

gedeelde bevoegdheid. Dat kunt u niet alleen. Het evaluatieproces van de artsen van het DG Personen met een handicap kunt u ook doen.

Ik zou voorstellen dat u toch aan uw administratie vraagt om dat voor te bereiden, zodat dit snel kan gebeuren als we een volwaardige regering hebben. Anders gaat het nog een tijdje duren

10.04 Minister **Nathalie Muylle**: We zijn dit aan het voorbereiden, maar dit heeft zo'n budgettaire impact dat dit voor de volgende regering is. Wij zijn alles aan het bekijken om alle pistes klaar te leggen zodat de nieuwe regering hiermee aan de slag kan.

10.05 **Jan Bertels** (sp.a): Is er al een advies van de Nationale Hoge Raad? Of bent u zo ver nog niet?

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

La **présidente**: Je rappelle que le temps imparti est de cinq minutes pour la question et la réponse et de deux minutes pour la réplique.

11 **Vraag van Nahima Lanjri aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De controle van de arbeidsgeneesheer bij ziekte" (55001964C)**

11 **Question de Nahima Lanjri à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Le contrôle exercé par le médecin du travail en cas de maladie" (55001964C)**

11.01 **Nahima Lanjri** (CD&V): Mevrouw de minister, de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen stelt dat een organisatie in het arbeidsreglement mag vastleggen dat de werknemer die arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval zich gedurende een dagdeel van maximaal vier aaneengesloten uren tussen 7 u. 's ochtends en 20 u. 's avonds in zijn woonplaats of een meegedeelde andere verblijfplaats ter beschikking van de controlearts moet houden.

Tenzij wettige redenen hem dat beletten, zoals bijvoorbeeld een hospitalisatie of doktersbezoek, kan de afwezigheid in de woonst of verblijfplaats op het aangeduide dagdeel worden bekeken als het zich onttrekken aan de controle en kan de werkgever de betaling van het gewaarborgd loon weigeren. Die bepalingen hebben tot doel een

doelbewust nalaten van de werknemer in kwestie te sanctioneren. De sanctie kan niet worden ingeroepen in geval van overmacht of wanneer de werknemer zich wegens een wettige reden niet kan onderwerpen aan de controle. Of het missen van een controle doelbewust is of omwille van een wettige reden of overmacht, moet door de bevoegde rechter worden beoordeeld.

Voor de wetswijziging liet de controlearts bij afwezigheid van de werknemer een briefje achter met de melding dat de betrokkene niet aanwezig was, maar dat is sinds de wijziging in heel wat organisaties weggefallen. Aangezien het de werkgever is die verzoekt om controle, kan de werknemer zich niet meer spontaan aanbieden bij de controlegeneesheer en loopt hij het risico een deel van het gewaarborgd loon te verliezen. Dat kan wellicht niet de bedoeling geweest zijn van de wet.

Mevrouw de minister, vindt u het dan ook niet wenselijk dat de wet aangepast wordt waardoor een werknemer opnieuw zelf de mogelijkheid heeft om zich bij de controlearts aan te bieden, indien hij een controle gemist heeft, in plaats van een procedure voor de rechtbank te moeten opstarten om te kunnen aantonen dat hij afwezig was met een wettige reden of een geval van overmacht?

11.02 Minister **Nathalie Muylle**: Mevrouw Lanjri, artikel 30, § 3, tweede lid, van de wet op de arbeidsovereenkomsten maakt het mogelijk om in een cao of een arbeidsreglement een dagdeel vast te leggen van maximaal vier aaneengesloten uren tussen 7 u. 's ochtends en 20 u. 's avonds, tijdens dewelke een arbeidsongeschikte werknemer zich in zijn woon- of verblijfplaats ter beschikking moet houden van een controlearts. Het doel van de beschikbaarheidsperiode bestaat erin de mogelijkheid tot medische controle namens de werkgever te verbeteren. De beschikbaarheidsperiode is evenwel alleen maar een hulpmiddel om het doel te bereiken: de opdracht van de controlearts bestaat er niet in om na te gaan of de werknemer thuis is, maar enkel te controleren of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is.

Indien in een verplichte thuisblijfperiode werd voorzien, kan de afwezigheid van de zieke werknemer worden aanzien als het zich onttrekken aan een controle, behoudens overmacht of wettige redenen. De wet erkent dus dat er bepaalde wettige redenen kunnen bestaan die rechtvaardigen waarom een zieke werknemer tijdens de verplichte thuisblijfperiode alsnog

afwezig is.

Ik geef een paar voorbeelden: verder onderzoek bij een huisarts of geneesheer-specialist, opname in het ziekenhuis, apotheekbezoek voor dringende medicatie. Het komt aan de werknemer toe om het bewijs te leveren van die wettige redenen. Als de werknemer dit bewijs niet levert, kan de werkgever hem het recht op gewaarborgd loon ontzeggen vanaf het moment van het vruchteloze huisbezoek tot op het moment waarop de werknemer zich effectief laat onderzoeken door de controlearts. De bal ligt vanaf dat moment in het kamp van de werknemer. Hij kan zijn recht op gewaarborgd loon herwinnen, maar dan moet hij zelf de nodige stappen zetten om zich te laten onderzoeken door de controlearts. Uiteraard is daarvoor vereist dat de werknemer weet heeft van het feit dat de controlearts tevergeefs bij hem langs is geweest.

Het is niet de bedoeling van de wet om de werknemer de mogelijkheid te ontnemen om zich alsnog te laten controleren. Ik ben het dus met u eens dat het wenselijk en ook redelijk is dat de controlearts bij een vruchteloos huisbezoek steeds een bericht zou laten in de brievenbus van de werknemer, ook wanneer de werknemer niet thuis is tijdens een verplichte beschikbaarheidsperiode. De cao of het arbeidsreglement die dergelijke beschikbaarheidsperiode bepalen, zouden dit ook verder kunnen verduidelijken. Indien hierover onduidelijkheid bestaat die in de praktijk effectief tot problemen leidt, kan worden overwogen om een dergelijke verplichting expliciet in de wet op te nemen.

11.03 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, dank u voor uw antwoord.

Het is inderdaad belangrijk om terug te keren tot de essentie van de wet: controleren of de werknemer effectief ziek is. Als er redenen zijn waarom de werknemer niet aanwezig is op het moment van de controle, zou die zich spontaan moeten kunnen aanbieden. Dan moet men minstens wel effectief op de hoogte zijn van het feit dat de controlearts langs is geweest. Op dit ogenblik doen heel wat organisaties dat niet.

Het is goed dat we het er over eens zijn dat dit zou moeten veranderen. Nu wordt het in sommige gevallen gedaan en wordt er een briefje achtergelaten, in andere niet. Dit zou bij iedereen zo moeten zijn. Zo vermijdt men loonverlies en vermijdt men dat mensen zich tot de rechtbank moeten wenden. Dit zou veel efficiënter zijn.

Misschien kunt u een initiatief nemen om aan de sociale partners te vragen dit maximaal te regelen bij cao, zodat we niet moeten ingrijpen met een wet. Mij lijkt dit eerder iets voor een cao en ik zie u daarmee instemmen, waarvoor dank. Zouden er daarna toch nog problemen zijn, dan kan het Parlement altijd een wetgevend initiatief nemen. Mij lijkt het echter van gezond verstand getuigen om dit opgelost te willen zien na overleg tussen de sociale partners via de cao's.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

12 Vraag van Nawal Farih aan Nathalie Muylle (Werk, Economie en Consumenten) over "De verlofdagen" (55001972C)

12 Question de Nawal Farih à Nathalie Muylle (Emploi, Économie et Consommateurs) sur "Les jours de congé" (55001972C)

12.01 Nawal Farih (CD&V): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, twee derde van de werknemers kan zijn of haar verlofdagen niet opgebruiken, waardoor zij aan loopbaansparen doen, mede mogelijk gemaakt door voormalig minister Peeters. Hoewel initieel werd gedacht dat het systeem van loopbaansparen niet snel ingeburgerd zou geraken, zien wij vandaag dat het toch een succes is voor zowel werkgevers als werknemers, beide vragende partij.

Voor werknemers die een carrièreswitch maken doen er zich inzake het loopbaansparen wel nog problemen voor. De aanpak van dat probleem vormt echt een uitdaging. De huidige regeling voorziet immers een financiële vergoeding voor werknemers die door een carrièreswitch een beroep in een andere sector gaan uitvoeren. Aangezien wij tegenwoordig echter steeds meer tijd besteden aan *work-life balance*, rijst de vraag of voor mensen met een carrièreswitch ook de mogelijkheid bestaat om verlofdagen mee te nemen naar de nieuwe werkgever. Dat vergt ook een interprofessionele regeling tussen alle sectoren, waarvan ik wel weet dat het niet zo gemakkelijk te organiseren valt.

Mevrouw de minister, worden er in die zin al stappen gezet?

Ziet u mogelijkheden om daarover met de sociale partners een interprofessionele regeling uit te werken?

12.02 Minister Nathalie Muylle: Mevrouw de voorzitter, mevrouw Farih, in verband met de overdracht van verlofdagen naar een volgend jaar