

## Vraag

Verzoeker werkt bij een recycling bedrijf als weegbrugmedewerker. Hij heeft nu voor de tweede keer een halfjaar contract, welk contract in augustus zal aflopen. Verzoeker heeft, zonder aankondiging vooraf, een uitnodiging gekregen voor een preventief medisch onderzoek (PMO, voorheen PAGO genoemd) begin augustus. De keuring zoals omschreven is voor Loodstechnisch personeel conform de CAO Beroepsgoederenvervoer.

In de uitnodigingsbrief staat vermeld dat bij het geplande onderzoek sprake is van een beoordeling van de medische geschiktheid van verzoeker voor de functie. In de brief staat dat zijn volledige medewerking wordt gevraagd om hem en zijn werkgever goed te kunnen adviseren over mogelijke beperkingen. Tevens is een uitgebreide vragenlijst meegestuurd die ingevuld meegenomen dient te worden naar de keuring.

Verzoeker maakt zich ongerust om het feit hij destijds in zijn huidige functie als weegbrugmedewerker is herplaatst omdat een eerdere functie te zwaar was. Hij vraagt of hij verplicht is mee te werken aan het gevraagde onderzoek. Gaat het hier daadwerkelijk om een vrijwillig PMO of wordt dit onderzoek gebruikt als een aanstellingskeuring?

## Antwoord

Er is een duidelijk onderscheid tussen een aanstellingskeuring en een PMO. Voor een aanstellingskeuring gelden strikte regels. Er bestaat een speciale wet voor aanstellingskeuringen: de Wet op de medische keuringen (Wmk). De vuistregel is dat keuren alleen mag bij werk waarvoor bijzondere functie-eisen gelden. Het gaat dan meestal om banen met risico's voor uw gezondheid of veiligheid, of die van anderen. In ieder geval moeten deskundigen bekijken óf en hoe er gekeurd mag worden. De bedrijfsarts bepaalt welk soort onderzoek nodig is: welke vragen, en wat voor lichamelijk of ander onderzoek. Hij doet dit aan de hand van de vastgestelde bijzondere functie-eisen. Een aanstellingskeuring mag uitsluitend plaatsvinden aan het eind van de sollicitatieprocedure en voor aanvang van de werkzaamheden. De keurling krijgt als eerste de uitslag van de keuring te horen. Pas na zijn toestemming mag de bedrijfsarts de uitslag aan de werkgever doorgeven. Hij zegt dan alleen of de keurling geschikt of ongeschikt is, dan wel geschikt onder bepaalde voorwaarden.

Een PMO is een onderzoek waaraan iemand op vrijwillige basis mee kan doen. Aan de inhoud van een PMO worden geen strikte eisen gesteld. De bedrijfsarts mag van dit onderzoek geen resultaten naar de werkgever sturen tenzij de keurling hiervoor toestemming geeft. Dit onderzoek is niet toegestaan als aanstellingskeuring. Met andere woorden: het mag niet van een PMO afhangen of de werknemer wel of niet een nieuw contract krijgt.

Een tweede overweging is de volgende.

Verzoeker geeft aan dat hij reeds geruime tijd zonder gezondheidsproblemen de functie van weegbrugmedewerker vervult. De CKA heeft in eerdere adviezen<sup>1</sup> uitgesproken dat iemand keuren nadat hij/zij reeds als uitzendkracht heeft gewerkt in strijd is met de Wmk. De onderhavige situatie is wat dit aspect betreft vergelijkbaar met die van een uitzendkracht. Een aanstellingskeuring is niet toegestaan.

---

1 Advies 04-001 en Advies 2008-12

Het is de CKA ambtshalve bekend dat in de CAO Beroepsgoederenvervoer voor de werkgever de verplichting is opgenomen administratief personeel van 40 jaar en ouder in het kader van de Arbozorg iedere 5 jaar te laten keuren (de PMO keuring). Deze CAO bepaalt eveneens dat de werknemer zich beschikbaar heeft te stellen voor de medische keuringen die door de werkgever redelijkerwijze nodig geacht worden in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een keuring, kan deze werknemer herkeuring aanvragen. Zolang verzoeker een contract heeft bij deze werkgever is de CAO beroepsgoederenvervoer ook op hem van toepassing.

#### Advies

De CKA kan verzoeker niet adviseren om wel of niet deel te nemen aan het PMO. Indien verzoeker besluit wel aan het PMO deel te nemen, dan adviseert de CKA om aan de keurend arts te vragen waarom deze keuring in dit geval voor het vervullen van de functie nodig wordt geacht.

Het PMO mag in ieder geval niet dienen als aanstellingskeuring. Indien het PMO hier wel voor wordt gebruikt en verzoeker wordt als gevolg van deze keuring niet aangesteld, dan kan een klacht worden ingediend bij de CKA.