

**Bulletin nr : B082 - Schriftelijke vraag en antwoord nr : 0299 -
Zittingsperiode : 51**

Auteur Maggie De Block, VLD
Departement Minister van Werk
Sub-departement Werk
Titel Juridische knelpunten inzake telewerken. - Thuisstrijksters. -
Welzijnsreglementering.
Datum indiening 02/05/2005
Taal N
Publicatie vraag  [B082](#) - Page : P13946
Publicatiedatum 13/06/2005, 20042005
Status vraag Antwoorden ontvangen
Termijndatum 13/06/2005

Vraag

Uit mijn mondelinge vraag (nr. 6 490 van 26 april 2005) is gebleken dat in het experiment met de dienstencheques waarin een strijkster thuis kan werken, de welzijnsreglementering van toepassing is (Integraal Verslag, Kamer, 2004-2005, commissie voor de Sociale Zaken, 26 april 2005, COM568, blz. 1). Evenwel stelde u dat een aantal bepalingen van die reglementering niet van toepassing zijn. Het blijft ons echter onduidelijk op welke precieze juridische basis deze vrijstellingen kunnen worden toegestaan. Tevens rijzen vragen naar de toepassing van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming (ARAB). Het klassieke voorbeeld dat iemand aparte toiletten voor mannen en vrouwen moet hebben, lijkt ons niet echt relevant te zijn in het geval van een thuisstrijkster. Hamvraag is echter of de betrokkene puur juridisch beschouwd kan rekenen op een sluitende dekking zodat ze in het geval er zich een probleem zou voordoen niet verantwoordelijk kan worden gesteld of moet opdraaien voor eventuele kosten.

1. Welke bepalingen inzake de welzijnsreglementering zijn niet van toepassing op de thuisstrijkster in het kader van het project thuisarbeid van de VZW Landelijke Thuiszorg?
2. Op basis van welke precieze wettelijke voorschriften wordt de niet-toepassing van deze welzijnsbepalingen verantwoord?
3. Zo er nog geen legale basis is, wat zal er gebeuren indien de strijkster zou worden geconfronteerd met een probleem in het kader van de welzijnsreglementering?
4. Kan zij dan puur juridisch beschouwd verantwoordelijk worden gesteld?
5. Is de thuisstrijkster juridisch beschouwd volledig in orde met de bepalingen van het ARAB?

6. Zo neen, volgens welke wettelijke basis kunnen haar afwijkingen op het ARAB worden toegestaan?

7. Kan de thuisstrijkster aansprakelijk worden gesteld indien er onwettelijkheden inzake de toepassing van het ARAB worden vastgesteld?

Status

Publicatie antwoord

Publicatiedatum

Antwoord

1 réponse normale - normaal antwoord - Gepubliceerd antwoord

 [B083](#) - Page : P14345

20/06/2005, 20042005

Ik verwijs naar mijn antwoord op uw schriftelijke vraag nr. 241 van 8 februari 2005, dat gepubliceerd werd in het bulletin van Vragen en Antwoorden, Kamer, 51e zittingsperiode, 2004-2005, nr. 70, 21 maart 2005, blz. 11664-11666.

Daarin stelde ik dat de werkneemster die in de eigen woning de strijk doet voor dienstenchequegebruikers een arbeidsovereenkomst dienstencheques heeft die de specifieke elementen van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders moet bevatten. Voor zover zij haar activiteiten daadwerkelijk in de eigen woning verricht, dient zij bijgevolg beschouwd te worden als een huisarbeider.

De reglementering betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is zonder twijfel van toepassing. Dit legt verplichtingen op aan de werkgever.

Dit betekent dat de erkende onderneming, als werkgever, de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering moet nakomen en hiervoor ook de strafrechtelijk eindverantwoordelijke is.

De werknemer loopt in het kader van de welzijnsreglementering geen enkele strafrechtelijke verantwoordelijkheid. Worden de verplichtingen van de welzijnsreglementering niet correct nageleefd dan is het steeds de werkgever, in casu de erkende onderneming, die verantwoordelijk gesteld wordt en niet de werknemer.

Aangezien bij huisarbeid het werk wordt uitgevoerd bij de werknemer thuis, en de werkgever niet zonder meer toegang heeft tot de arbeidsplaats van de huisarbeider, zal in een voorontwerp van koninklijk besluit een aantal modaliteiten en preciseringen worden voorzien in verband met de verplichtingen van de werkgever zodat de werkgever de welzijnsreglementering kan toespitsen op de thuiswerkers en kan voldoen aan zijn verplichtingen ter zake.

Er kunnen dus voor de werkgever - en niet voor de thuiswerker - afwijkingen worden voorzien op de welzijnsreglementering via een koninklijk besluit. Het is immers de werkgever die de verantwoordelijkheid draagt voor de toepassing van de

welzijnsreglementering.

Zolang het voorontwerp van koninklijk besluit betreffende het welzijn van de huisarbeiders geen kracht van wet heeft gekregen, blijft de algemene reglementering van toepassing.

Bijgevolg is er momenteel (juridisch) geen sprake van vrijstellingen of afwijkingen voor huisarbeiders.