

Paritair subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2022 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vaklui van 12 december 2017, "Codex vaklui" genaamd.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd en op de vaklui die zij tewerkstellen.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 met registratienummer 145933/CO/3010100 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vaklui, "Codex vaklui" genaamd.

Art. 3. In de inhoudstafel wordt de term "Verlof voor dwingende familiale redenen" vervangen door de term "Verlof om dwingende redenen".

Art. 4. In artikel 41 wordt na de laatste alinea volgende alinea toegevoegd: "De vakman heeft driemaal per jaar de mogelijkheid om afwezig te zijn van het werk wegens ziekte of ongeval van gemeen recht zonder dat ze een doktersattest moeten voorleggen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. In dat geval is hij verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bovendien moet hij eveneens onmiddellijk een melding sturen via de e-loket-app door gebruik te maken van het ingevulde standaardformulier "ziekte zonder attest".

Art. 5. In artikel 74 wordt de term "verlof voor dwingende familiale redenen" vervangen door de term "verlof om dwingende redenen".

Art. 6. In artikel 75 wordt de term "betaald educatief verlof" vervangen door de term "Vlaams opleidingsverlof".

Art. 7. In artikel 134 worden de eerste en de tweede alinea vervangen door volgende tekst: "Voor de geboorte van een kind waarvan de wettelijke verwantschap langs vaderszijde vaststaat heeft enkel

de werknemer die de wettelijke vader is van het kind recht op 15 dagen geboorteverlof. Het recht op 15 dagen geboorteverlof wordt opgetrokken tot 20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

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

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

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

Art. 8. In artikel 134 wordt de laatste alinea aangevuld met volgende tekst: "Deze 12 dagen worden opgetrokken tot 17 dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Art. 9. De tekst van Hoofdstuk VII "SOCIALE VOORDELEN", Afdeling 10 - VERLOF VOOR DWINGENDE FAMILIALE REDENEN" wordt vervangen door volgende tekst:

"Afdeling 10 - VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 146

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

In dit kader hebben zij recht op zorgverlof om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan

aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels bepaald in de volgende alinea.

Voor de toepassing alinea 2 wordt verstaan onder:

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

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

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

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

Artikel 147

In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 146 kan het verlof om dwingende redenen verder toegestaan worden gedurende de tijd die nodig is om dwingende maatregelen te nemen ingeval van:

- noodzakelijkheid van toezicht van de kinderen van de werknemer;
- aanzienlijke materiële schade aan de woning van de werknemer, waaraan reparatie dringend noodzakelijk is;
- administratieve formaliteiten die in geen geval buiten de werkdagen en -uren kunnen vervuld worden;

- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

De werknemers dienen zo spoedig mogelijk de werkgever te verwittigen.

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

Artikel 148

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

Artikel 149

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

Art. 10. De tekst van artikel 214 wordt vervangen door volgende tekst:

" Artikel 214 –Alcohol- en drugsbeleid

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

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

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

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

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

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 20 december 2022. Ze is gesloten voor onbepaalde duur.

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