

03 Vraag van mevrouw Annelies Storms aan de minister van Werk over "AIDS-testen opgelegd aan homoseksuele werknemers" (nr. 5438)

03 Question de Mme Annelies Storms à la ministre de l'Emploi sur "des tests de dépistage du SIDA imposés à des travailleurs homosexuels" (n° 5438)

03.01 Annelies Storms (sp.a-spirit): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, een paar weken geleden werd mijn aandacht getrokken door een artikel in de krant waarin een werknemer zijn beklag deed over het feit dat hij bij de definitieve indiensttreding bij het betreffende bedrijf werd onderworpen aan een aids-test. Het bedrijf zelf zegt dat dit in onderlinge overeenstemming is gebeurd. Het is niet mijn bevoegdheid om te oordelen of deze informatie klopt. Het doet bij mij echter wel een aantal vragen rijzen over de toelaatbaarheid van aids-testen, zowel bij de aanwerving als op de werkvloer zelf. Ik heb hierover vier specifieke vragen, mevrouw de minister.

Ten eerste, is een seropositieve sollicitant verplicht om bij zijn sollicitatie zijn HIV-besmetting kenbaar te maken aan zijn mogelijke nieuwe werkgever? Ten tweede, kan een werkgever een homoseksuele werknemer of zelfs een niet-homoseksuele werknemer verplichten om een aids-test te ondergaan bij de aanwerving? Ten derde, kan een werkgever een werknemer tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst verplichten tot een aids-test? Ten vierde, kan de seropositiviteit van een werknemer een gegronde reden tot ontslag vormen?

03.02 Minister Freya Van den Bossche: Het antwoord is neen. De wet van 28 januari 2003 betreffende medische onderzoeken verbiedt dat biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatie en opvragingen gebeuren met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of sollicitant. Die test kan alleen gebeuren om de geschiktheid van de werknemer voor een betrekking na te gaan en om redenen die te maken hebben met specifieke kenmerken van die betrekking, maar niet meer dan dat. De wet sluit zelfs expliciet voorspellend genetisch onderzoek en een aids-test uit. De werknemer kan zijn werkgever dus niet verplichten een aids-test te ondergaan.

Bovendien is het strijdig met de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, aangezien er een directe discriminatie bestaat in het verschil van behandeling dat gebaseerd zou zijn op de seksuele geaardheid van de betrokken man.

Seropositiviteit kan ook geen gegronde reden vormen voor ontslag van een werknemer: een werknemer kan niet ontslagen worden louter omdat hij seropositief is, want dan is er sprake van directe discriminatie. Als de werknemer toch om die reden ontslagen wordt, kan hij een vergoeding eisen wegens onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Op uw vraag of een seropositieve sollicitant verplicht is om bij zijn sollicitatie zijn hiv-besmetting kenbaar te maken antwoord ik opnieuw neen.

Samengevat kan worden gesteld dat een hiv-besmetting op zich geen beletsel kan vormen om een job uit te oefenen zoals het hoort en bijgevolg is er geen enkele redenen waarom men zijn potentiële

03.01 Annelies Storms (sp.a-spirit): Un journal a récemment publié l'histoire d'un employé contraint à se soumettre au test de dépistage du SIDA lors de son entrée en service définitive.

Un postulant séropositif est-il obligé de faire part de son état lors d'un entretien d'embauche? L'employeur peut-il contraindre un postulant homosexuel à se soumettre à un test de dépistage du SIDA? Un employé peut-il y être obligé au cours de sa carrière? La séropositivité peut-elle être une cause de licenciement?

03.02 Freya Van den Bossche, ministre: La loi du 28 janvier 2003 relative à l'examen médical interdit les tests visant à obtenir des informations médicales en général et interdit explicitement les tests de dépistage du SIDA. L'employeur peut imposer un test lorsque le résultat de celui-ci permet d'évaluer les aptitudes à un emploi spécifique.

Contraindre un employé homosexuel à se soumettre à un test de dépistage du SIDA en raison de sa nature est également contraire à la loi du 25 février 2003 relative à la discrimination, tout comme licencier quelqu'un en raison de sa séropositivité.

Le postulant n'est pas tenu de révéler sa séropositivité. Au moment de l'entrée en service, seule l'aptitude actuelle, et non future, peut intervenir, à moins qu'un emploi déterminé puisse entraîner un risque pour la santé du travailleur. Dans le secteur de la sécurité, de l'alimentation et des soins de santé, les travailleurs séropositifs sont soumis à une

werkgever op de hoogte zou moeten brengen. Natuurlijk is het zo dat voor personen die een veiligheidsfunctie uitoefenen, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met een bepaald risico of een activiteit verbonden met voedingswaren, het KB van 28 mei 2003 bepaalt dat die personen aan gezondheidstoezicht zijn onderworpen. Als de arbeidsgeneesheer in het kader van het toezicht vaststelt dat iemand niet langer geschikt zou zijn om een bepaalde functie uit te oefenen, niet zozeer omwille van het ziektebeeld maar omwille van bepaalde symptomen die zouden kunnen vertoond worden, kan iemand wel arbeidsongeschikt worden verklaard. Maar dat is natuurlijk iets helemaal anders.

In de arbeidsgeneeskunde wordt ervan uitgegaan dat werken toegestaan is voor iedereen die op het ogenblik van het onderzoek geschikt is om de functie uit te oefenen en daarvoor wordt de huidige geschiktheid in rekening gebracht, niet de toekomstige geschiktheid. Een arbeidsgeneesheer mag en moet die toekomstige geschiktheid enkel in aanmerking nemen als er een risico is voor de gezondheid van de betrokkene om een bepaalde taak uit te oefenen. Indien dat niet zo is, mag hij dat niet doen. Zelfs dan is het nog de taak van de arbeidsgeneesheer om adviezen te geven om de arbeidstaak en werkomstandigheden van de betrokkene aan te passen, zodat hij kan tewerkgesteld blijven eerder dan een oplossing te zoeken daarbuiten.

Ik wil er u ook graag op wijzen dat het Europees Hof van Justitie op 4 oktober 2001 recht heeft gesproken inzake een geschil betreffende de ontslagprocedure wegens zwangerschap. Dat is weliswaar niet hetzelfde, maar is toch relevant.

Het Hof oordeelde dat ontslag van een werkneemster wegens zwangerschap niet toegestaan is, ook niet wanneer zo iemand niet geïnformeerd heeft over het bestaan van de zwangerschap, ook al wist zij dat ze zwanger was. Met andere woorden, met een kleine vorm van analogie, zou je daaruit kunnen afleiden dat ook een seropositieve sollicitant niet verplicht is om zijn toestand mee te delen tijdens een sollicitatiegesprek.

03.03 Annelies Storms (sp.a-spirit): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord. De vergelijking tussen zwangerschap en aids vind ik wel heel treffend in uw positie, maar het was ook die rechtspraak waaraan ik dacht toen ik de vraag opstelde. Ik ben blij dat u bevestigt dat er een vergelijking kan doorgetrokken worden en dat men niet kan verplicht worden om het mee te delen en dat de werkgever het bovendien niet mag vragen.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

surveillance sanitaire. En vertu de l'arrêté royal du 28 mai 2003, la séropositivité peut certes constituer un motif d'incapacité de travail.

Un précédent peut être créé par la décision de la Cour de justice européenne du 4 octobre 2001 interdisant le licenciement pour cause de grossesse, même si la travailleuse n'a pas révélé sa grossesse au moment de sa candidature.

03.03 Annelies Storms (sp.a-spirit): Un candidat séropositif n'est donc pas obligé d'en faire mention et l'employeur ne peut poser de questions à ce sujet.