

Welzijn op het werk

Nieuws donderdag 30 augustus 2007

Elke werkgever – zowel in de privé- als in de publieke sector – is volgens de welzijnswetgeving verplicht om een risicoanalyse uit te voeren in zijn bedrijf, dienst, instelling of agentschap. Op basis van deze risicoanalyse moet hij preventiemaatregelen nemen. Daarvoor moet hij zich laten bijstaan door de interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, in het bijzonder door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Taken

De bijzonderste opdracht van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is preventiemaatregelen nemen voor het gezondheidstoezicht op de werknemers. Daarom is hij belast met het uitvoeren van medische onderzoeken waar de werknemers, of toch sommigen van hen, aan onderworpen zijn volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 mei 2003.

Onderzoeken

De onderzoeken die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan uitvoeren, zijn hoofdzakelijk:

- onderzoeken die gebeuren in het kader van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling
- onderzoeken naar aanleiding van de periodieke gezondheidsbeoordeling
- onderzoeken voorafgaand aan de werkhervatting, bij de werkhervatting en tijdens de

procedure voor reïntegratie

- specifieke onderzoeken waaraan bepaalde categorieën van werknemers onderworpen zijn zoals werkneemsters tijdens de zwangerschap of lactatie, jonge werknemers, studenten, stagiairs of uitzendkrachten.

Deze medische onderzoeken gebeuren in principe tijdens de gewone werkuren, behalve als het gaat om een medisch onderzoek in het kader van een voorafgaande gezondheidsbeoordeling, een medisch onderzoek voorafgaand aan een werkhervatting of een medisch onderzoek tijdens de procedure voor reïntegratie van de werknemer. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is dus helemaal geen controlearts. Het is dus zeker zijn taak niet om na te gaan of een werknemer al dan niet ongeschikt is.

De kosten voor het medisch onderzoek en de eventuele verplaatsingskosten om zich naar het medisch onderzoek te begeven, vallen ten laste van de werkgever.

Beslissingen en beroep

Na het medisch onderzoek stelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn diagnose. Zowel werknemer als werkgever ontvangen hiervan een exemplaar. De diagnose kan het volgende vermelden:

- ofwel dat de werknemer voldoende geschikt is om het overeengekomen werk uit te oefenen of voort te zetten (eventueel mits enkele aanpassingen).
- ofwel dat de werknemer voor een bepaalde periode of definitief moet worden overgeplaatst naar een andere functie (eventueel met de vereiste aanpassingen en onder de gestelde voorwaarden).
- ofwel dat de werknemer voor een bepaalde periode definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren of voort te zetten.

De werknemer die niet akkoord gaat met de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, kan hiertegen binnen de zeven werkdagen beroep aantekenen bij de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie.

Gevolgen

Een belangrijk gevolg van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is het feit dat de werkgever rekening moet houden met deze beslissing. Hij moet dus bijvoorbeeld de werknemer die geschikt werd verklaard, tewerkstellen of blijven tewerkstellen, eventueel met enkele functionele aanpassingen die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft aanbevolen. Wanneer de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt werd verklaard, mag de werkgever weigeren om hem tewerk te stellen. Eventueel en voor zover mogelijk, kan de werkgever op basis van de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan de werknemer tijdelijk of definitief een andere functie of werkpost aanbieden.

De arbeidsgeneesheer-preventieadviseur staat eveneens ter beschikking van werknemers die klachten of vragen hebben rond ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk (geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag).