

Advies 2009-20

Vraag

Verzoekster heeft gesolliciteerd naar de functie van violiste in een professioneel orkest. Zij heeft auditie gedaan en is aangenomen. Wel moet zij nog een aanstellingskeuring ondergaan. Hierover stond niets vermeld in de advertentie. Verzoekster deelt de CKA mee dat zij reeds vier jaar werkzaam is geweest als violiste bij een ander professioneel orkest en dit naar ieders tevredenheid. Voor toelating tot dat orkest hoefde zij destijds geen aanstellingskeuring te ondergaan. Verzoekster maakt zich zorgen over de aanstellingskeuring omdat zij in haar jeugd beschadigingen aan haar rechteroor heeft opgelopen en aan die kant een verminderd gehoor heeft. Dit is verder stabiel en verzoekster ondervindt hiervan ook bij haar werk geen problemen. Verzoekster vraagt de CKA of een aanstellingskeuring voor deze functie is toegestaan.

Antwoord

Een aanstellingskeuring is alleen toegestaan voor een functie waaraan risico's zijn verbonden voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemer zelf of anderen. Het gaat dan om bijzondere functie-eisen, zoals bij duikers, brandweermannen, piloten of beroepschauffeurs. In deze functies is het noodzakelijk dat de werknemer aan bepaalde medische eisen voldoet. Voor administratieve functies gelden dergelijke eisen normaliter niet.

De werkgever moet zo veel mogelijk doen om de risico's voor de gezondheid en de veiligheid bij de uitoefening van werkzaamheden in zijn bedrijf te beperken. Als redelijkerwijs geen afdoende maatregelen mogelijk zijn, kan een aanstellingskeuring worden geadviseerd.

Hiertoe dient de werkgever eerst advies te hebben gevraagd aan de arbodienst. De werkgever moet de functie-eisen goed omschrijven, waarna de arbodienst beoordeelt of er medische geschiktheidseisen dienen te worden gesteld voor het vervullen van de functie.

De vraag is of er bijzondere functie-eisen zijn te duiden voor de functie van violist bij een professioneel orkest. Gelet op de vraagstelling beperkt de CKA zich in haar antwoord tot mogelijke eisen met betrekking tot het gehoor.

Indien blootstelling aan zodanig hoge geluidsniveaus plaatsvindt dat daardoor schade aan het gehoor kan optreden is er sprake van een bijzondere functie-eis.

De werkgever dient dan ook maatregelen te nemen -waaronder het doen dragen van adequate gehoorbescherming- om blootstelling aan dergelijke geluidsniveaus te verminderen tot een aanvaardbaar niveau.

Voor blootstelling aan hoge geluidsniveaus (=lawaai) en de te nemen maatregelen is aparte regelgeving (arbobesluit) van toepassing gericht op het voorkomen van gehoorschade ten gevolge van schadelijke blootstelling. Een aanstellingskeuring op dit aspect ligt daarom minder voor de hand. Een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek op vrijwillige basis is wel mogelijk. Over de uitkomsten van een dergelijk onderzoek mogen zonder toestemming van de keurling geen mededelingen worden gedaan aan de werkgever.

Voor meer informatie verwijst de CKA naar de arbodienst, bedrijfsarts of arbeidshygiënist.

Overigens wijst de CKA er op dat een aanstellingskeuring niet is bedoeld om de problemen die verzoekster had/heeft met haar gehoor op te sporen om haar toekomstige werkgever hierover te informeren. Niet de luistervaardigheden maar mogelijke gezondheidsrisico's verbonden aan het werk bij het betreffende orkest zijn een valide reden voor een aanstellingskeuring.

Voor eventuele andere bijzondere functie-eisen geldt dat de werkgever al datgene dient te doen om het risico te verminderen dat redelijkerwijs mogelijk is en kan worden verlangd. Pas als dat niet lukt kan een aanstellingskeuring zijn toegestaan, mits ook aan de andere vereisten is voldaan.

Een van die andere eisen betreft de informatieplicht. In de advertentie is geen melding gemaakt van een medische keuring als onderdeel van de sollicitatieprocedure.

Het Besluit aanstellingskeuringen bepaalt dat de werkgever bij de werving vermeldt dat voor de betreffende functie een aanstellingskeuring deel uit maakt van de selectieprocedure. Het niet vermelden van deze eis is strijdig met de geldende regelgeving.

Advies CKA

Verzoekster kan haar toekomstige werkgever er op wijzen dat hij in de advertentietekst melding had moeten maken van de aanstellingskeuring. Tevens kan zij vragen om inzage in het advies van

arbodienst of bedrijfsarts over de rechtmatigheid van de keuring en heeft zij recht op informatie over het waarom en de inhoud van de keuring.

Als de werkgever u deze informatie niet kan of wil verstrekken, kan verzoekster de keuring weigeren en/of een klacht indienen bij de CKA.