

# Onderzoeksrapport aanstellingskeuringen

## SAMENVATTING EN CONCLUSIE

### Inhoudsopgave

<a href="#">Samenvatting en conclusie</a> .....	1
<a href="#">1.1. Inleiding</a> .....	2
<a href="#">1.2. Juridisch kader van de WMK</a> .....	2
<a href="#">1.2.1. Inleiding</a> .....	2
<a href="#">1.2.2. Communautaire recht</a> .....	2
<a href="#">1.2.3. Algemene Nederlandse wetgeving en rechtsbeginselen</a> .....	2
<a href="#">1.2.3.1. Inleiding</a> .....	2
<a href="#">1.2.3.2. Arbeidsovereenkomstenwetgeving</a> .....	2
<a href="#">1.2.3.3. Ambtenarenwetgeving</a> .....	3
<a href="#">1.2.3.4. Arbeidsomstandighedenwetgeving</a> .....	3
<a href="#">1.2.3.5. Medezeggenschapwetgeving</a> .....	3
<a href="#">1.2.3.6. Gezondheidsrechtelijke wetgeving</a> .....	3
<a href="#">1.2.3.7. Privacywetgeving</a> .....	5
<a href="#">1.2.3.8. Gelijkebehandelingswetgeving</a> .....	5
<a href="#">1.2.4. Grondrechten uit de grondwet en internationale verdragen</a> .....	5
<a href="#">1.3. Grondrechtelijke bescherming door de WMK</a> .....	5
<a href="#">1.4. Werkingssfeer</a> .....	6
<a href="#">1.4.1. Materiële werkingssfeer</a> .....	6
<a href="#">1.4.2. Personele werkingssfeer</a> .....	8
<a href="#">1.5. Voorwaarden bij de aanstellingkeuring</a> .....	9
<a href="#">1.6. Rechten keurling</a> .....	10
<a href="#">1.7. Regels voor de keuringvrager</a> .....	11
<a href="#">1.8. Regels voor de keurend arts</a> .....	11
<a href="#">1.9. Handhaving</a> .....	12
<a href="#">1.10. Conclusie</a> .....	14

## **1.1. Inleiding**

In opdracht van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) is geïnventariseerd waar en op welke wijze de aanstellingskeuring is geregeld. Daarbij is gekeken naar de huidige Nederlandse vigerende wet – en regelgeving, algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) en de medische zelfregulering. Hierna zal een samenvattend overzicht van die voorschriften voor de aanstellingskeuringen worden gegeven. Het accent ligt daarbij vanwege de werkzaamheden van de CKA sterk op de aanstellingskeuring zoals die is geregeld in de Wet op de medische keuringen (WMK). Waar mogelijk zullen de normen uit de WMK nader worden toegelicht aan de hand van de parlementaire geschiedenis, oordelen van de CKA, jurisprudentie, vakliteratuur en criteria uit de zelfregulering, uit de categoriale wet - en regelgeving voor beroepsgroepen en de AVV CAO's. In het overzicht zullen knelpunten bij toepassing van de diverse regels voor de aanstellingskeuring worden gesignaleerd.

## **1.2. Juridisch kader van de WMK**

### **1.2.1. Inleiding**

Het juridische kader van de WMK bestaat uit het communautaire recht, uit de grondrechten zoals die zijn neergelegd in de Grondwet en het internationale verdragsrecht en uit algemene Nederlandse wetgeving en rechtsbeginselen die normen geven voor de aanstellingskeuring.

### **1.2.2. Communautaire recht**

Het communautaire recht dat raakvlakken heeft met de aanstellingskeuring werkt vooral via Nederlandse wetgeving die is gebaseerd op het communautaire recht, zoals de gelijkebehandelingswetgeving en de privacywetgeving, door in de normen die gelden bij een aanstellingskeuring. Mogelijk zouden de Richtlijnen over de gezondheid bij de arbeid een rol kunnen spelen bij de invulling van de WMK voor wat betreft de invulling van de bijzondere eisen van medische geschiktheid uit artikel 4 eerste lid WMK.

### **1.2.3. Algemene Nederlandse wetgeving en rechtsbeginselen**

#### **1.2.3.1. Inleiding**

De algemene Nederlandse wetgeving en rechtsbeginselen waarin regels voor de aanstellingskeuring zijn te vinden betreffen de arbeidsovereenkomstenwetgeving, ambtenarenwetgeving, arbeidsomstandighedenwetgeving, medezeggenschapswetgeving, gezondheidsrechtelijke wetgeving, privacywetgeving, gelijkebehandelingswetgeving en de beginselen van precontractuele redelijkheid en billijkheid en van goed bestuur.

#### **1.2.3.2. Arbeidsovereenkomstenwetgeving**

In de bepalingen over de arbeidsovereenkomst in het BW zijn slechts enkele bepalingen opgenomen die zien op aspecten bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, waaronder de aanstellingskeuring. Relevant voor de aanstellingskeuring zijn de bepalingen 7: 646 tot en met 7: 649 BW, waarin ongelijke behandeling op grond van geslacht en arbeidsduur bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is verboden. Ook relevant voor de aanstellingskeuring is artikel 7: 629 derde lid BW. Daarin is bepaald

dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte indien deze ziekte het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt, waardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd. Evenmin als dat valse informatie mag worden verstrekt, mag op grond van de precontractuele redelijkheid en billijkheid de sollicitant relevante informatie over zijn geschiktheid voor de functie verzwijgen. Dit kan ook een grond voor verlies van loonaanspraken en zelfs een grond voor het einde van de arbeidsovereenkomst opleveren.

#### **1.2.3.3. Ambtenarenwetgeving**

De WMK is ook van toepassing op een keuring bij de aanstelling als ambtenaar. Volgens artikel 1 Ambtenarenwet (AW) is er van een aanstelling als ambtenaar sprake wanneer een persoon door een eenzijdige rechtshandeling door een bevoegd bestuursorgaan wordt aangesteld met het doel in openbare dienst voor dat bestuursorgaan werkzaam te zijn. Voor diverse typen ambtenaren is hun rechtspositie verder uitgewerkt in bijzondere regelingen. In een tweetal van die regelingen zijn algemene regels voor de aanstellingskeuring gegeven (art. 9, 10 ARAR en art. 2:2, 2:3 CAR / UWO). Diezelfde twee regelingen bepalen dat het verstrekken van onjuiste inlichtingen bij de indiensttreding en of de keuring, een grond voor ontslag is (art. 98 ARAR, art. 8:7 CAR/UWO). Analoog aan de civiele precontractuele redelijkheid en billijkheid zal dan ook voor de ambtenaar gelden dat hij bij de aanstellingskeuring geen relevante informatie mag verzwijgen.

Voor de civiele en de publiekrechtelijke werkgever geldt dat zij bij de aanstellingskeuring respectievelijk het beginsel van precontractuele redelijkheid en billijkheid en de algemene beginselen van goed bestuur in acht moeten nemen.

#### **1.2.3.4. Arbeidsomstandighedenwetgeving**

Artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt voorts onder meer dat de burgerrechtelijke of publiekrechtelijke werkgever risico's voor de gezondheid van werknemers moet voorkomen of indien dat niet mogelijk is, zoveel mogelijk dient te beperken. Voor wat betreft de aanstellingskeuring geldt dat de werkgever de aanstellingskeuring niet zelf mag verrichten, maar zich daarvoor moet laten bijstaan door een arts van een gecertificeerde Arbodienst (art. 14 lid 3 onder c 2 Arbowet).

#### **1.2.3.5. Medezeggenschapwetgeving**

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat de OR van zowel een privaatrechtelijke als een publiekrechtelijke onderneming (lees: overheid) over een recht van instemming beschikt bij het vaststellen van het aanstellingskeuringsbeleid. Ook beschikt de OR over een informatierecht over de verwachtingen en resultaten van dat beleid (art. 27 lid 1 onder e en art. 31b WOR).

#### **1.2.3.6. Gezondheidsrechtelijke wetgeving**

De gezondheidsrechtelijke wetgeving die relevant is bij de aanstellingskeuring bestaat uit de Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO) en de Wet op de op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG). De WGBO is neergelegd in de artikelen 7: 446 tot en met 7:468 BW. Hoewel de bepalingen geschreven zijn voor de situatie waarbij er een overeenkomst bestaat tussen de patiënt en de arts, zijn de bepalingen van overeenkomstige toepassing op de medische keuring "*voor zover de aard van de rechtsbetrekking zich daar niet tegen verzet*" (art. 7:464 BW) Voor de aanstellingskeuringen gelden op grond van artikel 7: 464 tweede lid BW daarnaast nog twee bijzondere regels:

- a. keuringgegevens mogen slechts zo lang worden bewaard als nodig is voor het doel van het onderzoek, tenzij het bepaalde bij of krachtens wet zich tegen uitzondering verzet,
- b. de keurling moet in de gelegenheid worden gesteld aan te geven of hij de resultaten van het onderzoek wil vernemen, en zo ja, of hij als eerste op de hoogte gesteld wordt zodat hij over de mededeling aan derden, keuringvrager, kan beslissen.

Voor de situatie van de aanstellingskeuring zullen gezien bovenstaand criterium van aard van de rechtsbetrekking de regels uit de WGBO gelden over:

- de handelingsbekwaamheid minderjarigen (art. 7:447 BW)
- de informatieplicht voor de keurend arts aan de keurling (art. 7:448 BW),
- het recht op niet weten (art. 7:449 BW),
- de schriftelijke toestemming voor verrichtingen van ingrijpende aard (art. 7:451 BW),
- de professionele standaard (art. 7:453 BW),
- de dossierplicht (art. 7: 454 lid 1, 2 BW),
- het inzagerecht van de keurling (art. 7: 456 BW),
- de verstrekking van anonieme gegevens voor wetenschappelijk onderzoek (art. 7:458 BW),
- het besloten onderzoek (art. 7: 459 BW),
- het verbod op opzegging door de hulpverlener (art. 7: 460 BW),
- de vertegenwoordiging van de keurling (art. 7: 465 BW)
- het wetenschappelijk onderzoek met anoniem lichaamsmateriaal (art. 7:467 BW),
- het verbod om ten nadele van patiënt af te wijken van enkele algemene wetsbepalingen over de overeenkomst van opdracht (art. 7: 468 BW).

Bij een aantal andere bepalingen dan bovengenoemde zijn opmerkingen te plaatsen over de toepasselijkheid op de keuringssituatie. Ten eerste zou in de keuringssituatie het algemene beginsel van toestemming van de patiënt op basis van alle relevante informatie (informed consent) zoveel mogelijk moeten worden nagestreefd door de keurend arts (art. 7: 448 en 7: 450 BW). Ten tweede, het is onduidelijk hoe de bewaartermijn voor de keuringsgegevens van artikel 7: 464 BW zich verhoudt tot het vernietigingsrecht van de keurling op grond van artikel 7:455 BW. Het Advies WGBO en bedrijfsarts geeft aan dat bij keurlingen die niet zijn aangesteld er geen aannemelijke belangen van derden zijn die aan het vernietigingsrecht in de weg staan. Dit kan in geval van bijzondere omstandigheden anders zijn als de keurling wel is aangenomen. Derde opmerking betreft de geheimhoudingsplicht; deze wordt niet geschonden als de keurend arts overleg over de keuring voert binnen de organisatie waar hij werkt of met de arts die een expertise - onderzoek uitvoert (art. 7: 457 BW). Op grond van de WMK geldt daarnaast nog een uitzondering voor de geheimhouding voor de mededeling van de keuringsuitslag. Op grond van de adviesrelatie van de keurend arts met de keuringvrager geldt tevens een uitzondering voor mededelingen over valse informatie bij de aanstellingskeuring. Ten vierde is de keurend arts op grond van artikel 7:464 BW te beschouwen als hulpverlener in de zin van de WGBO. De keurend arts is dan ook als enige aansprakelijk voor de keuring, tenzij de Arbodienst als werkgever of opdrachtgever aansprakelijk is.

Omdat de keurend arts handelingen op het gebied van de individuele gezondheidszorg verricht, is de Wet BIG op hem van toepassing (art. 1 lid 2 onder a Wet BIG). De wet geeft een aantal procedurele en inhoudelijke voorschriften voor de uitoefening van het beroep van (keurend) arts. Daarnaast bepaalt de Wet BIG dat de keurend arts onder de ingestelde tuchtrechtspraak valt (Hoofdstuk 7 Wet BIG).

### **1.2.3.7. Privacywetgeving**

Bij een aanstellingskeuring worden zeer persoonlijke medische gegevens over de keurling onderzocht en vastgelegd door de keurend arts en in de meeste gevallen zal vervolgens de keuringsuitslag aan de keuringvrager worden medegedeeld. In de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) zijn algemene regels gegeven ter bescherming van het grondrecht op persoonlijke levenssfeer bij een dergelijke verwerking van persoonsgegevens. Voor de verwerking van de persoonsgegevens moet er een grondslag bestaan. Toestemming van de keurling of de overeenkomst tussen de keurend arts en de keuringvrager kan de grondslag vormen voor het verwerken van keuringsgegevens. De persoonsgegevens mogen alleen voor een duidelijk, welomschreven en gerechtvaardigd doel worden verzameld (art. 7 WBP). De verwerking van de gegevens en bewaring van de persoonsgegevens is voorts alleen toegestaan als dat noodzakelijk en proportioneel is, als dat niet onverenigbaar is met de (legitieme) doeleinden van de verwerking, mits de verwerking behoorlijk en zorgvuldig geschiedt en mits de bewaring aan bepaalde voorwaarden voldoet (art. 6, 8 tot en met 15 WBP). Voor de verwerking van gevoelige gegevens zoals gegevens met betrekking tot gezondheid zijn in de WBP aanvullende regels gesteld. Onduidelijkheid bestaat er over de wettelijke mogelijkheden voor de Arbodienst en de keuringvrager keuringsgegevens over de gezondheid te verwerken.

### **1.2.3.8. Gelijkebehandelingswetgeving**

De gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte kan tijdens een sollicitatieprocedure en of aanstellingskeuring vanwege de beoordeling op gezondheid in het geding komen (art. 1 en 4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (WGB H/CZ)). Daarnaast bestaat er bij de aanstellingskeuring het risico op ongelijke behandeling op grond van geslacht of leeftijd (art. 1 Gw, 1 en 5 AWGB, 7:646 BW, 1a lid 1 en 3 lid 1 WGB, art.1 Gw en 1 en 3 onder a tot en met d wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid). De WMK kent geen bijzondere regels om (die vormen van) ongelijke behandeling tegen te gaan. Een plicht om na de aanstellingskeuring passende maatregelen te treffen voor een keurling met beperkingen ontbreekt dan ook in de WMK.

## **1.2.4. Grondrechten uit de grondwet en internationale verdragen**

Grondrechten van de keurling zoals die zijn neergelegd in de grondwet en de internationale verdragen waarop bij de aanstellingskeuring (mogelijk) inbreuk wordt gemaakt betreffen:

- het recht op gelijke behandeling,
- het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer,
- het recht op de onaantastbaarheid van het lichaam,
- het recht op werkgelegenheid,
- het recht op sociale zekerheid,
- en het recht op (bescherming van de) gezondheid, ontplooiing.

## **1.3. Grondrechtelijke bescherming door de WMK**

De WMK is tot stand gekomen om de keurling in de hierboven genoemde grondrechten te beschermen. Meer concreet beoogt de WMK te beschermen tegen de risicoselectie "aan de poort", tegen de afhankelijke sociaal-economische positie van de keurling ten opzichte van de keuringvrager (machtsongelijkheid), tegen de belemmering die een aanstellingskeuring kan vormen voor toetreding

tot de arbeidsmarkt en tegen de inzet van de medische geneeskunde uitsluitend voor de doelen van de keuringvrager.

De WMK volgt globaal de algemene regels van legitiem doel, noodzakelijkheid en proportionaliteit die gelden voor een gerechtvaardigde inbreuk op de grondrechten. Volgens artikel 4 eerste lid WMK is een aanstellingskeuring alleen toelaatbaar wanneer er bijzondere eisen moeten worden gesteld aan de medische geschiktheid die noodzakelijk zijn voor de vervulling van de functie. In deze bepaling zijn aldus de voorwaarden voor een gerechtvaardigde inbreuk op grondrechten van het legitieme doel en een notie van de eis van noodzakelijkheid terug te vinden.

Een nadere uitwerking van de grondrechtelijke "noodzakelijkheidseis" bij de aanstellingskeuring zou kunnen worden ontleend aan enkele AVV CAO-bepalingen. Daarin is aangegeven dat een aanstellingskeuring niet is toegestaan wanneer een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan vanwege een wijziging in de juridische status van de werkgever of vanwege een fusie of rechtsopvolging.

Artikel 2 WMK bepaalt dat de keuring naar aard, inhoud en omvang moet worden beperkt tot het doel waarvoor die keuring wordt verricht. Ook mogen keuringsgegevens slechts worden gebruikt voor het doel waarvoor zij zijn verkregen. In artikel 3 WMK is keuringsonderzoek verboden dat een onevenredig zware belasting voor de keurling met zich brengt of dat een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt. Artikel 4 tweede lid WMK bepaalt dat de aanstellingskeuring het sluitstuk dient te vormen van de sollicitatieprocedure. De artikelen 2, 3 en 4 WMK zijn te beschouwen als uitwerkingen van de grondrechtelijke eis van proportionaliteit.

De WMK geeft normen voor de afweging van de belangen van de keuringvrager en de grondrechtelijke belangen van de keurling. De bedoelde normen zullen door onder meer zelfregulering nog dienen te worden ingevuld. Of de grondrechten ook een rol spelen bij de uitwerking van de open normen in de WMK door bijvoorbeeld zelfregulering of de oordelen en adviezen van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, is een nog onbeantwoorde vraag.

De WMK biedt geen bescherming tegen het gebruik van diverse andere (juridische) methoden om medische geschiktheid te beoordelen en risicoselectie toe te passen, zoals het overeenkomen van een proeftijd of een contract voor bepaalde tijd.

## **1.4. Werkingssfeer**

### **1.4.1. Materiële werkingssfeer**

Volgens de WMK houdt de aanstellingskeuring het volgende in: het stellen van vragen over de gezondheidstoestand van de keurling of het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding (...) of een aanstelling in openbare dienst (art. 1 lid 1 onder a 1 en a 2 WMK). Op grond van de wetsgeschiedenis of literatuur moet worden geconcludeerd dat er geen bijzondere betekenis aan de begrippen "vragen over de gezondheidstoestand" of het "verrichten van medisch onderzoek" dient te worden toegekend. Vragen naar de gezondheidstoestand kunnen onderdeel van medisch onderzoek door een arts uitmaken, maar kunnen ook los daarvan worden gesteld door de werkgever. De WMK merkt beide situaties aan als het verrichten van een keuring.

In artikel 4 tweede lid laatste volzin WMK wordt de materiële werkingssfeer van de wet uitgebreid. Daarin is namelijk een verbod gegeven op vragen en inlichtingen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden bij andere beoordelingen dan de keuring.

De uitbreiding van de werkingssfeer van artikel 4 tweede lid WMK is om drie redenen niet helder. Ten eerste, wanneer het vragen naar de gezondheidstoestand in artikel 1 WMK ziet op de vragen van een niet-medicus, dan voegt "bij andere beoordelingen" uit artikel 4 tweede lid WMK daar niets aan toe. Ten tweede suggereert het inwinnen van inlichtingen dat er een derde betrokken is bij wie de inlichtingen worden ingewonnen. Onduidelijk is of de regels uit de WMK ook jegens die derde (reflex -) werking hebben. Ten derde is er de vraag naar de verhouding tussen de mededelingsplicht van de keurling en het verbod op vragen naar de gezondheidstoestand en het inwinnen van inlichtingen daarover of over het ziekteverzuim. Analooq aan de redenering over verboden vragen over zwangerschappen aan sollicitantes, zou kunnen worden gesteld dat een sollicitant op verboden vragen geen antwoord hoeft te geven, noch over de bedoelde feiten gehouden is zelf informatie te verstrekken. Het is de vraag is of die conclusie wel redelijk is.

De aanstellingskeuring betreft alleen een medische keuring. Daaronder valt wel psychiatrisch onderzoek, maar niet psychologisch onderzoek. Een kritiekpunt op het verschil in regulering tussen het medische (waaronder het psychiatrische) en psychologische onderzoek luidt dat het onderscheid tussen beide niet altijd scherp is te maken.

Op grond van het CKA oordeel 02005 zullen indirecte vragen en indirect medisch onderzoek naar de gezondheid wel als keuring in de zin van de WMK kunnen worden aangemerkt. Door de definities van de werkingssfeer vallen andere beoordelingen dan vragen, inlichtingen of medisch onderzoek, zoals het gebruik van gegevens uit onverplichte mededelingen van de sollicitant over diens gezondheidstoestand, echter nog wel buiten het toepassingsbereik van de WMK.

Uit de categoriale wet - en regelgeving voor beroepsgroepen blijkt dat in een aantal gevallen bewijzen van bevoegdheid, waarvoor een medische keuring is voorgeschreven, vereist zijn om een beroep te mogen uitoefenen. Wanneer later een werkgever van de bewijzen van bevoegdheid gebruik maakt, maakt hij indirect gebruik van de medische gegevens uit een keuring. Vooral vanuit de arbeidsmarktdoelstelling van de WMK zou toepasselijkheid van de WMK op de keuringen voor de bewijzen van bevoegdheid wenselijk zijn. Het is op grond van de tekst van artikel 1 WMK niet helder of de WMK inderdaad op die keuringen van toepassing kan zijn. Bij rechtstreekse toepasselijkheid zal de werkgever in ieder geval niet kunnen voldoen aan het vereiste van schriftelijke vastlegging van het keuringsdoel en de keuringsinhoud en zal hij de keurling niet volgens de regels van de WMK informeren over de keuring en diens rechten daarbij.

Bij de AVV CAO's valt op dat de term intredekeuring wordt gehanteerd om zowel een medische keuring na indiensttreding, als een aanstellingskeuring in de zin van de WMK aan te duiden. Dit levert onduidelijkheid over de toepasselijkheid van de WMK op. In geval van toepasselijkheid van de WMK kan het dezelfde problemen voor de keuringvrager opleveren als hierboven aangeduid bij keuring voor de bewijzen van bevoegdheid.

### 1.4.2. Personele werkingsfeer

De drie normadressaten van de WMK zijn achtereenvolgens de keurling, dit is de persoon die een keuring ondergaat, de keuringvrager, dat is de (aanstaande) werkgever die een keuring van een (aspirant-) werknemer vergt en de keurend arts, de geneeskundige die de keuring verricht en de keuringvrager zijn gevolgtrekking mededeelt (art. 1 onder b, c en d WMK).

De WMK is volgens artikel 1 eerste lid van toepassing op een keuring wanneer er vragen over de gezondheidstoestand van de keurling worden gesteld of er medisch onderzoek wordt verricht, in verband met het aangaan of wijzigen van diens:

- burgerrechtelijke rechtsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet (ZW) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) als dienstbetrekking wordt aangemerkt,
- aanstelling in openbare dienst.

De definitie van een aanstelling als ambtenaar is hiervoor al beschreven. Van een burgerrechtelijke rechtsverhouding is volgens artikel 7:610 BW sprake wanneer de arbeidsverhouding wordt gekenmerkt door:

- de verplichting tot het persoonlijk verrichten van de arbeid,
- er loon is als tegenprestatie voor die arbeid van de werkgever,
- er een gezagsverhouding bestaat.

Het begrip dienstbetrekking in de ZW en WAO betreft de burgerrechtelijke arbeidsovereenkomst. Dat begrip van een dienstbetrekking wordt in de ZW en de WAO vervolgens nog voor een aantal arbeidsverhoudingen uitgebreid, daarnaast worden een aantal andere arbeidsverhoudingen uitgezonderd.

Wanneer de werkingsfeer van de WMK wordt vergeleken met die van de gelijkebehandelingswetgeving, die soortgelijke doelstellingen als de WMK kent, valt op dat de WMK een beperktere werkingsfeer dan de gelijkebehandelingswetgeving kent. Zo is de gelijkebehandelingswetgeving, in tegenstelling tot de WMK, van toepassing bij (examens van ) het beroepsonderwijs, op de toetreding tot het vrije beroep en bij het aangaan van alle arbeid die onder gezag wordt verricht. Het ingewikkelde vereiste van een dienstbetrekking in de zin van de ZW en de WAO uit de WMK wordt door de gelijkebehandelingsregels niet gesteld. Voor de verschillen in werkingsfeer is geen duidelijke reden aan te wijzen.

De definitie van de aanstellingskeuring geeft voor keuringen bij flexibele arbeidsrelaties mogelijk moeilijkheden. In geval van detachering kan een inlener een keuring laten verrichten alvorens van de detacheringmogelijkheid gebruik te maken. De werknemer / gedetacheerde zal veelal een arbeidsovereenkomst met het detacheringsbureau hebben, die niet hoeft te worden gewijzigd bij verandering van inlener. Wanneer er voor een andere functie bij een (andere) inlener wordt gekeurd is er noch sprake van een aanstellingskeuring, noch van keuring bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de WMK. Van het aangaan of wijzigen van de arbeidsovereenkomst hoeft evenmin sprake te zijn bij keuringen op verzoek van een inlener tijdens uitzendovereenkomsten waarbij er meer dan 26 weken (of langer indien de CAO dat bepaald) arbeid is verricht. Op die semi - aanstellingskeuringen is de WMK niet van toepassing. Hetzelfde geldt voor keuringen in het kader van de reïntegratie bij de eigen of een andere werkgever. Op een keuring in het kader van de reïntegratie vanuit werkloosheid bij een nieuwe werkgever is de WMK wel van toepassing, er is dan sprake van het aangaan van een arbeidsverhouding of aanstelling.

Wat betreft de (aanstellings - ) keuringen tijdens flexibele arbeidsrelaties en bij reïntegratie moet worden geconcludeerd dat de WMK niet, althans slechts ten dele, voldoet aan haar doelstellingen de sollicitant te beschermen bij de toegang tot de arbeidsmarkt en tegen machtsongelijkheid.

De kwestie van niet - toepasselijkheid van de WMK speelt niet bij uitzendrelaties die zich in de eerste fase van 26 weken bevinden. In die fase zal doorgaans namelijk voor elke inleenperiode een nieuwe arbeidsovereenkomst worden afgesloten. Een keuring in opdracht van een nieuwe inlener zal daardoor een aanstellingskeuring vormen in de zin van de WMK. Bij dergelijke uitzendrelaties doet echter wel het volgende probleem op: het is niet meteen helder welke betrokken partij gehouden is de plichten van de WMK na te leven. Nu de WMK noch de inlener, noch de uitlener expliciet uit de verplichting tot naleving van de WMK ontslaat, moet worden aangenomen dat beide partijen zich aan de voorschriften in de WMK dienen te houden.

Ten slotte, een keuring die wordt verricht tegen het einde van een aanstelling of arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of tijdens de proeftijd, teneinde te kunnen beslissen over de voortzetting van de arbeidsverhouding, zal in strijd zijn met de grondrechtelijke eisen van noodzakelijkheid, althans proportionaliteit. Immers, reeds tijdens de eerste periode van de arbeidsverhouding heeft de keuringvrager de geschiktheid kunnen beoordelen. Alleen wanneer het begrip "aangaan" van een arbeidsverhouding ruim wordt opgevat, zodat ook het voortzetten van de arbeidsverhouding er onder kan worden begrepen, is de WMK op de beschreven keuringen van toepassing. Echter zelfs wanneer de WMK ook die keuringen zou reguleren, dan nog geeft de WMK geen algeheel verbod voor die keuringen, hetgeen uit grondrechtelijk oogpunt wel gewenst zou zijn.

## **1.5. Voorwaarden bij de aanstellingkeuring**

Een aanstellingskeuring is alléén toelaatbaar om te beoordelen of de keurling voldoet aan de bijzondere eisen van medische geschiktheid die gelden voor de functie waarin de werkgever de keurling wil aanstellen (art. 4 lid 1 WMK). De eisen aan de medische geschiktheid dienen betrekking te hebben op de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden die bij de arbeid betrokken zijn (artikel 4 lid 1 WMK). Daarbij geldt ook nog dat de risico's voor de gezondheid en veiligheid niet met gangbare maatregelen, in overeenstemming met de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, dienen te kunnen worden gereduceerd (art. 3 lid 1 Besluit Aanstellingskeuringen). De vaststelling en invulling van de functie-eisen en de daarbijbehorende bijzondere medische eisen wordt in de WMK aan de praktijk overgelaten. De WMK geeft geen nadere instructie voor invulling van de normen door de praktijk, noch geeft de WMK op welke wijze de resultaten van de zelfregulering dienen te worden getoetst.

De systematiek van de WMK voor de toelaatbaarheid van een aanstellingskeuring leidt tot een tweetal knelpunten. Het eerste knelpunt betreft de situatie waarin een aanstellingskeuring niet is toegestaan omdat er geen bijzondere medische eisen gelden, maar waarin desondanks twijfel bestaat of sollicitant met een medische beperking de functie wel zal kunnen vervullen. Een aanstellingskeuring die de twijfel kan wegnemen is volgens de WMK niet mogelijk. Tweede knelpunt betreft de gevallen waarin de dagelijkse taken beperkt zijn, maar de werkzaamheden van aard zouden kunnen veranderen of sterk zouden kunnen worden uitgebreid. In zulke situaties is het niet mogelijk de bijzondere eisen van medische geschiktheid te beperken tot die eisen die vereist zijn voor het vervullen van de dagelijkse functie. De parlementaire geschiedenis noemt expliciet de situatie van militairen. Ook al zijn de dagelijkse taken beperkt, toch mag er in dat geval gekeurd worden op basis

van de eis van algemene inzetbaarheid. De wet, noch de parlementaire geschiedenis laat zich uit over andere situaties waarin een soortgelijk probleem zich voordoet.

Behalve dat er aan de eis van noodzakelijkheid moet worden voldaan, dienen aanstellingskeuringen naar hun aard, inhoud en omvang beperkt te worden tot het doel waarvoor zij worden verricht (art. 2 lid 1 WMK). Standaardvragen, vragen naar intieme gedragingen, naar in het verleden liggende psychiatrische ervaringen, naar alcohol, drugs en geneesmiddelengebruik horen in beginsel geen deel van de keuring uit te maken. Voorts is onderzoek waarvan het belang van de keuringvrager niet opweegt tegen de risico's van de keurling of een onevenredige belasting met zich meebrengt, verboden (art. 3 lid 2 WMK). Daaronder wordt onder meer onderzoek naar onbehandelbare (latente) ziektes verstaan. Ook voor het overige is het niet toegestaan vragen te stellen of medisch onderzoek te verrichten die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling (art. 3 lid 1 WMK). HIV- tests of erfelijkheidsonderzoek horen aldus niet in een aanstellingskeuring thuis.

Hoewel de WMK geen bijzondere eisen stelt aan de kwaliteit van het keuringsonderzoek, is in de parlementaire geschiedenis wel vermeld dat fout - positieve uitslagen van keuringsonderzoeken niet mogen voorkomen. Het is echter de vraag of die hoge kwaliteitseis wel goed is doordacht. Immers, zou een onterechte afkeuring van een keurling bij een "veiligheidskeuring" niet te verkiezen zijn boven een onterechte goedkeuring? Bovendien is de verhouding tussen de hoge kwaliteitseis en de eis van proportionaliteit uit de WMK niet helder.

Artikel 2 tweede lid WMK geeft aan dat keuringsgegevens alleen voor het vastgestelde doel mogen worden gebruikt. Een bijzondere uitwerking van de doelbeperking betreft de regel dat de keuring pas mag plaatsvinden in het laatste stadium van de selectie, na alle andere beoordelingen, wanneer de keuringvrager voornemens is de keurling aan te stellen. Op verzoek van de keurling of op grond van de bepaling in de WMK, kan een uitzondering gelden voor de antecedenten- en veiligheidsonderzoeken.

## **1.6. Rechten keurling**

Wanneer bij een aanstellingskeuring niet is voldaan aan de wettelijke eisen uit de WMK, mag de keurling weigeren medewerking te verlenen aan die keuring of aan een onderdeel daarvan (art. 11 WMK). Vervolgens zou de keuringvrager samen met de keurend arts de keuringsprocedure tegen het licht moeten houden en deze procedure zo nodig dienen te herzien. Daarop zou de sollicitant zonodig opnieuw in de gelegenheid moeten worden gesteld de keuring te ondergaan. Zolang de keuring (-sprocedure) daarbij niet aan de wettelijke eisen voldoet, blijft het mogelijk het weigeringsrecht in te roepen.

Wanneer de keurling is afgekeurd of is goedgekeurd onder bepaalde voorwaarden, dan heeft de keurling recht op een herkeuring, mits hij die wens binnen één week na de kennisname van de keuringsuitslag met redenen omkleed kenbaar maakt. De keuringvrager is verplicht een onafhankelijk herkeurend arts in te schakelen (art. 12 lid 1 WMK). Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat in beginsel de uitslag van de herkeuring voorgegaat op die van de eerste keuring. Nu er echter geen zwaardere eisen aan de herkeuring dan aan de eerste keuring worden gesteld, is die constructie niet begrijpelijk.

## **1.7. Regels voor de keuringvrager**

De keuringvrager dient het doel van de keuring, de bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid, de vragen over de gezondheid en de medische onderzoeken schriftelijk vast te leggen (art. 8 lid 1 WMK, art. 3 lid 2 Besluit aanstellingskeuringen). Voordat de keuringvrager dit alles vastlegt, dient hij advies daarover en over de rechtmatigheid van de keuring aan de Arbodienst te vragen. Hoewel het advies van de Arbodienst niet bindend is, zal afwijking van dat advies wel gevolgen hebben voor de vervulling van de opdracht tot keuring door de Arbodienst.

Bij de interne en externe werving van kandidaten voor de betreffende functie, dus vóór de selectieprocedure, wordt het verrichten van een keuring vermeld (art. 4 Besluit aanstellingskeuringen). Vervolgens informeert de keuringvrager tijdig voor aanvang van de keuring de keurling over het doel van de keuring, de eisen, de vragen over de gezondheid en de medische onderzoeken, het advies van de Arbodienst, diens rechten bij de keuring en de mogelijkheid tot het indienen van een klacht bij de CKA (art. 8 WMK, art. 5 Besluit aanstellingskeuringen). De keuringvrager draagt de kosten voor de keuring en de herkeuring, op verzoek van de keuringvrager moet de keurling een redelijke bijdrage voor de herkeuring betalen (art. 12 lid 3 WMK)

## **1.8. Regels voor de keurend arts**

De keurend arts, die op grond van de Arbowetgeving verbonden dient te zijn aan een Arbodienst, zal bij het uitvoeren van de aanstellingskeuringen moeten handelen volgens het criterium van een redelijk bekwaam én redelijk handelende (keurend) arts (professionele standaard). In ieder geval houdt het criterium in dat de keurend arts met toestemming van de keurling soms informatie zal moeten inwinnen alvorens hij tot geschiktheid of ongeschiktheid voor de functie concludeert. Daarnaast is het van belang dat de keurend arts zijn taak verricht met behoud van zelfstandigheid ten opzichte van de keuringvrager en de Arbodienst waarvoor hij werkt, én zelfstandig is in zijn oordeel op het gebied van zijn deskundigheid (art. 10 lid 1 WMK). Onderdeel van de onafhankelijkheid zou ook behoren te zijn dat de keurend arts de keuring niet verricht, wanneer hij op grond van zijn eigen onderzoeksplicht tot de conclusie komt dat niet is voldaan aan de eisen van de WMK. Om de onafhankelijkheid te waarborgen mag voorts de arts die de herkeuring afneemt, niet dezelfde zijn als de arts die de eerste keuring heeft verricht (art. 12 lid 1 WMK).

De regel uit een CAO dat de keurend arts noch familielid, huisarts of behandelend geneesheer van de betrokken werknemer mag zijn, noch betrokken mag zijn bij de praktijk van de werkgever lijkt een goede invulling te zijn van de eis van onafhankelijkheid uit de WMK (art. 49 lid 9 CAO Tandartsassistenten).

De keurend arts is verplicht tot geheimhouding alles dat hem over de keurling bekend is en hij dient ervoor zorg te dragen dat de keuringsgegevens niet voor derden toegankelijk zijn (art. 10 lid 2 WMK). De geheimhouding geldt niet ten opzichte van personen die rechtstreeks zijn betrokken bij de uitvoering van de aanstellingskeuring. De mededeling van de keuringsuitslag aan de keuringvrager over de gevolgtrekking uit de keuring betreft daarnaast nog een wettelijk omschreven uitzondering op de geheimhoudingsplicht. De keuringvrager mag daarbij niet meer worden medegedeeld dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is (art. 10 lid 3 WMK). De uitzondering is echter niet zo strikt dat alleen de uitslag, positief of negatief, mag worden medegedeeld. Het resultaat van de keuring behoort wel definitief te zijn. Restricties zijn niet toegestaan, tenzij het de uitslag van geschiktheid

onder bepaalde concrete en daadwerkelijk te realiseren voorwaarden, betreft. De taak van de bedrijfsarts als adviseur van de werkgever kan een laatste grond vormen voor de doorbreking van de geheimhoudingsplicht. Op die grond mag de keurend arts, wellicht inmiddels de bedrijfsarts, gegevens over valse informatieverstrekking of verzwijging van relevante informatie door de keurling bij de keuring aan de keuringvrager doorgeven. Daarbij zal de keurend arts wel het beginsel van proportionaliteit in acht moeten nemen.

Met betrekking tot de aansprakelijkheid van de keurend arts is te vermelden dat aansprakelijkheid van de keurend arts of de Arbodienst waarvoor hij werkt, ten opzichte van de keurling niet mag worden beperkt of uitgesloten (art. 7: 463 BW). Naast het feit dat de keurend arts zelf aansprakelijk is, kan de keurling ook de Arbodienst aanspreken (art. 6:170 BW). De regel dat aansprakelijkheid niet mag worden uitgesloten geldt niet in de relatie keurend arts - keuringvrager.

## **1.9. Handhaving**

De WMK zelf bevat geen expliciete sancties ter handhaving van de wet. Wel kan de CKA niet bindende oordelen geven over klachten over de aanstellingskeuring. De samenstelling en werkwijze van de CKA zijn geregeld in het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. Daarnaast kan de keurling op een aantal andere manieren naleving van de WMK vorderen. Deze manieren betreffen het indienen van een klacht over de keurend arts bij het regionaal tuchtcollege of bij de regionaal inspecteur van het Staatstoezicht op de gezondheidszorg, het instellen van een vordering tegen de keuringvrager of keurend arts bij de burgerlijke rechter, het instellen van bestuursrechtelijk bezwaar en beroep en het indienen van een klacht bij de Nationale ombudsman. Omdat de aanstellingskeuring zoals die is geregeld in de WMK het onderwerp van dit onderzoek is, zal hierna alleen worden ingegaan op de mogelijkheid een klacht over de toepassing van de WMK bij de CKA in te dienen.

Een klacht is ontvankelijk wanneer deze schriftelijk en voldoende omschreven is ingediend door de keurling, keuringvrager of keurend arts binnen zes maanden na voltrekking van het feit of de gedraging waarover wordt geklaagd zich heeft voorgedaan. De klager dient de klacht te voorzien van een dagtekening, diens naam, adres en handtekening en zo mogelijk van de gegevens van de verweerder (art. 9 leden 1, 2, 3 Besluit klachtenbehandeling). Voor de ontvankelijkheid is mogelijk, afhankelijk van de opinie van de CKA, van belang of de klager elders een procedure is gestart over hetzelfde onderwerp en of de kwestie nog in der minne zou kunnen worden opgelost (art. 10 Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen). Nadat de CKA de klacht in behandeling heeft genomen, kan de klager zijn klacht nader onderbouwen en kan de verweerder vervolgens in beginsel binnen twee weken schriftelijk reageren (art. 12 Besluit klachtenbehandeling). Vervolgens vindt er een mondelinge behandeling plaats waar naast de partijen ook getuigen en deskundigen kunnen worden gehoord (art. 13 en 14 Besluit klachtenbehandeling). Van een mondelinge behandeling wordt afgezien wanneer de klacht kennelijk niet-ontvankelijk, dan wel kennelijk ongegrond is. Binnen zes weken na de mondelinge behandeling geeft de CKA haar oordeel (en advies) en stuurt zij dit aan de betrokken partijen. Eventueel kan het oordeel in geanonimiseerde vorm worden gepubliceerd (art. 15 Besluit klachtenbehandeling). Behalve voor het oordeel dat mag worden gepubliceerd, geldt er voor datgene wat de CKA terzake van een klacht bekend is geworden, een geheimhoudingsplicht (art. 8 Besluit klachtenbehandeling).

De klachtenprocedure is voor de klager laagdrempelig omdat de procedure kosteloos is en verplichte procesvertegenwoordiging niet is vereist. Omdat er in de procedure geen sprake is van een strafbaar

feit, noch van de (bindende) vaststelling van burgerlijke rechten of plichten, is artikel 6 EVRM niet van toepassing. Met het oog op de kwaliteit van de procedure is het is wel wenselijk dat de overige vereisten van artikel 6 EVRM zoveel mogelijk worden nageleefd.

Inhoudelijk vormt de WMK het toetsingskader voor de CKA. Daarbij geldt dat het Protocol aanstellingskeuringen en de ARA - Richtlijn kunnen worden aangemerkt als een nadere invulling van de WMK en in die zin onderdeel van het toetsingskader uitmaken. Op een dergelijke sterke werking van de resultaten van zelfregulering is kritiek mogelijk. Inhoudelijk kan over de bedoelde zelfregulering het volgende worden opgemerkt. Het PAK vult de WMK voor wat betreft de volgende punten aan:

- persoonlijke levenssfeer houdt ook fysieke en psychische integriteit in (art. 2.3 PAK),
- een inzagerecht van de keurling (art. 2.6 PAK),
- het toestemmingsvereiste van de keurling voor verstrekking inlichtingen aan derden (art. 2.6 PAK),
- een onafhankelijk keurend arts kan niet tegelijkertijd de behandelend arts zijn (art. 2.3 PAK),
- de deskundigheid van de keurend arts betekent deskundigheid op het gebied van de aanstellingskeuringen en de functies (art. 2.3 PAK),
- een toestemmingsvereiste van de keurling voor inwinnen informatie bij derden door de keurend arts (art. 2.4 PAK),
- de keurend arts dient de keurling te informeren over aandoeningen of afwijkingen zodat er verdere behandeling mogelijk is door een andere arts (art. 2.4 PAK),
- de uitslag van andere keuringen, zoals pensioenkeuringen, mogen niet van invloed zijn op de aanstellingskeuring (art. 2.3 PAK),
- de uitslag geschiedt in de vorm van: een positieve uitslag, een negatieve uitslag en een positieve uitslag onder voorwaarden (art. 2.5 PAK),
- de beslissing tot de keuringsuitslag mag alleen indien nader onderzoek of gegevens vereist zijn, maximaal vier weken worden aangehouden (Art. 2.5 PAK),
- de keurling heeft het recht als eerste te worden geïnformeerd over de uitslag en heeft vervolgens een blokkeringsrecht (art. 2.4 PAK),
- terechte weigering van medewerking aan keuringsonderdelen, mag geen gevolgen hebben voor de keuringsuitslag (art. 2.3 PAK).

Wanneer men deze punten vergelijkt met datgene wat in de WGBO, de lex generalis van de WMK, is bepaald, dan blijkt wel dat daarin de onderwerpen over de professionaliteit van de keurend arts (art. 7: 453 BW), het inzagerecht en over de informatie aan derden (art. 7: 456 en 457 BW), recht van de keurling om als eerste de uitslag te vernemen en het blokkeringsrecht (art. 7: 464 lid 2BW) al zijn geregeld. Concluderend kan worden gesteld de meerwaarde voor de invulling van de bepalingen uit de WMK door de overlap met de WGBO relatief beperkt is.

De ARA bevat een stappenplan voor de Arbodienst om te komen tot een beoordeling of een aanstellingskeuring al dan niet zou moeten plaatsvinden en hoe deze keuring moet worden uitgevoerd. De stappen houden het volgende in:

- informeren van de keuringvrager over de regels omtrent aanstellingskeuringen door de Arbodienst,
- opstellen functie-eisen volgens de ARA-formulieren, met behulp van de verplichte Arbo risico-inventarisatie door de keuringvrager,
- toetsen of de functie bijzondere medische eisen met zich brengt, m.a.w. of er sprake is van:

- ongewoon hoge, niet te reduceren, belasting,
- een grote kans op gezondheidsschade of veiligheidsrisico voor de keurling zelf of voor betrokken derden indien de keurling niet aan de eisen voldoet,
- wettelijke verplichtingen uit de Arbowet, of andere wetgeving,
- nagaan of de functie-eisen in gezondheidscriteria kunnen worden vertaald en of er betrouwbare medische onderzoeksmethoden beschikbaar zijn om de geschiktheid vast te stellen door de Arbodienst,
- besluiten al dan niet een aanstellingskeuring te laten plaatsvinden door de Arbodienst,
- vaststellen inhoud keuring aan de hand van de belastbaarheideisen, onderzoeken volgens de ARA door de Arbodienst,
- bepalen uitslag keuring aan de hand van de parameters uit de ARA door de Arbodienst.

Wanneer dit stappenplan wordt gevolgd zal men erop beducht moeten zijn dat het vaststellen van de functie-eisen een zwak punt kan zijn wanneer de werkgever onjuiste of irrelevante functie-eisen opgeeft. In welke gevallen er sprake is van een "grote kans" op gezondheidsschade of veiligheidsschade lijkt moeilijk vast te stellen, maar het criterium is wel bepalend of er een keuring mag plaatsvinden.

## 1.10. Conclusie

Het onderzoek heeft geleid tot een overzicht van de regels voor de aanstellingskeuring zoals die zijn neergelegd in de Nederlandse vigerende wet – en regelgeving, algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en in de medische zelfregulering. Nadere uitleg van de WMK is vooral te vinden geweest in de parlementaire geschiedenis. Jurisprudentie en literatuur over de aanstellingskeuring zoals geregeld in de WMK bleek in slechts beperkte mate voorhanden, nadere invulling van de normen uit de WMK bleek met die informatie nauwelijks mogelijk. De vergelijking met de regels voor de aanstellingskeuring uit categoriale wet - en regelgeving voor beroepsgroepen en de AVV CAO's heeft eveneens weinig bruikbare invulling voor de WMK opgeleverd, maar wel veel vragen oproepen. Dit laatste geldt eigenlijk voor het hele onderzoek naar de aanstellingskeuring uit de WMK.

Concrete problemen met betrekking tot de toepassing van de WMK doen zich voor bij:

1. de afstemming van algemene wetgeving waarin regels zijn gegeven voor de aanstellingskeuring (WGBO, WBP, gelijkebehandelingswetgeving, reïntegratiewetgeving) op de regels uit de WMK,
2. de onduidelijke verhouding van de WMK tot de mededelingsplicht, bijvoorbeeld in situaties van reïntegratie,
3. de beperking van de werkingssfeer van de WMK tot de burgerrechtelijke arbeidsverhouding, tevens dienstbetrekking en de aanstelling als ambtenaar, waardoor keuringen in het kader van beroepsscholing en examens, bij het aangaan van andere arbeid onder gezag en bij de toegang tot de vrije beroepen niet door de WMK worden beschermd,
4. bij andere beoordelingen op medische geschiktheid dan (indirecte) vragen, inlichtingen of (indirect) medisch onderzoek; keurlingen worden daarbij niet door de WMK beschermd,
5. de psychologische keuring,
6. keuringen tijdens flexibele arbeidsrelaties zoals detacheringsovereenkomst of langlopende uitzendovereenkomsten,
7. keuringen tijdens de proeftijd of tijdens een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd, teneinde te beslissen over de voortzetting van de arbeidsverhouding,

8. keuringen in het kader van reïntegratie bij de eigen, andere of nieuwe werkgever,
9. de bepaling van de normadressaten in situaties van reïntegratie, uitzendovereenkomsten en bij het inwinnen van inlichtingen bij derden,
10. de toepassing van de regel dat fout - positieve keuringsuitslagen niet zijn toegestaan,
11. de toepassing van de regel dat de uitslag van de herkeuring voorgaat op de eerste keuring,
12. de beoordeling van de status van het PAK en de ARA.

Deze opsomming van gecompliceerde knelpunten bij de toepassing van de WMK geeft aanleiding te concluderen dat de resultaten van het onderzoek voor de CKA de basis kunnen vormen voor verder onderzoek en analyse ter bevordering van de toepassing van de WMK.

mw. mr. C.W.G. Rayer  
Arnhem, november 2003