

# Advies A 2008-01

## Vraag

Verzoeker, (nog) woonachtig in Nederland, solliciteert naar de functie call center agent bij een groot computerbedrijf. De sollicitatie loopt via een uitzendbureau. Het gaat om een functie in Zuid-Afrika. Na de benodigde sollicitatieprocedures wordt hij aangenomen.

Verzoeker moet nog wel een medische keuring ondergaan. Hij vraagt zich af waarom hij deze keuring moet ondergaan en wil weten of hij nog kan worden afgewezen. Het uitzendbureau is in Zuid-Afrika gelegen, maar heeft tevens vestigingen in Nederland. Verzoeker vraagt zich af welk recht op hem van toepassing is.

## Antwoord

Een aanstellingskeuring mag alleen worden verricht in die situaties, waarbij functie-eisen een bijzonder beroep doen op de medische geschiktheid van de kandidaat. Omdat voor het beroep van call center agent dergelijke eisen niet aanwezig lijken te zijn, is het voorlopig oordeel van de CKA dat een aanstellingskeuring voor deze functie niet is toegestaan.

Cruciale vraag in de voorgelegde zaak is echter of de WMK wel van toepassing is. Aangezien verzoeker in dienst treedt van een in Zuid-Afrika gevestigde uitzendorganisatie, is het van belang om vast te stellen welk recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing is: Nederlands of Zuid-Afrikaans recht. Deze kwestie wordt geregeld in een internationaal verdrag. Daaruit volgt dat, indien verzoeker met de Zuid-Afrikaanse werkgever afsprekt dat het Nederlandse recht van toepassing is, de WMK van toepassing is. Is overeenge-

komen dat het Zuid-Afrikaanse recht (of het recht van een ander land) toepasselijk zal zijn, dan is het uitgangspunt dat de normen van de WMK slechts van toepassing zijn indien:

- de werkzaamheden gewoonlijk in Nederland worden verricht en verzoeker slechts tijdelijk in Zuid-Afrika te werk wordt gesteld of
- verzoeker behalve in Zuid-Afrika ook in diverse andere landen werkzaam zal zijn en in dienst is genomen door een Nederlandse vestiging van de uitzendorganisatie.

Is niet aan een van deze twee voorwaarden voldaan, dan is de WMK niet van toepassing en kan verzoeker aan deze wet dus ook geen rechten ontfangen. Of een aanstellingskeuring geoorloofd is, moet dan worden beoordeeld aan de hand van het Zuid-Afrikaanse recht. De CKA is echter niet bevoegd zich over de inhoud van dat recht uit te laten.