

Vraag

Verzoeker is aangenomen als trainee bij een bouwonderneming in de functie van werkvoorbereider. De werkgever is van mening dat verzoeker voor indiensttreding eerst aan een intredekeuring moet deelnemen en dit een verplichting is op grond van de toepasselijke CAO. Verzoeker vraagt zich af of hij moet melden dat er bij hem een genetisch bepaalde oogziekte is geconstateerd. De ziekte heeft zich nog niet geopenbaard en op dit moment zou hij de functie zonder problemen kunnen uitoefenen. Volgens zijn oogarts zal hij waarschijnlijk de eerste vijf jaar geen hinder ondervinden van deze afwijking. Verzoeker heeft tevens een uitgebreide vragenlijst ontvangen. Hierin wordt onder andere gevraagd naar oogaandoeningen en aangeboren ziekten. Hij vraagt zich derhalve af of hij deze vragenlijst naar waarheid moet invullen of dat hij zijn oogaandoening kan verzwijgen.

Antwoord

Wettelijk kader

Artikel 1, onderdeel a, van de Wet op de medische keuringen (Wmk) bepaalt – voor zover hier relevant – dat onder een keuring wordt verstaan: vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst.

Het gebruik van vragenlijsten wordt als keuring aangemerkt en valt daarmee onder de werkingssfeer van de Wmk. De Wmk heeft als uitgangspunt dat aanstellingskeuringen beperkt toelaatbaar zijn, omdat uitsluiting van de arbeidsmarkt moet worden voorkomen en omdat de privacy van werknemers moet worden beschermd. De aanstellingskeuring mag daarom niet worden gebruikt als instrument van risicoselectie van werknemers voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de toekomst. Als een aanstellingskeuring mag worden verricht, vormt deze keuring het sluitstuk van de selectieprocedure.

In artikel 4 lid 1 Wmk is bepaald dat een aanstellingskeuring alleen mag worden verricht indien aan de vervulling van de betreffende functie en de daarbij behorende taken bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Daaronder wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid, terwijl de risico's voor de gezondheid en de veiligheid niet met gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kunnen worden gereduceerd.

Voorts is in artikel 3 van de Wmk bepaald dat *onderzoek* specifiek gericht op het verkrijgen van kennis over een ernstige ziekte waarvan de ontwikkeling niet door medisch ingrijpen kan worden voorkomen of in evenwicht gehouden geen deel van het onderzoek uit mag maken.

Praktijk

In de praktijk dienen de bijzondere eisen van een functie door de werkgever in kaart te worden gebracht. Een deskundige, bijvoorbeeld een bedrijfsarts, beoordeelt of er daadwerkelijk sprake is van bijzondere functie-eisen. Hij beoordeelt ook of deze een risico vormen voor de gezondheid of veiligheid van de werknemer of derden. Dit gebeurt aan de hand van (medische) toetsingscriteria, waarbij bovendien moet worden nagegaan of er valide onderzoeksmethoden bestaan om die toetsing mogelijk te maken. De praktijk van deze beoordeling is vastgelegd in de Leidraad Aanstellingskeuringen (NVAB publicatie, juni 2005). De keuring moet beperkt blijven tot de aspecten die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de bijzondere functie-eisen. Na inventarisatie van de bijzondere functie-eisen, en doel en inhoud van de aanstellingskeuring, brengt de deskundige advies uit aan de werkgever over de rechtmatigheid van de voorgenomen aanstellingskeuring. Alleen bij bijzondere functie-eisen én geschikte medische onderzoeksmethoden is de keuring rechtmatig.

Uit de gegevens blijkt niet of de aspirant werkgever de bijzondere functie-eisen van de functie werkvoorbereider in kaart heeft gebracht noch of deze functie-eisen door een bedrijfsarts getoetst zijn aan de hand van de gebruikelijke (medische) toetsingscriteria. De meeste vragen in de vragenlijst zijn te algemeen van aard en zijn niet terug te leiden naar bijzondere functie-eisen. De overgelegde vragenlijst voldoet daarom niet aan de voorschriften van de Wmk. Op het eerste oog kan geen koppeling worden gemaakt tussen de functiebeschrijving van een werkvoorbereider, de bijzondere eisen van medische geschiktheid en de daarbij relevante toetsingscriteria.

Concreet betekent dit het volgende:

1. *Is de vragenlijst wellicht in strijd met de Wmk?*
Ja, gezien bovenstaande overwegingen mogen deze vragen niet gesteld worden. De vragenlijst is te algemeen en te uitgebreid, zonder enige relatie naar de betreffende functie.
2. *Als ik enkele vragen niet naar waarheid en geweten invul, sta ik dan nog in mijn recht?*
Ja, op grond van artikel 3 Wmk hoeft op deze vragen geen antwoord gegeven te worden. Verzoeker staat hiermee volledig in zijn recht.
Een keuring is sowieso alleen toegestaan als er werkelijk sprake is van bijzondere functie-eisen voor de functie van werkvoorbereider. Het advies van de CKA aan verzoeker luidt om tijdens de keuring bij de bedrijfsarts te informeren naar de achtergrond van de vragen in relatie tot de bijzondere functie eisen voor de functie werkvoorbereider. Eventueel kan verzoeker de bedrijfsarts laten weten dat deze keuring niet voldoet aan de Wmk.

Ten overvloede nog het volgende. Er zijn meerdere uitspraken van rechters waar het gaat om de mededelingsplicht van sollicitanten over hun beperkingen. Indien het voor de sollicitant redelijkerwijs duidelijk is dat de aandoening op korte termijn een beperking in de uitoefening van de functie zal veroorzaken, dan is er een mededelingsplicht op grond van het goed werknemerschap. In een rechterlijke uitspraak is de termijn waarin verwacht wordt dat een beperking zich zal kunnen openbaren op zes maanden gesteld. Deze termijn is gebaseerd op de wettelijke bepalingen van onder meer de Ziektewet. Nu er voor verzoeker geen uitval op korte termijn te verwachten is, is er voor hem geen reden om zijn aandoening te vermelden.