

VERPLICHTING VAN DE WERKNEMER OM HET MEDISCH ONDERZOEK TE ONDERGAAN DAT VOORZIEN IS IN HET KADER VAN HET RE-INTEGRATIETRAJECT

Gestelde vraag:

Is een werknemer verplicht om een medisch onderzoek te ondergaan dat is voorzien in het kader van een re-integratietraject dat zijn werkgever heeft aangevraagd? Kan zijn afwezigheid een ernstige fout inhouden?

Antwoord van G. PONNET, Algemeen Directeur ad interim van de FOD WERKGELEGENHEID:

“Zodra de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (PA-AG) een re-integratietraject heeft opgestart, of het nu op vraag van de werkgever, de preventieadviseur of de werknemer is, zal de PA-AG de werknemer oproepen voor een re-integratiebeoordeling (zie art. I.4-73 § 2 van de Codex).

Deze re-integratiebeoordeling maakt deel uit van de preventieve medische onderzoeken voorzien in het artikel I.4-15 waaraan hoofdstuk VI (het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen) van titel 4 de werknemers bindt.

1

Bijgevolg is de re-integratiebeoordeling een verplicht onderzoek, net als alle andere medische onderzoeken bepaald in titel 4 (maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers).

In toepassing van het artikel I.4-12 mogen werknemers die zich onttrekken aan de preventieve medische onderzoeken waaraan zij zich krachtens de bepalingen van titel 4 moeten onderwerpen, niet aan het werk worden gesteld of gehouden door de werkgevers. Deze verplichting steunt op het principe van de eindverantwoordelijkheid van de werkgever voor het welzijn van de werknemers op het werk.

Rekening houdend met de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de werkgever, heeft deze er belang bij om disciplinaire sancties te voorzien voor arbeiders die weigeren om de verplichte medische onderzoeken en in het bijzonder re-integratiebeoordelingen te ondergaan. Dat kan bijvoorbeeld in het arbeidsreglement. Deze sancties kunnen disciplinaire maatregelen inhouden, die de werkgever zelf mag kiezen.

Echter, indien de werknemer **blijft weigeren**, kan deze weigering wel degelijk een **ernstige fout** inhouden. Deze ernstige fout maakt de samenwerking tussen werkgever en werknemer immers onmiddellijk en definitief onmogelijk en verhindert de voortzetting van de arbeidsrelatie, onder voorbehoud van het oordeel van de hoven en rechtbanken.

De situatie is uiteraard van geheel andere aard wanneer de werknemer omwille van medische redenen niet aanwezig kan zijn op de voorziene re-integratiebeoordeling, op voorwaarde dat hij een bewijs kan voorleggen.”

