

De preventieadviseur-arbeidsarts (PAAA) beslist of een werknemer, voor een bepaalde periode of definitief, geschikt is om te werken of niet.

## Fiche 5.1. Beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts<sup>1</sup>

De preventieadviseur-arbeidsarts neemt beslissingen in verband met de gezondheidsbeoordeling van een werknemer in het kader van de preventieve medische onderzoeken, behalve na een re-integratiebeoordeling.

De beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts (PAAA) worden officieel aan de werkgever en de werknemer meegedeeld via het **formulier voor de gezondheidsbeoordeling**.<sup>2</sup> De arbeidsarts mag daarin in geen geval de diagnose vermelden.

Aangezien één van de opdrachten van de PAAA erin bestaat om de **tewerkstellingskansen te bevorderen** door bijvoorbeeld werkposten aan te passen of aangepaste werkmethodes aan te bieden, voorziet de wetgeving garanties voor jobbehoud.

Voordat de PAAA een tijdelijke of definitieve overplaatsing voorstelt of de werknemer arbeidsongeschikt verklaart, moet hij aankomende onderzoeken uitvoeren.

Als hij daarmee **niet akkoord gaat**, kan de werknemer:

- een overlegprocedure opstarten als de PAAA zijn beslissing over het formulier voor de gezondheidsbeoordeling nog niet bekend heeft gemaakt;
- beroep aantekenen als de beslissing tot arbeidsongeschiktheid via het formulier wordt meegedeeld aan de bevoegde arts-arbeidsinspecteur van het administratief arrondissement waarin de maatschappelijke zetel van de werkgever gevestigd is. En dat per aangetekende brief en binnen 7 werkdagen.

Een medische beslissing dat een werknemer geschikt is om zijn werk te doen, kan soms gepaard gaan met **aanbevelingen** die de 'geschiktheid van de werknemer' omschrijven of beperken. Het staat de werknemer vrij om al dan niet een uitkering aan te vragen en hij kan zijn gewone werk gewoon voortzetten als hij meent dat hij daar belang bij heeft.

De werkgever moet zich aan de beslissingen van de PAAA houden wanneer het gaat om veiligheidsfuncties, werknemers die blootgesteld zijn aan ioniserende straling en besmettelijke ziekten of zwangere werkneemsters (of werkneemsters die borstvoeding geven). Voor andere gevallen mag hij het advies van de PAAA volgen in de mate van zijn mogelijkheden.

Een werknemer mag **alleen** ongeschikt verklaard worden:

- bij het onderzoek bij aanwerving, op voorwaarde dat dat in overeenstemming met de reglementering en vóór indiensttreding wordt uitgevoerd en de conclusies binnen 14 dagen na zijn indiensttreding gekend zijn;
- bij het onderzoek van een werknemer voor een veiligheidsfunctie of een werkpost met blootstelling aan ioniserende straling;
- bij onderzoeken in het kader van moederschaps- of borstvoedingsbescherming.

De **beslissing** kan:

- van bepaalde duur zijn; de duur wordt aangegeven op de medische steekkaart;
- definitief zijn; voor ziekten die beschouwd worden als definitief;
- van onbepaalde duur zijn; dit moet als geldig beschouwd worden tot nader order en kan op elk moment herzien worden (behalve bij een aanwervingsonderzoek, daarbij kan immers alleen de werkgever een nieuw onderzoek vragen).

De beslissing dat een werknemer arbeidsongeschikt is, is uitvoerbaar totdat ze eventueel nietig verklaard wordt na een als ontvankelijk en gegrond verklaard beroep.

Uitzonderlijk kan de preventieadviseur-arbeidsarts werkongeschiktheid vaststellen wanneer de werknemer door ziekte of een ongeval niet in staat is om zijn werk uit te voeren. In dat geval nodigt de PAAA de werknemer uit om zo snel mogelijk een arts naar keuze te raadplegen. Het is dan aan de werknemer om de verlenging van zijn werkongeschiktheid te bewijzen door middel van een attest van zijn arts waarop de periode van ongeschiktheid aangegeven is. De vaststelling van de PAAA telt immers niet als attest van arbeidsongeschiktheid dat recht geeft op vergoeding, maar rechtvaardigt de onderbroken werkdag na het medisch onderzoek.

<sup>1</sup> Hoofdstuk IV van boek I titel 4 van de codex over het welzijn op het werk

<sup>2</sup> Bijlage I.4-2 van de codex over het welzijn op het werk

Als een werkgever (buiten het verplichte bezoek na een afwezigheid of bij indienstneming) wil dat de PAAA een werknemer ziet, moet hij de reden daarvoor verduidelijken. De PAAA kan dan oordelen dat een bezoek niet nodig is. Alleen wanneer de PAAA een uitnodiging stuurt, is de raadpleging verplicht.

De beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts vormt een **aanbeveling**. Het is een advies in het kader van preventie en bescherming op het werk, in zijn hoedanigheid als adviseur van de werknemer en de werkgever.

De aanbevelingen en de beslissing van de PAAA over ongeschiktheid moeten **verplicht** toegepast worden in de volgende gevallen:

- een veiligheidsfunctie,
- een werknemer jonger dan 21 jaar,
- een werknemer met een handicap,
- werk met risico op blootstelling aan ioniserende straling,
- moederschaps- of borstvoedingsbescherming.