

Medische keuring bij een sollicitatie, mag dat?

Een medische keuring of aanstellingskeuring kan soms onderdeel zijn van een sollicitatieprocedure. Dit mag alleen als het voor de functie noodzakelijk is dat de werknemer aan bijzondere medische eisen voldoet. Zo mag een treinmachinist niet kleurenblind zijn. De arts mag alleen vragen stellen die van belang zijn voor het doel van de medische keuring.

Wat is een aanstellingskeuring?

Een aanstellingskeuring is een medische keuring die plaatsvindt in het kader van een sollicitatie-procedure of in verband met een wijziging van de arbeidsverhouding. In de Wet medische keuringen (Wmk) is geregeld dat een aanstellingskeuring slechts mag plaatsvinden als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Zo is een aanstellingskeuring alleen toegestaan wanneer aan de vervulling van de functie, met het oog op de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemer of van derden, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld en de werkgever de risico's niet kan wegnemen door andere maatregelen te treffen.

De Wet op de medische keuringen en het Besluit aanstellingskeuringen

Op 1 januari 1998 is de Wet op de medische keuringen (Wmk) in werking getreden. De Wmk bepaalt onder welke voorwaarden een keuring mag worden verricht en aan welke procedurevoorschriften de keuring moet voldoen. Voor de aanstellingskeuring worden deze vereisten aangevuld door het Besluit aanstellingskeuringen van 23 november 2001. Het Besluit aanstellingskeuringen vult de Wmk op een aantal punten aan, onder meer met de voorwaarde, dat de werkgever er alles aan moet doen om de risico's voor de gezondheid en de veiligheid bij de uitoefening van werkzaamheden in zijn bedrijf te verminderen. De werkgever is verplicht om schriftelijk advies te vragen aan een gecertificeerde arbodienst over het voornemen om een aanstellingskeuring te doen verrichten. De werkgever vraagt dan advies over de bijzondere eisen van medische geschiktheid voor een bepaalde functie, over het doel en de inhoud van de keuring, en over de rechtmatigheid van de keuring.

Voorts bepaalt het Besluit aanstellingskeuringen dat de werkgever bij de werving vermeldt dat bij de betreffende functie een aanstellingskeuring moet worden verricht alvorens de geselecteerde sollicitant kan worden aangesteld. De Wmk bepaalt dat de werkgever tijdig voor de aanvang van de keuring de geselecteerde sollicitant op begrijpelijke wijze schriftelijk informatie geeft over het doel, de vragen en de onderzoeken bij de aanstellingskeuring.

De sollicitant heeft het recht om de werkgever te vragen het advies van de arbodienst in te zien.

Ook is de werkgever verplicht om informatie te geven over de rechten van de sollicitant bij de keuring: het recht op herkeuring en het recht om een klacht over de aanstellingskeuring in te dienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA).

De werkgever zelf mag aan de sollicitant geen vragen stellen over de gezondheid of informatie inwinnen over ziekteverzuim in het verleden.

Mag een werkgever tijdens de sollicitatie vragen naar gezondheidsklachten en het ziekteverzuim in het verleden?

Nee, dit mag niet.

- De werkgever of personeelsfunctionaris mag bij de sollicitatie geen mondelinge of schriftelijke vragen stellen over de gezondheid van de sollicitant en/of zijn ziekteverzuim in het verleden. Informatie hierover inwinnen is namelijk óók een aanstellingskeuring. Dit is een keuring door iemand die geen arts is (een lekenkeuring) en dat is verboden.

- De werkgever mag dan ook geen vragenlijst met vragen over de gezondheid/ziekteverzuim naar de sollicitant (laten) sturen.

Wat moet een sollicitant tijdens de sollicitatieprocedure meedelen over zijn gezondheidsproblemen?

Ongeschiktheid

De sollicitant/keurling heeft een mededelingsplicht ten aanzien van arbeidsbeperkingen/ziekten waarvan hij weet of behoort te weten dat deze hem ongeschikt maken voor een goede vervulling van de functie.

Geen belemmering

Indien de sollicitant van mening is dat de ziekte/gebrek geen belemmering zal vormen voor het uitoefenen van de functie, dan hoeft hij van de ziekte/gebrek geen mededeling te doen.

Dat zou wellicht anders kunnen liggen als de sollicitant zou weten dat (op korte termijn) door het verloop van de ziekte/gebrek zich wel beperkingen zouden kunnen voordoen.

Wat is een bijzondere functie-eis?

Onder bijzondere functie-eisen wordt verstaan: functie-eisen die

- risico's met zich meebrengen voor de gezondheid of veiligheid van de keurling of derden, en
- die niet met gangbare maatregelen volgens de stand der wetenschap of zakelijke dienstverlening zijn te reduceren.

De bedrijfsarts bepaalt op basis van de bijzondere functie-eisen aan welke medische eisen een sollicitant moet voldoen.

Voorbeelden van bijzondere functie-eisen zijn:

- Voor een vrachtwagenchauffeur of touringcarchauffeur: enkele uren achtereen een verhoogde staat van waakzaamheid en oordeelvermogen vasthouden, omdat er anders een ongeval plaats kan vinden.
- Voor een horecamedewerker: gemiddeld meer dan 6 uur per dag lopen.
- Voor medewerkers groenvoorziening of medewerkers in de bouw: gemiddeld meer dan 1 uur per dag werken met trillend handgereedschap zoals een motorzaag, pneumatisch gereedschap.

Mag de keurend arts vragenlijsten gebruiken?

Ten behoeve van de medische keuring mag de keurend arts wél een vragenlijst laten invullen.

De vragen dienen specifiek gericht te zijn op de bijzondere functie-eisen behorend bij de functie waarvoor wordt gekeurd. De arts moet u desgevraagd inlichten over de bijzondere functie-eisen.

Wat mag de keurend arts aan de werkgever/opdrachtgever meedelen?

Wel: De keurend arts mag meedelen of de keurling geschikt, ongeschikt of geschikt onder voorwaarden is.

Niet, tenzij: Over de medische informatie die tijdens de keuring is verkregen, mag de keurend arts niets aan de werkgever meedelen, tenzij de sollicitant hiertoe uitdrukkelijk toestemming geeft!

Is een psychologische keuring tijdens de sollicitatieprocedure toegestaan?

Vragen en onderzoeken moeten betrekking hebben op het 'medische' om van een aanstellingskeuring in de zin van de Wmk te kunnen spreken. Aanstellingskeuringen in de zin van de Wmk vallen onder de bevoegdheid van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA).

- Psychiatrische onderzoeken vallen **wel** onder medische onderzoeken.
- Psychologische onderzoeken vallen in beginsel **niet** onder de Wmk.

In principe valt een psychologische keuring niet onder de werking van de Wet op de medische keuringen (Wmk), zodat de CKA niet bevoegd is om hier uitspraken over te doen.

Indien tijdens het psychologisch onderzoek vragen over de gezondheid worden gesteld kan er toch sprake zijn van een keuring in de zin van de Wmk. Dat is het geval wanneer het doel van die vragen verder reikt dan past binnen het doel van de psychologische keuring. In dat geval is de CKA wel bevoegd.

Is een keuring in het kader van de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) een aanstellingskeuring? Arbeidsverhouding

Ingevolge artikel 2 van de Wsw is een dienstbetrekking bij de sociale werkvoorziening een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Er is dan ook sprake van een arbeidsverhouding in de zin van de Wet op de medische keuringen (Wmk).

Doelgroep en indicatiestelling

Een bijzonderheid van de Wsw is dat deze dienstbetrekking slechts wordt aangeboden aan mensen die blijkens een indicatiebeschikking tot de doelgroep van de Wsw behoren, te weten personen, die nog niet de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt en die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn.

Een medische keuring in het kader van de indicatiestelling vindt dan ook primair plaats om te bepalen of de betrokkene behoort tot deze groep, de doelgroep. Bij een keuring voor de indicatiestelling wordt tevens gekeken naar de mogelijkheid of betrokkene met extra voorzieningen of maatregelen in staat is regelmatig arbeid te verrichten in ten minste twee functies.

Geen aanstellingskeuring

Een aanstellingskeuring vindt plaats met het doel te keuren voor één concrete functie.

Een keuring ten behoeve van een indicatiestelling Wsw wijkt fundamenteel af van een aanstellingskeuring als bedoeld in de Wmk. Er is dan ook geen sprake van een aanstellingskeuring.

Is het vergelijken van de FML (Functionele Mogelijkheden Lijst) van een sollicitant met de belasting in concrete functies als een aanstellingskeuring aan te merken?

FML en artsen

Een FML wordt opgemaakt bij de arbeids(on)geschiktheidsbeoordeling in het kader van de WIA of de WAO.

Verzekeringsarts: De verzekeringsarts stelt onder andere vast welke beperkingen betrokkene in zijn functioneren in arbeid ondervindt ten gevolge van het verlies of vermindering van vermogens door ziekte of gebrek, alsmede in welke mate betrokkene belastbaar is voor arbeid. Het resultaat van deze beoordeling legt hij vast in de FML.

Bedrijfsarts: Tijdens hun begeleiding van (zieke) werknemers stellen ook bedrijfsartsen beperkingen vast en leggen deze vast in een FML of vergelijkbare lijst.

Aanstellingskeuring

Indien aan de hand van belastbaarheidsgegevens van de sollicitant (FML) wordt beoordeeld of een concrete functie geschikt is voor de sollicitant, dan is sprake van een aanstellingskeuring. De Wet op de medische keuringen (Wmk) is volledig van toepassing. Voor deze functie dienen dan ook bijzondere functie-eisen te zijn vastgesteld die zijn vertaald naar belastbaarheidseisen.

Vallen uitzendkrachten onder de Wet op de medische keuringen?

Ja, uitzendkrachten vallen onder de Wet op de medische keuringen (Wmk).

Want: Uitzendkrachten gaan een uitzendovereenkomst (= arbeidsovereenkomst) aan met het uitzendbureau zodat het bureau hen kan uitzenden naar een opdrachtgever die de uitzendkracht wil inlenen (inlener).

Indien de inlener de uitzendkracht een medische keuring wil laten ondergaan, dan wordt deze keuring met het oog op het inlenen verricht - en dus in verband met het aangaan van de arbeidsverhouding.

Is een aanstellingskeuring vanwege een mogelijke contractverlenging toegestaan?

Nee. Keuren voorafgaand aan een mogelijke contractverlenging is ongeoorloofde risico-selectie.

Als een aanstellingskeuring voor de betreffende functie is toegestaan, dan mag deze alleen worden verricht voordat de werknemer **start** in die functie.

Ja, mits: het nieuwe contract een **wijziging** van de functie inhoudt waaraan **bijzondere eisen** aan de medische geschiktheid worden gesteld.

Is een aanstellingskeuring tijdens een bestaand dienstverband toegestaan?

Niet: indien de keuring wordt verricht voor de functie waarin de werknemer reeds (enige tijd) werkzaam is.

Wel: indien er sprake is van een keuring in verband met een **wijziging** van de arbeidsverhouding bij dezelfde werkgever en de nieuwe functie of nieuwe taken **bijzondere eisen** stellen aan de medische geschiktheid. De keuring moet dan voldoen aan de voorwaarden van de Wet op de medische keuringen (Wmk).

N.B.: Vaak wordt een keuring in dit verband verward met een (periodieke) keuring tijdens dienstverband. Hiervoor verwijst de CKA naar de Leidraad verplichte medische keuringen van werknemers tijdens hun dienstverband, op de website van de nvab (<http://nvab.artsenet.nl>)

Is een keuring voor een opleiding gelijk te stellen met een aanstellingskeuring?

Bij baangarantie

Ja. Indien er sprake is van een opleiding met baangarantie, dan is een keuring voor een opleiding een aanstellingskeuring. De keuring wordt dan namelijk verricht in verband met het aangaan van een arbeidsverhouding. Bijvoorbeeld in de vorm van een leer/werkcontract waarbij een keuring wordt verricht voorafgaand aan het sluiten van het contract.

Arbeidsverhouding bij goede afronding

Ja. Ook kan sprake zijn van een aanstellingskeuring indien een medische keuring wordt verricht bij de toegang tot een (kortdurende) opleiding. De reden: In zo'n geval zal aansluitend aan de opleiding een arbeidsverhouding worden aangegaan onder voorwaarde van goede afronding van de opleiding.

Geen zekerheid over functie na afronding

Nee. Er is géén sprake van een aanstellingskeuring als het gaat om een medische keuring enkel voor de toegang tot een (beroeps)opleiding, zonder enige zekerheid over een functie na het afronden van de opleiding.

Wat kan een sollicitant doen wanneer hij het oneens is met de uitslag van de aanstellingskeuring?

Herkeuring

Op grond van artikel 12 van de Wet op de medische keuringen heeft de sollicitant/keurling recht op een herkeuring. De aanvraag hiervoor moet de keurling binnen 1 week na ontvangst van de uitslag doen.

Onafhankelijke arts

De keuringvrager (meestal de werkgever) dient een regeling te hebben voor een herkeuring door een onafhankelijk arts. De herkeurend arts dient in ieder geval een andere, onafhankelijke arts te zijn dan de arts die de eerste keuring heeft uitgevoerd. De herkeuring kan wel plaatsvinden bij dezelfde arbodienst.

Beslissing

De keuringvrager mag pas een beslissing nemen over de aanstelling nadat hij de uitslag van de herkeuring heeft ontvangen.

Kosten

De kosten van de herkeuring komen voor rekening van de keuringvrager, zij het dat hij een redelijke bijdrage mag verlangen van de sollicitant.

Wat kunt men met een oordeel van de CKA bereiken?

Een oordeel van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) is niet bindend.

Het is wel zo dat, mocht(en) (een der) partijen vervolgens een gerechtelijke procedure starten, het oordeel in deze procedure kan worden ingebracht.

Het is vervolgens aan de rechter wat hij met het oordeel van de CKA doet.

Bij het samenstellen van deze tekst is gebruikgemaakt van de website 'aanstellingskeuringen'
<http://www.aanstellingskeuringen.nl/>