

Advies 2015-19

Vraag

Een werknemer heeft in het verleden een aanstellingskeuring gehad in verband met zijn nieuwe functie. Voorafgaand aan deze keuring diende hij een formulier in te vullen, met daarin onder andere vragen over ziekteverzuim in het verleden. De werknemer heeft de aanstellingskeuring positief afgerond en ging de betreffende functie vervullen.

Anderhalf jaar na de aanstellingskeuring is de werknemer uitgevallen wegens medische klachten. De werknemer heeft aangegeven dat hij mogelijk onjuiste informatie heeft verstrekt, dan wel relevante informatie heeft achtergehouden tijdens de keuring. De werkgever vraagt of het mogelijk is om het formulier van de aanstellingskeuring in te zien of op een andere manier te achterhalen of werknemer onjuiste informatie heeft gegeven tijdens de aanstellingskeuring.

Antwoord

De bedrijfsarts zal het verzoek om de vragenlijst te overleggen, die de sollicitant heeft ingevuld voorafgaande aan de aanstellingskeuring, moeten weigeren. Op grond van artikel 10 van de Wet op de medische keuringen (Wmk) is de keurende arts tot geheimhouding verplicht. De keurende arts deelt aan de keuringaanvrager (de werkgever) op grond van dezelfde bepaling uitsluitend mee of een sollicitant geschikt, ongeschikt of onder voorwaarden geschikt is voor de functie waarvoor de aanstellingskeuring geldt. Deze informatie mag bovendien geen ander doel dienen dan het beslissen over de aanstelling van de medewerker. De keurend arts mag dus geen inhoudelijke mededelingen doen over de aanstellingskeuring, laat staan de vragenlijst aan de werkgever overhandigen of deze laten inzien.

Een bedrijfsarts is, behalve aan de Wmk, ook gebonden aan zijn medisch beroepsgeheim en aan de richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens zoals opgenomen in de richtlijnen van de NVAB (de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde). Het uitgangspunt daarbij is dat de bedrijfsarts geen vertrouwelijke informatie over een ziekte of aandoening mag verschaffen aan een werkgever.

De bedrijfsarts zal dit verzoek waarschijnlijk ook moeten weigeren als de sollicitant aan de werkgever toestemming heeft gegeven om het formulier op te vragen. Daarbij speelt onder meer dat de bedrijfsarts ervan mag uitgaan, of in ieder geval mag vermoeden – gelet op de bestaande situatie – dat de werknemer zijn toestemming niet in volledige vrijheid heeft verleend.

Overigens mogen gegevens van een aanstellingskeuring maar zo lang worden bewaard als voor de werking, de beoordeling van de geschiktheid voor de functie, relevant is. Inmiddels is er anderhalf jaar verstreken sinds de keuring en daarmee gaat de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) ervan uit dat de bedrijfsarts de gegevens heeft vernietigd.