



*Het sociaal secretariaat SD Worx stelt een model van arbeidsreglement voor, waarbij de werknemer tijdens de eerste 30 kalenderdagen na de arbeidsongeschiktheid elke namiddag thuis moet zijn voor de controlearts. Meer dan een brug te ver, vindt het ACV.*

© Shutterstock

## Van medische enkelband naar medisch huisarrest “Elke namiddag thuisblijven voor controlearts is onredelijk”

Ook al was dit niet voorzien in de compromistekst van 5 juli 2013 over het eenheidsstatuut, toch meende de federale regering de werkgevers – bovenop de 80 miljoen euro lastenverlaging – een extra compensatie te moeten geven voor de afschaffing van de carensdag (de eerste dag ziekte zonder loon voor arbeiders). In ruil zouden de werkgevers bij cao of arbeidsreglement aan zieke werknemers kunnen opleggen dat ze zich per dag vier ononderbroken uren beschikbaar moeten houden voor de controlegeneesheer, hetzij thuis, hetzij op een plaats meegedeeld aan de werkgever.

Het ACV heeft daar van meet af aan scherp op gereageerd. De medische enkelband hebben we het genoemd. We hebben daarin overigens steun gekregen van de Raad van State, in haar advies bij het wetsontwerp: “De verplichting om zich tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid gedurende een bepaald deel van de dag ter beschikking te houden voor een bezoek van een controlearts en tot mededeling van verblijfsgegevens in dat verband, vormt een ernstige inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven”.

De regering heeft dit nadien trachten te vergoelijken door aan te geven dat die nieuwe wettelijke bepaling niet

disproportioneel mocht worden toegepast. In de memorie van toelichting bij de wet op het eenheidsstatuut verwees de regering naar een antwoord op een eerdere parlementaire vraag: “De werknemer verplichten om van 11 uur tot 18 uur thuis te blijven gedurende de drie eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid is dan ook verregaand en helemaal niet noodzakelijk”. En ook van werkgeverszijde werd aangegeven dat we nodeloos paniek zaaien en dat de bedrijven er redelijk mee zouden omspringen.

### *Model van arbeidsreglement SD Worx gaat te ver*

Het ACV heeft al deze uitspraken zonder sceptisch onthaald. Want er is

geen enkele garantie dat de werkgevers toch niet gaan proberen de wet zo breed mogelijk toe te passen. Dat risico is geringer waar met cao-afspraken kan worden gewerkt. Zoals inmiddels is gebleken in de sector van het koetswerk. Daar werd op voorstel van het ACV afgesproken de beschikbaarheid voor de controlegeneesheer te beperken tot 4 uur per dag gedurende de eerste 3 dagen arbeidsongeschiktheid (dat is 10% van wat de wet toelaat). Maar waar geen fatsoenlijk cao-overleg mogelijk is, zoals in vele kmo's, was het vooral uitkijken naar de nieuwe modellen van arbeidsreglement die vanuit de sociale secretariaten zouden worden aangereikt. De ervaring leert dat heel wat kmo's die modellen klakkeloos overnemen, zonder enig overleg met de betrokken werknemers.

Het eerste model van arbeidsreglement is inmiddels al opgedoken, vanuit het sociaal secretariaat SD Worx. SD Worx stelt in dit model de volgende bepaling voor wanneer bedrijven niet



in een afwijkende bepaling voorzien: thuis zijn voor de controlearts tussen 13 en 17 uur. Tijdens de eerste 30 kalenderdagen van de arbeidsongeschiktheid. Zaterdag en zondag inbegrepen. Dat is 120 uur. Terwijl de regering dus eerder al te kennen gaf dat zelfs 21 uur al onredelijk was. Meer nog: de werknemer moet die 120 uur thuis blijven, zelfs wanneer de arts toestemming heeft gegeven het huis te verlaten. Terwijl de wet nog toeliet dat de werknemer zich verplaatste op voorwaarde dat hij zijn 'whereabouts' meedeelde aan de werkgever.

## Paal en perk stellen aan ontsparingen

"Waar is het fatsoen?" vraagt ACV-voorzitter Marc Leemans zich af. "Maak het maar mee als werknemer, niet kunnen werken door rugproblemen, maar je kinderen om 16 uur niet van school kunnen halen. Maak het maar mee, te horen krijgen dat je voor een operatie staat, met chemo of bestraling nadien, en 30 namiddagen opgesloten te moeten zitten. Maak het maar mee, moeten afhaken omwille van een burn out, en dan 30 namiddagen onder huisarrest worden

geplaatst. Dit is geen medische enkelband meer, dit is medisch huisarrest."

Het ACV wil dat minister Monica De Coninck snel een initiatief naar sociale secretariaten en werkgeversorganisaties neemt om paal en perk te stellen aan dergelijke ontsparingen. Als dit niets oplevert, zal het ACV niet aarzelen om deze ontsparingen via gerechtelijke weg aan te pakken. Met de Raad van State aan onze kant. In afwachting roept het ACV alle werknemers en vakbondsafgevaardigden op om in bedrij-

ven die met zo een SD Worx tekst geconfronteerd worden, bezwaar aan te tekenen bij de sociale inspectie. Met dergelijke bezwaarprocedure waarbij de anonimiteit van individuele klagers kan worden bewaard is het mogelijk om dergelijke voorstellen van arbeidsreglement te stuiten. Het ACV zal daarvoor aan zijn afgevaardigden en leden typebrieven ter beschikking stellen, en zal hen ook actief bijstaan tijdens die procedure.

| Herman Fonck & Jolien Pollet |



## Hoe kan je voorstellen als dat van SD Worx blokkeren?

Als je werkgever met een model van arbeidsreglement als dat van SD Worx komt aanzetten zijn er wettelijk een aantal mogelijkheden om zo een reglement bij te schaven. Daarvoor is het goed om nog even de regels voor het aanpassen van het arbeidsreglement op te frissen.

In **ondernemingen met een ondernemingsraad** is overleg hierover verplicht. De ondernemingsraad moet akkoord gaan met de voorgestelde wijzigingen aan het arbeidsreglement. De procedure heeft voldoende waarborgen om dergelijke onevenredige voorstellen te amenderen.

In **ondernemingen zonder ondernemingsraad** is dit echter al een stuk moeilijker. Vuistregel is dat de werkgever zijn voorstel van arbeidsreglement

moet bekend maken en dat alle werknemers 15 dagen de kans krijgen om daartegen bezwaren te formuleren. Die bezwaren kunnen bij de werkgever worden geuit in een register, de aangewezen weg voor vakbondsafgevaardigden die beschermd zijn tegen ontslag. Maar ook individuele werknemers kunnen bezwaar indienen en zich door anoniem te blijven voor de werkgever toch beschermen tegen represailles. Wie die weg wil bewandelen kan schriftelijk bezwaar maken bij de sociale inspectie. Ook dat moet gebeuren binnen de 15 dagen na de bekendmaking van het voorstel. De klager moet weliswaar naam en adres bekend maken aan de sociale inspectie, maar de inspectie moet de anonimiteit van de klager garanderen. De werkgever hoeft niet te weten wie de klacht heeft ingediend. Vakbondssecretarissen van

het ACV treden graag op als medeondertekenaar van zo een typebrief. Ze kunnen dan ook optreden ten aanzien van de sociale inspectie dat als opdracht heeft de standpunten te verzoenen. Lukt die verzoening niet, dan verhuist de kwestie naar het paritair comité van de sector. Er is instemming van de vakbond nodig om een wijziging in het reglement goed te keuren. Komt die toestemming er niet, dan blijft het oude reglement van kracht. Op die wijze kunnen onevenwichtige voorstellen van arbeidsreglement zoals het model van SD Worx worden gekelderd.

We nemen hierna even de procedurestappen door. Er is ook een modelbrief die als bezwaar kan worden ingediend bij de inspectie.

# Procedure tot opstelling of wijziging van het arbeidsreglement

## 1. Opstellen/wijzigen van arbeidsreglement in ondernemingen met een ondernemingsraad

Wanneer een lid van de OR een voorstel doet tot opstelling/wijziging van het arbeidsreglement dient de werkgever een aanplakking van het onderwerp te voorzien op een zichtbare en toegankelijke plaats. Tussen de 15 en 30 dagen na aanplakking dient er een bespreking plaats te vinden in de ondernemingsraad.

In de ondernemingsraad kunnen de leden het voorstel aanvaarden of hier-

tegen bezwaar aantekenen. In geval van gebrek aan instemming, moet de werkgever binnen de 15 dagen na de bespreking in de OR het geschil ter kennis brengen bij de arbeidsinspectie. De arbeidsinspectie heeft vervolgens 30 dagen de tijd om een poging tot verzoening te doen. Wanneer ook deze verzoeningspoging mislukt, wordt een PV tot niet-verzoening opgesteld en overgemaakt aan de bevoeg-

de paritaire comités. Ook daar wordt dan een verzoeningspoging gedaan. Mislukt ook die verzoeningspoging, dan wordt binnen het PC gestemd. Een beslissing van het PC is slechts geldig wanneer zowel 75% van de werkgevers- als de werknemersafgevaardigden hun goedkeuring geven. Wanneer er geen vereiste meerderheid is, dan blijft het oude arbeidsreglement van kracht.

## 2. Opstellen/wijzigen van arbeidsreglement in ondernemingen zonder ondernemingsraad

Op initiatief van de werkgever kan een ontwerp van reglement of van wijziging aangeplakt worden. Gedurende de 15 dagen na de aanplakking kunnen werknemers twee dingen doen:

- werknemers kunnen hun opmerkingen neerschrijven in een register;
- werknemers of hun afgevaardigden kunnen hun opmerkingen schriftelijk aan de arbeidsinspectie melden.

De inspecteur van de arbeidsinspectie heeft vervolgens 30 dagen de tijd om

uiteenlopende standpunten te verzoenen. Mislukt deze verzoeningspoging, dan wordt een PV opgesteld en aan de voorzitter van het bevoegde PC gestuurd. Wanneer het PC geen akkoord heeft van 75% van de stemmen, dan blijft het oude arbeidsreglement van kracht.

**We verwijzen graag naar de ACV-brochure 'Arbeidsreglement'. In deze brochure staan de procedures uitvoerig en stap voor stap uitgelegd, samen met**

**de wetgeving die dit alles regelt. De online versie vind je onder 'Publicaties' op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be). Voor een papieren exemplaar kan je contact opnemen met de dienst onderneming van je ACV-verbond.**



## Bezwaarbrief aan de arbeidsinspectie en anonimiteit niet-beschermde werknemer

Wanneer een werknemer een bezwaarbrief schrijft aan de arbeidsinspectie, moet de werknemer dit doen met naam en toenaam. De arbeidsinspectie moet echter de anonimiteit van de werknemer garanderen ten aanzien van de werkgever, dit ter bescherming van de werknemer die bezwaar aantekent.

Deze anonimiteit, "hun naam mag niet medegedeeld of vruchtbaar gemaakt worden", wordt bepaald door artikel 12 van de Wet van 8.04.1965 tot instelling van arbeidsreglementen, alsook artikel 82, 1e bepaling, van de wet van 21.12.1994 houdende sociale en diverse bepalingen.

Als je bezwaar wil indienen tegen de wijziging van het arbeidsreglement, dan kan je gebruik maken van een modelbrief die we opmaakten. In deze typebrief worden belangrijke argumenten aangehaald tegen het instellen van een 'medische enkelband', die het modelreglement van SD Worx (verplicht thuis zijn tussen 13 en 17 uur) vooropstelt.

**Je vindt de typebrief – een word-document dat je zelf kunt personaliseren – op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be). Je vindt op de ACV-website ook een link naar de adressen van de sociale inspectie.**