

We hebben de volgende vraag ontvangen van mevrouw Morgane H., *HR & Legal*:

“Wat met bedienden die een voet breken, kruisbanden scheuren, etc. waardoor ze een ziektebriefje hebben van vaak verschillende weken tot maanden terwijl ze wel perfect hun bureauwerk kunnen doen en daar ook zelf toe bereid zijn? Mogen zij werken? Enkel van thuis of ook van op kantoor (mits opgehaald door een collega)? Wat met de arbeidsongevallenverzekering?”

Er zijn 3 mogelijke scenario's:

1. De werkgever moedigt de arbeidsongeschikte werknemer terug naar het werk te komen (omdat hij van mening is dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid verenigbaar is met het uit te voeren werk), maar de werknemer is hier geen vragende partij voor

De werkgever kan de werknemer niet dwingen het werk te hervatten vóór het einde van de periode gedekt door zijn medisch attest, omdat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (bv. gebroken been) naar zijn mening verenigbaar zou zijn met de uitoefening van de functie van de werknemer (bv. kantoorwerk).

De werkgever kan in een dergelijke situatie zijn medewerker ook niet verplichten te telewerken, ook al zou dit de herneming van het werk vergemakkelijken (het is immers zo dat zowel de werkgever als de werknemer akkoord moeten zijn met het telewerken).

De werkgever mag enkel de realiteit en de duur van de arbeidsongeschiktheid nagaan door een medische controle te laten uitvoeren. Indien de controlearts van mening is dat de werknemer weer aan het werk moet, zal de werknemer zich aan deze beslissing moeten houden (behoudens indien hij de beslissing zou betwisten via de arbitrageprocedure die wettelijk voorzien is).

2. Zowel de werkgever als de werknemer zijn vragende partij om het werk te hervatten vóór het einde van de periode gedekt door het medisch attest

Een werknemer die zich geschikt acht het werk te hervatten vóór het verstrijken van zijn medisch attest, is daartoe in principe gerechtigd.

Indien de betrokken werknemer een veiligheids- of met verhoogde waakzaamheid functie bekleedt of activiteiten met welbepaald risico uitvoert, zal hij verplicht een geneeskundig onderzoek bij werkhervatting moeten ondergaan indien zijn/haar afwezigheid minstens 4 opeenvolgende weken heeft geduurd.

De werknemer en de werkgever zouden eventueel kunnen overeenkomen dat de werknemer tijdens “de herstelperiode” telewerkt. In dat geval moet een specifieke bijlage “telewerk” ondertekend worden.

De arbeidsongevallenverzekering zal ongevallen die zich voordoen tijdens en als gevolg van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst dekken, in de mate waarin de werknemer het werk hervat zal hebben. De werkgever zorgt er toch wel best voor om de verzekeraar hiervan op de hoogte te brengen.

3. De werknemer vraagt om het werk te hervatten vóór het einde van de periode gedekt door het medisch attest, maar de werkgever is hier niet mee eens

Het kan ook voorkomen dat de werkgever niet wil ingaan op het verzoek van een werknemer die het werk vroegtijdig wil hervatten, omdat hij bijvoorbeeld vreest voor zijn aansprakelijkheid.

In principe kan de werkgever niet weigeren dat de werknemer terug aan het werk gaat vóór het verstrijken van zijn medisch attest. De werkgever kan ook niet eisen dat de werknemer een medisch attest voorlegt waarin de dokter bevestigt dat hij genezen is.

Om latere discussies over de omstandigheden rond de terugkeer naar het werk te vermijden, is het verstandiger om de werknemer te vragen om zijn of haar verzoek om terug te keren naar het werk schriftelijk te herbevestigen.

In regel zou een werkgever een vraag tot werkhervatting enkel mogen weigeren indien hij kan aantonen dat de werkhervatting van de werknemer een reëel gevaar met zich meebrengt voor de werknemer zelf of zijn/haar collega's.

In de praktijk raden we echter aan om te weigeren op het verzoek van de werknemer in te gaan zodra blijkt dat een dergelijke hervatting duidelijk niet verenigbaar is met een constructieve terugkeer naar het werk.

Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via legal@hralert.be. Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.

Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiek antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW](#).