistieke dienstverlening

Aanvullende en logistieke dienstverlening moet indirect leiden tot een aanwijsbare toegevoegde waarde zoals omschreven in artikel 2 van K.B. 05/07/2004 (BS 04/08/2004) en vertaald in een toename van arbeidskansen voor de havenarbeiders van het algemeen contingent.

De havenarbeiders van het logistiek contingent 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 conventionele goederen of massagoederen 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)



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 (BS 31/08/1985), art. 3bis voorziene Werkgeversorganisatie (CEWEZ vzw, Evendijk-Oost 244, 8380 Zeebrugge, 050/55.90.55) (KB 10/07/1986 - BS 13/08/1986).
- 2° Erkende havenarbeiders van het logistiek contingent tewerkstellen, dat wil zeggen, houders van de alfapass uitgegeven door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie, en bij uitputting interimarbeiders.
- 3° Zich verbinden via CEWEZ de vastgestelde lonen te betalen en de arbeidsvoorwaarden door het Paritair Comité voor het Havenbedrijf en het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de haven van Zeebrugge-Brugge vastgelegd, te eerbiedigen.

Artikel 4 - Territoriale bevoegdheid

Het havengebied is bepaald bij KB van 12/01/1973 (BS 23/01/1973), gewijzigd bij KB van 05/01/1978 (BS 11/04/1978) tot vaststelling van de territoriale bevoegdheid van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de haven van Zeebrugge-Brugge.

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.

Zie Plan haven Zeebrugge-Brugge in bijlage, nr. 03/09/2004-01338 (bron : M.B.Z.)

Artikel 5 - Toezicht op naleving van Codex van het logistiek contingent

- 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 diensten verrichten.
- 2° De naleving van deze Codex van het logistiek contingent wordt gevolgd door twee afgevaardigden van elke representatieve werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.

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

De toepassing van art. 5-2° van de Codex logistiek contingent 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.

HOOFDSTUK II - ERKENNINGEN

Artikel 6 - Bevoegdheid tot erkenning

De erkenning van de havenarbeiders van het logistiek contingent wordt verleend door toedoen van een paritair samengestelde Administratieve Commissie die in de schoot van het Paritair Subcomité is opgericht in uitvoering van het KB van 05/07/2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders van het logistiek contingent in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 08/06/1972 betreffende havenarbeid. Deze erkenning is mogelijk voor onbepaalde of bepaalde duur.

De firma's van de aanvullende en logistieke dienstverlening selecteren de havenarbeiders van het logistieke contingent. Er wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde, bepaalde duur of bepaald werk opgemaakt conform de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 7 - Bewijs van erkenning

Het bewijs van erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent wordt door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie afgeleverd. De havenarbeiders van het logistiek contingent ontvangen een alfabas volgens afspraak op bedrijfsniveau. Deze kaart moet door de titularis behoorlijk beschermd worden tegen vervuiling, schade, verlies of diefstal. Elke noodzakelijke wijziging, verlies of diefstal, moet onmiddellijk gemeld worden bij Paritair Subcomité-Administratieve Commissie of bij de personen die hiervoor door Paritair Subcomité-Administratieve Commissie werden aangeduid.

Artikel 8 - Voorwaarden tot erkenning

Voor de erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent komt in aanmerking, de werknemer die aan volgende voorwaarden voldoet :
(KB van 05/07/2004 (BS 05/08/2004))

- 1° Van goed gedrag en zeden zijn, zoals blijkt uit het getuigschrift dat afgeleverd wordt door het Gemeentebestuur, zoals vereist voor openbare besturen.
- 2° Door de arbeidsgeneesheer van de Interbedrijfsgeneeskundige 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 en geslaagd zijn voor de eindproef.
- 5° Gedurende de laatste vijf jaar niet het voorwerp zijn geweest van een maatregel van intrekking van erkenning van havenarbeider logistiek contingent wegens :
 - ernstige tekortkoming waardoor verdere professionele samenwerking tussen hemzelf en het betrokken havenbedrijf in zijn geheel onmiddellijk en volledig onmogelijk wordt
 - weigering om documenten voor te leggen waartoe de administratieve Commissie heeft verzocht

Artikel 9 - Einde erkenning

Het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie kan de erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent intrekken overeenkomstig de intrekkingprocedure van de erkenning zoals voorzien in KB 05/07/2004 (BS 04/08/2004) :

- 1° Wanneer de havenarbeider van het logistiek contingent zich schuldig heeft gemaakt aan een ernstige tekortkoming waardoor de verdere professionele samenwerking tussen de arbeider en het betrokken havenbedrijf in zijn geheel onmiddellijk en volledig onmogelijk wordt.
- 2° Wanneer bewezen is dat de havenarbeider van het logistiek contingent definitief in de lichamelijke of geestelijke onmogelijkheid is zijn taak van havenarbeider van het logistiek contingent verder uit te voeren.
- 3° Wanneer de havenarbeider van het logistiek contingent weigert de documenten voor te leggen waartoe het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie verzocht heeft.
- 4° Ambtshalve intrekking van erkenning van onbepaalde duur van de havenarbeider van het logistiek contingent wanneer hij geen nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde of bepaalde duur voor minimum twee maanden heeft gesloten met een werkgever van het logistiek contingent binnen een periode van drie maanden na het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst.

Praktische toepassing bij artikel 9-4° (Administratieve Commissie 17/12/2004)

- 1) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst onbepaalde duur voor havenarbeider logistiek contingent door de werkgever (behoudens dringende redenen) :
Een document C4 wordt opgemaakt (Cewez) en ondertekend (firma).
Op dit formulier wordt in opmerking gemeld "einde contract onbepaalde duur, volgens KB van 05/07/2004 komt betrokkene in pool terecht van havenarbeiders logistiek contingent". Op die manier wordt de R.V.A. in kennis gebracht en zal de code wijzigen naar code "havenarbeider".
- 2) Oproepen havenarbeider logistiek contingent :
Volgens de geplogenheden wordt de tekst van het nieuw KB als volgt geïnterpreteerd :
oproepen voor het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er wordt meegedeeld aan de havenarbeider van het logistiek contingent dat hij in een pool terechtkomt voor 3 maanden.
- 3) Einde erkenning havenarbeider logistiek contingent :
Indien de havenarbeider van het logistiek contingent in deze periode geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft afgesloten van minstens 2 maanden wordt zijn erkenning beëindigd 3 maanden na einddatum arbeidsovereenkomst. Dit wordt gemeld in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie, de havenarbeider van het logistiek contingent moet niet meer worden opgeroepen. Er wordt een document C8/1 opgemaakt (Cewez) en ondertekend (V.D.A.B.). Op basis van dit document zal de R.V.A. de code "havenarbeider" beëindigen.

De erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent vervalt in volgende gevallen zoals voorzien in het KB van 05/07/2004 (BS 04/08/2004) :

- 1° Wanneer de erkende havenarbeider van het logistiek contingent uitdrukkelijk of feitelijk afstand doet van zijn erkenning.
- 2° Bij het overlijden van de erkende havenarbeider van het logistiek contingent.
- 3° De eerste dag van de maand volgend op de maand tijdens dewelke de erkende havenarbeider van het logistiek contingent de volle leeftijd van 65 jaar bereikt.
- 4° Na afloop van de erkenning van bepaalde duur.

Artikel 10 - Schorsing van de erkenning

De erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent kan geschorst worden door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie :
(KB 05/07/2004 - BS 04/08/2004)

- 1° ingeval een administratief onderzoek zulks vereist tijdens de procedure tot intrekking van de erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent.
- 2° wanneer de erkende havenarbeider van het logistiek contingent om een tijdelijke afwezigheid uit het havenbedrijf verzoekt.
- 3° wanneer de erkende havenarbeider van het logistiek contingent door de arbeidsgeneeskundige dienst tijdelijk medisch ongeschikt wordt verklaard.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 11 - Lonen en premies

1. Basisloon

De verloning gebeurt volgens 3 categorieën op basis van de loontabel in bijlage aan deze codex van het logistiek contingent :

- ongeschoolde arbeider
- polyvalente of geschoolde arbeider
- ploegbaas

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

2. Toeslagen

Voor verloning van onderstaande prestaties worden de vermelde toeslagen betaald, zie loontabel in bijlage aan deze codex van het logistiek contingent :

- | | | |
|----------------------------|-----------------------|------------------|
| - 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.

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

3. Eindejaarsconjunctuurspremie

De havenarbeiders van het logistiek contingent hebben recht op een eindejaarspremie ten laste van de werkgever vanaf de datum van indiensttreding bij de werkgever.

(Sociaal akkoord 2005-2006 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 15/11/2005)

Dagbedrag = 8,20% van (individuele uurloon x 7,25 + 5€)

(Sociaal akkoord 2007-2008 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 02/07/2007)

De taken gepresteerd als interimarbeider komen niet in aanmerking voor de berekening van de eindejaarspremie. Enkel indien de havenarbeider van het logistiek contingent 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 referteperiodes 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.

(Sociaal akkoord 2005-2006 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 15/11/2005)

Deze eindejaarsconjunctuurspremie wordt uitbetaald volgens de afspraken op bedrijfsniveau.

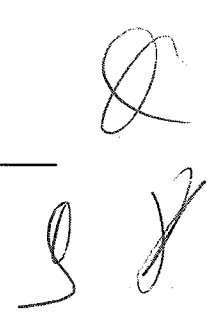
Artikel 12 - Arbeidsduur

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. Bij onregelmatige arbeidssystemen dienen flexibiliteitstoeslagen onderhandeld te worden.

Een regeling voor overuren wordt uitgewerkt op bedrijfsniveau.

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



Artikel 13 - Opzeggingstermijnen

Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld conform de termijnen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden. Het betreft volgende termijnen :

- 1) minder dan 6 maanden anciënniteit in de onderneming :
28 kalenderdagen, tenzij een verkorte opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen voorzien is in de schriftelijke arbeidsovereenkomst;
- 2) tussen 6 maanden en minder dan 5 jaar anciënniteit in de onderneming :
35 kalenderdagen;
- 3) tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar anciënniteit in de onderneming : 42 kalenderdagen;
- 4) tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar anciënniteit in de onderneming : 56 kalenderdagen;
- 5) tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming : 84 kalenderdagen;
- 6) 20 jaar of meer anciënniteit : 112 kalenderdagen.

Artikel 14 - Inactiviteitsdagen

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 havenarbeider, die recht heeft op verlof, een aaneengesloten periode van minimum twee weken gewaarborgd
- de gezinshoofden met kinderlast krijgen bij voorrang hun verlof in de periode van de schoolvakanties
- in beginsel wordt erkend dat verlof een recht is waaraan geen afbreuk kan worden gedaan. Bijgevolg kan toegekend verlof niet geannuleerd worden, ook niet bij een toename van het werk.

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

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

Verlof voor dwingende familiale redenen

Er kunnen 10 dagen gerechtvaardigde afwezigheid toegekend worden.

De werknemers dienen zo spoedig mogelijk de werkgever te verwittigen. Iedere afwezigheid moet, daags na het nemen ervan bij middel van een geloofwaardig stuk, bij de firma worden gestaafd. Als geloofwaardig stuk dient beschouwd te worden : een attest van medische dienst of van een openbaar bestuur (niet van de werkgever).

De havenarbeiders van het logistiek contingent 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.

(Sociaal akkoord 2007-2008 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 02/07/2007)

Herverdelingsdagen fruitsorteersters

Na 25 effectief gepresteerde dagen zijn de fruitsorteerders gehouden een herverdelingsdag op te nemen. Deze herverdelingsdagen zijn twaalf maanden geldig vanaf de dag van toekenning. Deze termijn wordt verlengd met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval van gemeen recht of arbeidsongeval. De herverdelingsdagen worden genomen in overleg met de firma.

De uitbetaling gebeurt door Cewez volgens tijdstip en termijn van de lonen (zie bijlage 1).

(Sociaal akkoord 2007-2008 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 02/07/2007)

Anciënniteitsvakantiedagen

Na 5 jaar anciënniteit als havenarbeider van het logistiek contingent 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.

(Sociaal akkoord 2007-2008 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 02/07/2007)

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.

Klein Verlet - gewaarborgd loon wegens bijzondere gebeurtenissen

De vergoeding voor een dag klein verlet omvat een dagshift van het individueel loon. Deze dagen worden toegekend voor afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Vaderschapsverlof

Tien dagen afwezigheid voor geboorte van een kind naar keuze te nemen binnen 4 maanden volgend op de bevalling (niet noodzakelijk in een aanéénsluitende periode op te nemen).

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 aanéénsluitende periode gebeuren. Het verlof bedraagt maximaal zes weken als het kind jonger is dan drie jaar en vier weken als het kind ouder is dan drie en jonger dan acht jaar.

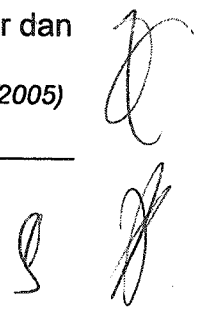
Ziekte

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

Per kalenderjaar vervalt de eerste carensdag bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht van minder dan 8 kalenderdagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht van meer dan 7 kalenderdagen vervalt de carensdag.

(Sociaal akkoord 2005-2006 voor havenarbeiders logistiek contingent – nationale C.A.O. 15/11/2005)



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.

Arbeidsongevallen

Havenarbeiders van het logistiek contingent 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^{ste} 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

Sportongevallen

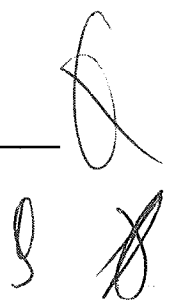
Onder sportongeval wordt verstaan : het ongeval dat de werknemer overkwam naar aanleiding van een lichaamsoefening, uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of –exhibitie.

De havenarbeider van het logistiek contingent heeft geen recht op gewaarborgd loon :

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

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 arbeidsgeneesheer

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

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

Artikel 15 - Tijdelijke werkloosheid

Procedures in acht te nemen bij het toepassen van tijdelijke werkloosheid voor havenarbeiders van het logistiek contingent (brief RVA 18/10/1999) :

Door de werkgever :

- aangifte van de tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk of in uitzonderlijke omstandigheden wegens overmacht
- éénmalige aflevering van een formulier C.3.2. - inlichtingsblad op het ogenblik dat de tijdelijke werkloosheid zich een eerste maal voordoet
- aflevering van een formulier C.3.2. - controlekaart voor elke maand, waarin zich tijdelijke werkloosheid voordoet
- als arbeidsregime wordt op het formulier C.3.2. ingevuld : van Maandag tot Vrijdag, telkens 7u15 per dag en Q = 36u15
- het loon voor de feestdagen tijdens de periodes van tijdelijke werkloosheid blijft ten laste van de werkgever

Door de havenarbeider van het logistiek contingent :

- indiening van het formulier C.3.2. - inlichtingsblad, bij zijn uitbetalingsinstelling, op het ogenblik dat de tijdelijke werkloosheid zich de eerste maal voordoet
- bijhouden van het ontvangen formulier C.3.2. en aanduiding van de arbeidsprestaties voor elke maand effectieve tijdelijke werkloosheid
- indiening van dat formulier bij zijn uitbetalingsinstelling

Gevolgen :

- per werkloosheidsdag wordt een uitkering in de vijfdagenweek toegekend aan het barema

HOOFDSTUK IV - VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK

Artikel 16 - Beroeps- en beschermkledij

Indien de havenarbeider van het logistiek contingent 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 havenarbeider van het logistiek contingent geen enkele uitbetaling van loon verschuldigd. Betwiste gevallen worden behandeld in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.

De beroeps- en beschermkledij voor de havenarbeiders van het logistiek contingent verschilt van de kledij van de havenarbeiders van het algemeen contingent.

Artikel 17 - Veiligheidsorganisme

Het veiligheidsbeleid wordt als volgt georganiseerd :

(Sociaal akkoord 2003-2004 voor havenarbeiders aanvullend contingent – locale C.A.O. van 21/10/2004)

1. Niveau I

De bestaande informele vergaderingen van de preventieadviseurs van de haven van Zeebrugge-Brugge; (volgens het huidig stramien).

2. Niveau II

Indien de som van de havenarbeiders van het aanvullend contingent (vast+interim) en algemeen contingent per bedrijf groter is dan 25 zal een Niveau II 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 arbeidsgeneesheer
- het aantal werknemersvertegenwoordigers per bedrijf, uitsluitend aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie, wordt als volgt bepaald door het gemiddeld aantal erkende havenarbeiders van het algemeen en logistiek

< 200	erkende havenarbeiders algemeen en logistiek contingent	4 effectieve en 4 plaats- vervangende werknemers- vertegenwoordigers
>200 en <400	erkende havenarbeiders algemeen en logistiek contingent	6 effectieve en 6 plaats- vervangende werknemers- vertegenwoordigers
> 400	erkende havenarbeiders algemeen en logistiek contingent	8 effectieve en 8 plaats- vervangende werknemers- vertegenwoordigers

Er moet gezorgd worden voor een gelijke verdeling van de werknemers-vertegenwoordigers per kaai. Voor bedrijven die zowel havenarbeiders van het logistiek als het algemeen contingent tewerkstellen wordt in Niveau II gestreefd naar een verhoudingswijze vertegenwoordiging van het algemeen en het logistiek contingent.

Ontslag van havenarbeiders van het logistiek contingent die deel uitmaken van Niveau II, 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 II 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 II aangebracht worden. Het diensthoofd zal de problemen bespreken op de vergadering Niveau II. Voorafgaand aan deze vergadering zal de mogelijkheid geboden worden om de nodige tijd te voorzien voor een voorbereidende vergadering van de werknemers, leden Niveau II. Dit zal ook als arbeidstijd beschouwd worden. Beide vergaderingen zullen evenwel de duurtijd van een halve shift niet overschrijden.

Bij acute veiligheidsproblemen dient Niveau II onmiddellijk te worden samengeroepen en de representatieve werknemersorganisaties ingelicht.

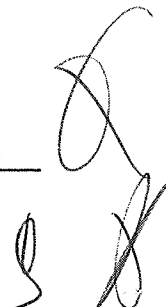
3. Niveau III

Een overkoepelend paritair samengesteld orgaan (6 + 6) 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 II - in aanwezigheid van een lid van Niveau III - zich vergewissen van gelijkaardige veiligheidsomstandigheden in de havenbedrijven.

Bij vaststelling van onveilige werkmethodes door een afgevaardigde van veiligheidsniveau III 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 III, de preventieadviseur en een bedrijfsverantwoordelijke. Indien het tot geen vergelijk komt, zal het advies worden gevraagd van de Technische Inspectie, dat bindend is voor alle partijen.



Praktische toepassing bij art. 18 – Veiligheidsorganisme
ARAB-artikel 64, 65, 67 en 148 zijn van toepassing.

Wintermaatregelen

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

Zomermaatregelen

Gekoeld water moet ter beschikking zijn van de havenarbeiders.

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

Artikel 18 - Jaarlijks verplicht medisch onderzoek

Alle havenarbeiders van het logistiek contingent worden onderworpen aan een jaarlijks medisch onderzoek.

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

Havenarbeiders van het logistiek contingent die zich niet onderwerpen aan een jaarlijks medisch onderzoek kunnen worden opgeroepen voor het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.

HOOFDSTUK V - OVERLEG

Artikel 19 - 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 ter kennisgeving
voorgelegd in het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie.

Artikel 20 - Bijeenroeping Paritair Subcomité-Administratieve Commissie

Het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie vergadert op aanvraag van één zijner leden.

De bijeenroeping van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie gebeurt volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel 21 - Indienen van klachten bij Paritair Subcomité-Administratieve Commissie

Problemen, die zich voordoen bij een firma of met een havenarbeider van het logistiek contingent, die geen oplossing vinden worden schriftelijk meegedeeld aan het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie. Alle partijen worden hierover ingelicht.

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

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

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

Een werkgever kan zich nochtans niet laten vertegenwoordigen door een havenarbeider van het logistiek contingent.

Het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie kan, ambtshalve of op verzoek van een der partijen, derde personen of getuigen uitnodigen tot het bijwonen van de vergadering.

Artikel 22 - Vaststellingen dringende problemen door Paritair Subcomité-Administratieve Commissie

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

Artikel 23 - Verstek

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

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

Artikel 24 - Aard van de sancties

Zonder afbreuk te doen aan het werkgeversgezag en onverkort de rechten van de werknemer, kan het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie bij toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten volgende sancties treffen volgens het K.B. van 05/07/2004 (B.S. 04/08/2004) :

- A. Tegenover de werknemer
 - 1° vermaning
 - 2° schorsing erkenning
 - 3° intrekking erkenning
- B. Tegenover de werkgever of zijn aangestelde
 - 1° vermaning
 - 2° opheffing bescherming Paritair Subcomité

Praktische toepassing bij artikel 24

1. Onregelmatigheden tijdens tewerkstelling
Havenarbeiders van het logistiek contingent die de uurregeling vastgesteld door het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de haven van Zeebrugge-Brugge 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 sancties zoals voorzien in art. 24 van de Codex van het logistiek contingent (Aard van de sancties).
2. Wangedrag
Havenarbeiders van het logistiek contingent die :
 - het initiatief nemen of daden stellen die voor doel hebben de normale werkzaamheden van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie voor de haven van Zeebrugge-Brugge 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 haven van Zeebrugge-Brugge, 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 haven van Zeebrugge-Brugge, kunnen het voorwerp zijn van sancties zoals voorzien in art. 24 van de Codex van het logistiek contingent (Aard van de sancties).

3. Alcohol en drugs

Het gebruik van alcoholische dranken of drugs op het werk is verboden. Iemand die onder invloed is mag het werk niet aanvangen 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" waarin wordt vastgesteld dat de arbeider de shift niet kon aanvangen of verderzetten.

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

Men wordt opgeroepen voor het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie :

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

Het volledige beleidsplan is opgenomen als bijlage aan deze codex.

4. Verbod van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Wet van 10/01/07 – BS 06/06/07 (wet tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) alsook de wet van 06/02/2007 – B.S. 06/06/2007 tot wijziging van wet van 04/08/1996 (wet betreffende welzijn van werknemers bij uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft) en K.B. van 17/05/2007 – B.S. 06/06/2007 (wet betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).

De havenarbeider van het logistiek contingent die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Artikel 25 - 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 haven van Zeebrugge-Brugge, pleegt inbreuk op de overeenkomst. Hij kan de bescherming van het Paritair Subcomité-Administratieve Commissie niet verder inroepen.



HOOFDSTUK VI - BIJLAGEN

1. Tijdstip en termijn van betaling van loon
2. Overzichtslijst van de betrokken partijen
3. Overzicht van de arbeidsongevallenverzekeringen
4. Beleidsplan alcohol- en drugspreventie
5. Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"
6. Tussenkost in de verplaatsingskosten
7. Loontabel aanvullende en logistieke dienstverlening
8. Plan van de haven Zeebrugge-Brugge nr. 03/09/2004-01338
(bron : M.B.Z.)

**Bijlage 1 aan de Codex van het logistiek contingent
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 :

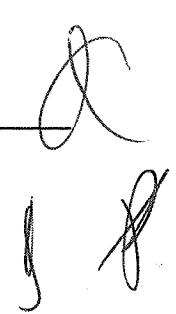
**VERKLARING VAN BETALING
OP DERDEN-REKENING**

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

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

.....

(Handtekening)

Three handwritten signatures are present in the bottom right corner of the page. The top signature is a large, stylized 'K' or 'C'. Below it are two smaller, more cursive signatures.

**Bijlage 2 aan de Codex van het logistiek contingent
Overzichtslijst van de betrokken partijen**

FIRMA'S

Firma	Contactpersonen	Telefoonnummer
2XL Baron de Maerelaan 155 8380 ZEEBRUGGE	Marie-France Van Den Poel	050/55.66.16
BELGIAN NEW FRUIT WHARF Kiwiweg 8380 ZEEBRUGGE	Karine Thierens	050/54.31.62
BRIDGESTONE LOGISTICS EUROPE Alfred Ronsestraat 120 8380 ZEEBRUGGE	Peggy Pauli	050/83.16.20
INTERNATIONAL CAR OPERATORS Kiwiweg 80 8380 ZEEBRUGGE	Philippe Bogaerts	050/54.24.02
SEABRIDGE Koffieweg 10 8380 ZEEBRUGGE	Mieke Merlevede	050/36.70.80
SEAPARK Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	Lensy Van Canneyt	050/55.71.15
SEA RO TERMINAL Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	Lensy Van Canneyt	050/55.71.15
SINTAX Aziëstraat 2, Kaai 523-524 8380 ZEEBRUGGE	Koen Vandenberghe	050/28.89.41
WALLENIIUS WILHELMSEN LOGISTICS ZEEBRUGGE Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	Christophe Plaieser Inge Beysen	050/55.79.40
ZEEBRUGGE FOOD LOGISTICS Ierse Zeestraat 50 8380 ZEEBRUGGE	Sylvie Becaus	050/55.11.25

**Bijlage 3 aan de Codex van het logistiek contingent
Overzicht van de arbeidsongevallenverzekeringen**

WERKGEVER	VERZEKERINGS- MAATSCHAPPIJ	POLISSEN
2XL Baron de Maerelaan 155 8380 ZEEBRUGGE	AG INSURANCE Grote Steenweg 214 2600 BERCHEM	FCI 03/97.112.766/01
BELGIAN NEW FRUIT WHARF Kiwiweg 8380 ZEEBRUGGE Contactpersoon : Karine Thierens	AG INSURANCE Grote Steenweg 214 2600 ANTWERPEN	97094396/03
BRIDGESTONE LOGISTICS EUROPE Alfred Ronsestraat 120 8380 ZEEBRUGGE Contactpersoon : Peggy Pauli	AG INSURANCE Grote Steenweg 214 2600 ANTWERPEN	97.138.880
INTERNATIONAL CAR OPERATORS Kiwiweg 80 8380 ZEEBRUGGE Contactpersoon : Kelly De Metsenaere	AG INSURANCE Grote Steenweg 214 2600 ANTWERPEN	03/97136244
SEABRIDGE Koffieweg 10 8380 ZEEBRUGGE	AG INSURANCE Grote Steenweg 214 2600 ANTWERPEN	97150968
SEAPARK Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	MERCATOR Desguinlei 100 2018 ANTWERPEN	9987133
SEA RO TERMINAL Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	MERCATOR Desguinlei 100 2018 ANTWERPEN	9987131
SINTAX Aziëstraat 2, Kaai 523-524 8380 ZEEBRUGGE	MENSURA Zaterdagplein 1 1000 BRUSSEL	01AT00287656/AN17
WALLENIUS WILHELMSSEN LOGISTICS ZEEBRUGGE Alfred Ronsestraat 100 8380 ZEEBRUGGE	VIVIUM Koningsstraat 153 1210 BRUSSEL	1250137
ZEEBRUGGE FOOD LOGISTICS Ierse Zeestraat 50 8380 ZEEBRUGGE	AXA Belgium Vorstlaan 25 1170 BRUSSEL	705035006001

Bijlage 4 aan de Codex Beleidsplan alcohol- en drugspreventie
--

1. Uitgangspunten van het beleid

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

2. Doelstellingen: wat willen we bereiken?

- streven naar het voorkomen en terugdringen van veiligheidsproblemen door alcohol- en/of drugmisbruik;
- uniforme richtlijnen ter beschikking stellen voor alle havenarbeiders;
- 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 havenarbeider 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.

Havenarbeiders houden er rekening mee dat zij, indien ze worden opgeroepen, bekwaam dienen te zijn om veilig te werken. Havenarbeiders die, indien ze opgeroepen worden, 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 aanvangen.

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 havenarbeider dient vanaf de start tot het einde van de shift nuchter te zijn, bijgevolg kunnen er dus geen alcoholhoudende dranken noch drugs genuttigd worden tijdens de schafttijd.

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

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

Op de aanwerving moet men zich steeds nuchter aanbieden. Men mag dus niet onder invloed zijn van alcohol of drugs. Iemand die onder invloed is mag het werk niet aanvangen 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 de verklaring waarin wordt vastgesteld dat de arbeider 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 betrokkene wordt gevraagd zich te melden bij de arbeidsgeneesheer in functie van een beoordeling van het veilig functioneren. Een kopie van deze verklaring wordt doorgestuurd naar de sociale partners. Men wordt opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien betrokkene na 2 uitnodigingen zich niet aanbiedt bij de arbeidsgeneesheer.

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

Men wordt ook opgeroepen voor de Administratieve Commissie indien men in het havengebied (tijdens de tewerkstelling of tijdens de verplaatsing van en naar het werk) een ongeval heeft veroorzaakt onder invloed van alcohol en/of drugs. Men wordt ook opgeroepen indien men betrokken is in een onderzoek of veroordeeld is voor een misdrijf dat verband houdt met de aanschaf, het bezit of het verhandelen van drugs.

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

Havenarbeiders 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 het Administratieve Commissie, en/of naar de arbeidsgeneesheer of omtrent andere mogelijkheden.

5. Arbeidsgeneeskundige dienst

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

De arbeidsgeneeskundige dienst is de brugfunctie naar de externe hulpverlening. De arbeidsgeneesheer kan niet worden opgeroepen om dronkenschap of middelenmisbruik op het werk vast te stellen.

Ze is intern de eerste schakel om de havenarbeider met een alcohol- of drugprobleem op te vangen. De havenarbeider kan zich op vrijwillige basis aanbieden of kan op vraag van de werkgever of de sociale partners bij de arbeidsgeneeskundige dienst geroepen worden.

De arbeidsgeneesheer overlegt met het betrokken personeelslid over de aard en ernst van de problematiek. Het misbruik wordt geëvalueerd in de globale context van het functioneren van de medewerker. De arbeidsgeneesheer informeert de 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 arbeidsgeneesheer kan de havenarbeider naar de hulpverlening doorverwezen worden.

Wanneer de arbeidsgeneesheer het nodig acht vraagt hij de behandelend geneesheer de werknemer te verwijzen naar de hulpverlening.



Bij verwijzing verschaft de arbeidsgeneesheer mits toestemming van de werknemer, de hulpverlening alle relevante informatie omtrent de aard en de context van de problematiek. Tijdens de behandeling treedt de arbeidsgeneesheer op als schakel tussen hulpverlening en werkgever, met in acht name van alle deontologische regels inzake het beroepsgeheim.

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

CEWEZ wenst een preferentiële samenwerking inzake externe ambulante hulpverlening bij alcohol- en andere drugproblemen aan te gaan met het CGG Noord West-Vlaanderen.

Deze samenwerking houdt geenszins een resultaatsverbintenis in.

Deze samenwerking doet geen afbreuk aan het recht van elke havenarbeider om vrij zijn hulpverlener te kiezen.

Praktische handleiding bij het beleidsplan alcohol en drugs

A. FASTSTELLING van onder invloed zijn

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

Het arbeidsgedrag wordt geëvalueerd door volgende instanties :

- 1) vaststelling gebeurt op de firma (dit verschilt van bedrijf tot bedrijf):
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.
- 2) vaststelling gebeurt tijdens de aanwerving :
De aanwervers dienen steeds minimaal per 2 betrokkene te evalueren aan de hand van het opstellen van een standaardformulier.

B. PROCEDURE (firma / aanwerving)

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

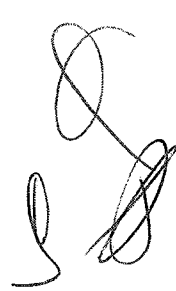
Indien de vaststelling negatief is, dan blijft dit een interne zaak binnen het bedrijf en wordt er geen verder gevolg gegeven aan dit feit. Cewez wordt hiervan niet op de hoogte gebracht en bijgevolg wordt er hieromtrent niets in zijn dossier vermeld.

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

Indien vastgesteld wordt dat betrokkene niet in staat is 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^e mogelijkheid : betrokkene is bereid tot medewerking :

Er zijn diverse mogelijkheden : ofwel wordt betrokkene afgehaald door een familielid, ofwel wordt hij 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^e mogelijkheid : betrokkene pleegt verzet :

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

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

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

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

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

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

C. OPVOLGING

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

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

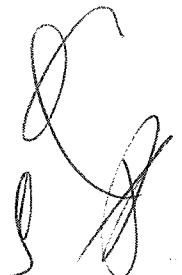
De besluitvorming van het Administratieve Commissie dient gemeld te worden aan het betrokken bedrijf via Cewez.

D. REINTEGRATIE

Iedereen die in het kader van dit beleidsplan doorverwezen is naar de arbeidsgeneesheer, moet vooraleer het werk te hervatten, een 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 arbeidsgeneesheer via de medische steekkaart N9.

E. STANDAARDFORMULIER ONBEKWAAM TOT VEILIG WERKEN

Zie volgende bijlage.



**Bijlage 5 aan de Codex
Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"**

VERTROUWELIJK

Standaardformulier "Onbekwaam tot veilig werken"

Naam van de vaststeller(s) :

Heeft vastgesteld dat :

Naam + voornaam :

Plaats van de tewerkstelling :

Functie : **Ploeg :**

Datum en uur van de vaststelling :

Omschrijving van de vaststelling :

.....

.....

.....

Getuige(n) eventueel :

.....

Genomen maatregel :

.....

Volgende concrete afspraken werden gemaakt :

.....

.....

.....

Handtekening vaststeller(s) :

**GELIEVE DIT DOCUMENT ONMIDDELLIJK DOOR TE FAXEN NAAR :
Cewez op het nummer 050/55.29.43**

Dr. Tom Vandamme op het nummer 050/55.04.48



Bijlage 6 aan de Codex van het logistiek contingent Tussenkomst verplaatsingskosten
--

Tussenkomst in de verplaatsingskosten

Voor de havenarbeiders van het logistiek contingent 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.

TUSSENKOMSTEN VERPLAATSINGSONKOSTEN HAVENARBEIDERS

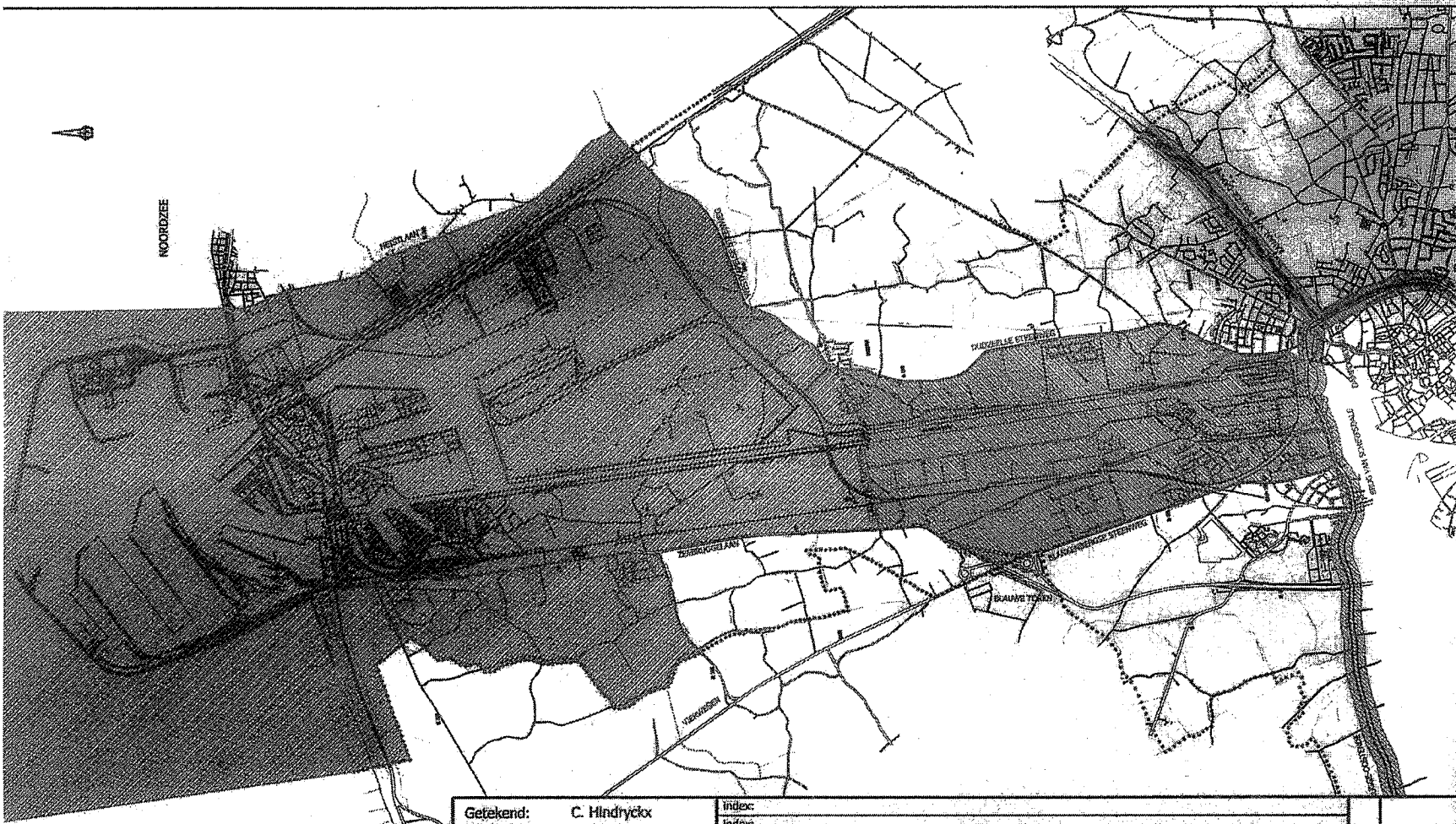
HAVEN VAN ZEEBRUGGE-BRUGGE dato 01/02/2009 (CEWEZ en COMPENSATIEFONDS)

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



LONEN ANDERE CATEGORIEËN PER 07/06/2010 (BEDRAGEN IN EURO)									
TAKEN EN SHIFTEN	maandag tot vrijdag			zaterdag			zon- en feestdag		
	LOON	UURLOON	OVERUUR	LOON	UURLOON	OVERUUR	LOON	UURLOON	OVERUUR
AANVULLENDE EN LOGISTIEKE DIENSTEN									
1. <u>ONGESCHOOLDE (52)</u>									
- Dagtaak	77,58	10,70	16,05	116,36	16,05	24,08	155,15	21,40	32,10
- Nachtschift	116,36	16,05	24,08	-	-	-	155,15	21,40	32,10
2. <u>POLYVALENT OF GESCHOOLD (51)</u>									
- Dagtaak	82,72	11,41	17,12	124,12	17,12	25,68	165,45	22,82	34,23
- Nachtschift	124,12	17,12	25,68	-	-	-	165,45	22,82	34,23
3. <u>PLOEGBAAS (50)</u>									
- Dagtaak	87,44	12,06	18,09	131,15	18,09	27,14	174,87	24,12	36,18
- Nachtschift	131,15	18,09	27,14	-	-	-	174,87	24,12	36,18
FRUITSORTEERDERS									
- Dagtaak	82,07	11,32	16,98	123,11	16,98	25,47	164,14	22,64	33,96
- Morgenshift	86,20	11,89	17,84	123,11	16,98	25,47	164,14	22,64	33,96
- Namiddagshift	94,40	13,02	19,53	123,11	16,98	25,47	164,14	22,64	33,96
- Nachtschift	123,11	16,98	25,47	-	-	-	164,14	22,64	33,96
Aan elke volle taak voor de fruitsorteerders toe te voegen : € 1,17 vaste premie (loon)									

Handwritten signature



Gefekend:	C. Hindryckx	Index:	
Opgemaakt:	Ir. D. Maly	Index:	
Datum:	3/09/2004	Index:	
Schaal:	niet van toepassing	Index:	

Haven Brugge - Zeebrugge Grens Havengebied volgens KB van 1973 (Brugge) & KB van 1978 (Zeebrugge)		
MAATSCHAPPIJ VAN DE BRUGSE ZEEVAARTINRICHTINGEN nv. MBZ		

Ex NR: PLAN NR: 03/09/2004-01338-
