Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 216
van **KATRIEN SCHRYVERS**
datum: 19 maart 2020

---

aan **BART SOMERS**
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Lokale besturen - Gedeeltelijke werkhervatting langdurig zieken

Mensen die langdurig ziek zijn, kijken vaak uit naar het moment dat ze opnieuw kunnen gaan werken. In veel gevallen is het ziekteherstel echter nog niet van die aard dat het direct mogelijk is om opnieuw voltijds aan de slag te gaan. Een gedeeltelijke werkhervatting is dan de ideale oplossing. Maar daar waar dit voor veruit de meeste beroepscategorieën perfect mogelijk is, ligt dat voor de statutaire personeelsleden van de lokale besturen minder voor de hand. Vanuit Kom op tegen Kanker wordt er op gewezen dat een gedeeltelijke werkhervatting voor langdurig zieken bij de lokale besturen enkel mogelijk is wanneer de betrokken werknemer nog over ziektedagen beschikt. Beschikt de betrokken werknemer over geen ziektedagen meer, dan doet zich een probleem voor. De Vlaamse overheid lijkt de regelgeving immers zodanig te interpreteren dat een vervangingsinkomen uit ziekte niet gecombineerd mag worden met een salaris uit arbeid. En dat zou dan inhouden dat een lokaal bestuur dat een statutair personeelslid toch gedeeltelijk het werk wil laten hervatten aan dit personeelslid toch een volledig loon zou moeten uitbetalen. Gevolg daarvan is dan dat de lokale besturen, omwille van de hoge financiële kostprijs, de mogelijkheid tot gedeeltelijke werkhervatting niet hanteren.

Zowel de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) als Kom op tegen Kanker roepen op om aan deze situatie te remediëren. Voor mensen die langdurig ziek zijn geweest, is de terugkeer naar de werkvloer een belangrijke stap in hun re-integratie in de samenleving en het kan eigenlijk niet dat mensen (en de lokale besturen zelf) daarbij gehinderd zouden worden door te stringente regels. Het is in die zin dan ook alvast positief dat de minister een welwillend oor heeft naar de verzuchtingen van Kom op tegen Kanker en bereid is om de nodige initiatieven te nemen.

1. Welke redenen liggen ten grondslag aan het feit dat een gedeeltelijke werkhervatting van langdurig zieke statutaire personeelsleden van lokale besturen tot op heden vrijwel onmogelijk is?
2. Welke maatregelen zal de minister nemen om de gedeeltelijke werkhervatting van langdurig zieke statutaire personeelsleden van de lokale besturen te faciliteren? Binnen welk tijdsbestek ziet hij een mogelijkheid om deze problematiek op te lossen?
3. Kan de minister bevestigen dat, bij gebrek aan mogelijkheden tot gedeeltelijke werkhervatting, mensen vervroegd gepensioneerd worden? Op welke manier kan en zal de minister dit trachten te vermijden in afwachting van een structurele oplossing voor deze problematiek?

BART SOMERS
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD
op vraag nr. 216 van 19 maart 2020
van **KATRIEN SCHRYVERS**

Voor al deze vragen kan verwezen worden naar mijn antwoorden die werden gegeven op de VOU 1647 van Tom Ongena, VOU 1650 van Paul van Miert en VOU 1655 van Katrien Schryvers.

1. Laat het duidelijk zijn dat mensen die langdurig ziek zijn geweest en hun job opnieuw proberen op te nemen onze maximale ondersteuning verdienen.

   De werkgever is noch voor de vastbenoemde personeelsleden noch voor contractanten verplicht om deeltijdse prestaties na ziekte toe te staan. Dit behoort tot de autonomie van de lokale besturen.

   Dat een gedeeltelijke werkhervatting tot op heden vrijwel onmogelijk is, is niet juist. Dit geldt enkel voor de specifieke situatie waarbij
   - een statutair personeelslid
   - wiens ziektekrediet op is,
   - deeltijds het werk wil hervatten na ernstige/langdurige ziekte
   - en dit omwille van de regelingen in de RPR niet mogelijk is.

   De problematiek stelt zich niet voor de contractuele personeelsleden (+/- 70%) en statutaire personeelsleden die nog over ziektekrediet beschikken.

   De reden is technisch :
   - Een statutair personeelslid bouwt in de carrière ziektedagen op. Gedurende deze ziektedagen behoudt het personeelslid zijn volledige loon.
   - statutaire personeelsleden die nog over ziektedagen beschikken, kunnen vragen om na langdurige ziekte deeltijds te worden tewerkgesteld. De halftijdse afwezigheid wordt bij het statutair personeelslid verder afgetrokken van de ziektedagen.
   - Bij statutaire personeelsleden kan het bij langdurige ziekte echter voorkomen dat hun ziektedagen uitgeput worden. Zij wijzigen dan van administratieve stand en vallen in "disponibiliteit".
   - Wanneer een statutair personeelslid na langdurige ziekte alsdan zou willen genieten van de mogelijkheid tot deeltijdse werkhervatting hangt de mogelijkheid af van de keuze die het lokaal bestuur in zijn rechtspositieregeling gemaakt heeft:
     a) voor de halftijdse afwezigheid wordt dienstvrijstelling gegeven. In dat geval zijn er geen problemen, ook niet als het ziektekrediet van het personeelslid bijna of volledig uitgeput is. Het personeelslid ontvangt zijn volledig loon. Een personeelslid dat zich al in disponibiliteit wegens ziekte bevindt en dat halftijds herneemt, komt terug in dienstactiviteit en ontvangt zijn volledig loon.
     b) het bestuur heeft ook de mogelijkheid om de halftijdse afwezigheid af te trekken van het nog beschikbare ziektekrediet. In dat geval kunnen er inderdaad problemen ontstaan bij personeelsleden wiens ziektekrediet op is en al in disponibiliteit wegens ziekte verkeren. Een combinatie van halftijds werken en halftijdse disponibiliteit is immers uitgesloten.

   Dus enkel in deze laatste gevallen is er een probleem m.b.t. de deeltijdse werkhervatting.

2. Het bestuur maakt zelf autonoom de keuze uit de mogelijkheden die hierboven zijn beschreven. Dit neemt uiteraard niet weg dat het ABB de lokale besturen meer kan informeren over de mogelijkheden. Het gaat hier trouwens om een keuze die door het bestuur algemeen in de lokale rechtspositieregeling moet worden ingeschreven en waarvan dan nadien niet meer afhankelijk van het geval kan worden afgeweken.

   In het kader van de modernisering van de rechtspositieregeling zal de bezorgdheid, aangekaart door de stichting Kom op tegen Kanker en VVSG vzw, zeker één van de aandachtspunten zijn, echter met ruimere aandacht voor alle personeelsleden. Hierbij zal tevens bekeken worden of een progressieve werkhervatting (niet enkel 50% werkhervatting maar ook 60%, 80% …op basis van een doktersadvies) tot de mogelijkheden kunnen behoren. Een concrete realisatietermijn kan ik hiervoor nu echter nog niet geven.

3. De vervroegde pensioenstelling wegens medische ongeschiktheid is een mogelijkheid, die overigens ook op federaal en Vlaams niveau is voorzien omdat personeelsleden nu eenmaal niet ten eeuwige dagen in disponibiliteit kunnen blijven. Op een gegeven ogenblik moet onderzocht worden of betrokkene blijvend medisch ongeschikt zal zijn voor de functie, waarna hij/zij vervroegd op pensioen kan worden gesteld. Voor contractuele personeelsleden geldt dit niet, daar kan overgegaan worden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische redenen.