



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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 januari 2009 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vakiui van 6 december 2004, "Codex Vakiui" 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 vakiui die zij tewerkstellen.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vakiui, "Codex Vakiui" genaamd.

Art. 3. In de inhoudstafel wordt "HOOFDSTUK X. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK" gewijzigd in:
"HOOFDSTUK XI. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK";
het "HOOFDSTUK XI. PLOEGENSTELSEL" wordt gewijzigd in "HOOFDSTUK XII. PLOEGENSTELSEL"
het "HOOFDSTUK XII. SLOTBEPALINGEN" wordt gewijzigd in "HOOFDSTUK XIII. SLOTBEPALINGEN" en een nieuw Hoofdstuk 10 wordt als volgt ingevoerd:
"HOOFDSTUK X. ALCOHOL- EN DRUGSBELEID".

Art. 4. Het artikel 20 wordt opgeheven.

Art. 5. Het artikel 131 wordt aangevuld met de volgende bepaling:
"De uitbetaling van dit geschenk in speciën gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de vakiui op pensioen gaan."

Art. 6. In artikel 208 wordt het derde gedachtestreepje aangevuld met de volgende bepaling:
"De werknemer heeft de mogelijkheid om via zijn

persoonlijke e-banking omgeving zijn
loonafrekening elektronisch te raadplegen en
eventueel af te drukken.

Voor de elektronische bewaring van de
loonafrekening heeft de werkgever als erkend
verlener van een elektronische
archiveringsdienst "Unified Post nv" aangesteld.
De werknemers die gebruik maken van deze
mogelijkheid hebben tót vijf jaar na het einde
van de erkenning toegang tót deze elektronische
archiveringsdienst."

Art.7. De titel "HOOFDSTUK X. GEWELD,
PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL
GEDRAG OP HET WERK" wordt gewijzigd in de
titel:

"HOOFDSTUK XI. GEWELD, PESTERIJEN EN
ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET
WERK".

Art. 8. Een nieuw Hoofdstuk X wordt als volgt
ingevoerd onder het artikel 214:

"HOOFDSTUK X

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

Artikel 214 - Procédure bij alcohol- en drugsmisbruik

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 worden verwijderd.

Bij vaststelling door de werkgever van storend
gedrag en/of verlies van contrôle van daden op de
werkplaats van een vakman komt één van de
preventieadviseurs niveau I van de
Gemeenschappelijke Dienst op verzoek van de
werkgever ter plaatse om betrokkene te laten
blazen (Dràger Alcotest) en te testen op drugs via
een speekseltest (Dràger DrugCheck).

Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen
mee te werken maar een weigering scheidt wel
een vermoeden van dronken of onder invloed van
drugs te zijn en wordt in deze procédure dan
verder beschouwd als positief.

Indien beide testen een negatief resultaat geven
wordt deze procédure 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 maakt de werkgever een klacht over aan het Bestendig Bureau.

Het Bestendig Bureau kan de werknemer dan rechtstreeks doorverwijzen naar Medimar maar kan de klacht ook doorverwijzen naar de Administratieve Commissie waar de werknemer dan wordt uitgenodigd voor verdere behandeling.

Na ondertekening van de verklaring "Toelating medische testen" op de zitting van de Administratieve Commissie wordt de werknemer uitgenodigd bij Medimar. Via medische onderzoeken door de arbeidsgeneesheer en een gesprek met de preventieadviseur psychologische aspecten wordt de ernst van het middelenmisbruik bepaald alsook verdere afspraken gemaakt met betrekking tot de opvolging en de begeleiding van de werknemer. Vervolgens kan er al dan niet doorverwezen worden naar een gespecialiseerde instelling.

Het verloop van deze externe begeleiding wordt dan geëvalueerd door de preventieadviseur psychologische aspecten van Medimar die rapporteert aan de Administratieve Commissie of de werknemer al dan niet regelmatig verschijnt voor zijn begeleiding.

De Administratieve Commissie oordeelt vervolgens in functie van, enerzijds de ernst en het herhalingskarakter van de vastgestelde feiten, en anderzijds met de 'Evaluatierapporten' en de 'Formulieren voor Gezondheidsbeoordeling' van Medimar, verder over eventuele disciplinaire maatregelen.

Art. 9. De titel "HOOFDSTUK XI. PLOEGENSTELSESEL" wordt gewijzigd in de titel: "HOOFDSTUK XII. PLOEGENSTELSESEL" en de titel "HOOFDSTUK XII. SLOTBEPALINGEN" wordt gewijzigd in de titel: "HOOFDSTUK XIII. SLOTBEPALINGEN".

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 01-01-2008 en is gesloten voor onbepaalde duur tenzij anders is bepaald.

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.