

Advies 2012-15

Vraag

De vraag is of een werkgever bij indiensttreding aan een werknemer vragen mag stellen ten behoeve van een verzekering in het kader van arbeidsongeschiktheid. Het gaat om vragen als:

- Is de werknemer arbeidsgehandicapt/structureel functioneel beperkt? Zo ja, per wanneer?
- Heeft de werknemer een (gedeeltelijke) WIA-uitkering of een WAO-uitkering? Zo ja, wat is het percentage en de laatste herzieningsdatum?
- Is de werknemer een voormalig WAO-er en wat is de datum van uitstroom uit de WAO?

De werkgever moet deze informatie bij aanmelding van een werknemer aan een arbeidsongeschiktheidsverzekeraar verstrekken.

Antwoord

Het gaat in dit geval niet om een keuring in het kader van een aanstelling, maar een aanmelding voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De bevoegdheid van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) is beperkt tot aanstellingskeuringen (artikel 1 Wet op de medische keuringen (WMK)). De CKA is niet bevoegd zich over het beleid bij indiensttreding in het kader van de aanmelding voor een verzekering uit te spreken.

Een aanstellingskeuring is een keuring aan het eind van een sollicitatieprocedure gericht op een specifieke functie waarvoor bijzondere functie-eisen zijn geformuleerd bij een nader bepaalde werkgever. De keuring voldoet reeds aan de andere eisen die de toekomstige werkgever stelt. Indien de keuring medisch geschikt is, verkrijgt hij de beoogde functie.

De WMK bepaalt dat een aanstellingskeuring slechts onder strikte voorwaarden is toegestaan. De WMK is tot stand gekomen met het doel oneigenlijke risicoselectie tegen te gaan. Het is dan ook niet toegestaan te keuren om het risico op ziekte(verzuim) in te schatten.

Indien een werkgever de hiervoor beschreven vragen aan een sollicitant stelt, dan is dat als een aanstellingskeuring te beschouwen. Deze keuring is dan niet rechtmatig. Een aanstellingskeuring mag namelijk niet worden gebruikt als instrument van risicoselectie van kandidaten voor ziekteverzuim en arbeidsgeschiktheid in de toekomst.

Kortom de vragen mogen niet aan de werknemer worden gesteld voordat het dienstverband definitief tot stand is gekomen.

De CKA wijst ten overvloede op artikel 38b Ziektewet (ZW), waarin is bepaald dat een werknemer pas na twee maanden dienstverband informatie aan de werkgever hoeft te verstrekken over het mogelijk gebruik kunnen maken van de ZW als vangnet (de no-riskpolis).