

Hoe beschermt de wet je bij een aanstellingskeuring?

Sollicitanten hebben rechten. Bijvoorbeeld: de eerbiediging van de privacy en van lichamelijke integriteit, recht op werkgelegenheid en sociale zekerheid, gelijke behandeling en recht op bescherming van de gezondheid. Wanneer een aanstellingskeuring deel is van een sollicitatieprocedure, kunnen deze rechten van sollicitanten in het geding komen.

In dit artikel lees je hoe de Wet op de medische keuringen (Wmk) je beschermt tegen onnodige en onzorgvuldige aanstellingskeuringen.

De kern: bijzondere functie-eisen

De Wmk staat aanstellingskeuringen alleen in bepaalde situaties toe. Een aanstellingskeuring mag alleen worden gedaan als er bijzondere functie-eisen aan de medische geschiktheid van de sollicitant worden gesteld. Ook moet de werkgever eerst proberen om de risico's van het werk weg te nemen door andere maatregelen te treffen.

Bij het bepalen van de bijzondere functie-eisen moet worden gelet op:

1. de selectie richt zich op de functie-eisen die er zijn er om gezondheids- en veiligheidsrisico's voor jezelf of voor anderen te voorkomen;
2. voor elke bijzondere functie-eis zijn er (medische) criteria;
3. de gebruikte onderzoeksmethoden moeten valide zijn, dat wil onder andere zeggen: met deze methode is het gedefinieerde risico ook daadwerkelijk op te sporen. Algemene vragen naar de gezondheid zijn daarbij niet toegestaan;
4. het is niet toegestaan om vragen te stellen of medische onderzoeken te doen die een onevenredige inbreuk maken op de privacy van de sollicitant.

Persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit

Bij aanstellingskeuringen gaat het vooral over de rechten op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (artikel 10 Grondwet) en de lichamelijke integriteit (artikel 11 Grondwet). In de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) staan algemene regels die het recht op privacy garanderen bij de verwerking van persoonsgegevens. Naast de algemene normen (dus ook de AVG) gelden de normen in de Wmk bij een keuring. Tijdens een aanstellingskeuring doet de bedrijfsarts een onderzoek naar de naar de gezondheid en stelt de gegevens daarvan vast. De toekomstige werkgever krijgt alleen na toestemming van de sollicitant de uitslag te horen (geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt) maar niets over de inhoud.

De privacy kan worden aangetast door het verzamelen en gebruik van gegevens over een sollicitant. De lichamelijke integriteit is in het geding bij een lichamelijk onderzoek. Hoe de Wmk hiertegen beschermt, lees je hierna.

Wat is het doel van de Wmk bij aanstellingskeuringen?

De Wmk is bedoeld om:

- a) te beschermen tegen onnodige keuringen;
- b) bij noodzakelijke keuringen te zorgen dat die keuringen doelgericht zijn en beperkt blijven tot hetgeen (strikt) noodzakelijk is.

De Wmk en het Besluit aanstellingskeuringen bepalen de gang van zaken bij aanstellingskeuringen.

Wanneer mag een aanstellingskeuring worden gedaan?

Zoals hierboven al staat mag een aanstellingskeuring alleen gaan over medische geschiktheidseisen. Over de geschiktheidseisen moet de werkgever een schriftelijk advies vragen aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts gaat na of daarvoor een keuring verricht mag worden. Alleen als de bedrijfsarts een keuring heeft geadviseerd, is een keuring toegestaan en mag de keuring worden gedaan. De sollicitant mag het advies van de bedrijfsarts bij de toekomstige werkgever opvragen.

Hoe beschermt de Wmk de persoonlijke levenssfeer?

De wet beschermt tegen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer (privacy) en op lichamelijke integriteit. Daarvoor staan waarborgen in de wet. Dat zijn:

- *Het moment van de aanstellingskeuring*
Een aanstellingskeuring is de afsluiting van een sollicitatieprocedure. Een aanstellingskeuring wordt pas uitgevoerd ná dat de toekomstige werkgever heeft besloten om de sollicitant aan te nemen. Bij de aanstellingskeuring mogen gezondheidsvragen worden gesteld en/of mag een lichamelijk onderzoek plaatsvinden. Vóór de aanstellingskeuring kunnen gegevens over de gezondheid dus geen rol spelen.
- *Bescherming tegen onnodig keuren*
Een aanstellingskeuring mag alleen plaatsvinden, als de functie en de taken bijzondere eisen stellen aan de medische geschiktheid van de sollicitant. Daarmee wordt voorkomen dat er onnodig gekeurd wordt en de privacy in het geding komt. De verzameling van gegevens is alleen gericht op de bijzondere functie-eisen. Daarmee wordt voorkomen dat meer gegevens worden verzameld dan nodig is om te bepalen of iemand geschikt is voor de functie.
- *Het informeren van de keurling*
De toekomstige werkgever moet vooraf melden dat een aanstellingskeuring in de sollicitatieprocedure zit. De werkgever moet dan beschrijven wat het doel is van de keuring, welke vragen gesteld worden en welke onderzoeken worden gedaan, welke medische geschiktheidseisen gelden en welke normen. De sollicitant kan dan vooraf beslissen of hij/zij akkoord is dat gegevens over de medische geschiktheid worden verzameld, voor deze sollicitatie en deze functie.

- *Weigeren van medewerking*
De sollicitant mag weigeren om gekeurd te worden als de keuring niet voldoet aan de gestelde eisen. De sollicitant mag zich altijd uit een aanstellingskeuring terugtrekken. De bedrijfsarts moet dan de gegevens van de keurling vernietigen. De arts verstrekt dan geen keuringsuitslag (op de delen waarvoor geweigerd is) aan de werkgever.
- *Gekeurd worden door een professional*
Een onafhankelijke medische professional moet verstand van zaken hebben en de rechten van de sollicitant kunnen waarborgen. De bedrijfsarts zegt niets over de keuring zolang de procedure loopt. Hij zorgt ervoor dat de keurling (degene die gekeurd is) als eerste de uitslag krijgt. Daarna beslist de keurling of de opdrachtgever op de hoogte mag worden gebracht van de uitslag van de keuring. Over de inhoud van de keuring zegt de keuringsarts niets. Dat is zijn beroepsgeheim.
- *Overige bescherming persoonlijke levenssfeer*
Bij een keuring mogen geen vragen worden gesteld en medische onderzoeken worden verricht die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling. Van een onevenredige inbreuk spreken we als:
 - een onderzoek een onevenredig zware belasting voor de keurling betekent;
 - bij het onderzoek het te verwachten belang niet opweegt tegen de risico's voor de keurling.
 Een voorbeeld: een lichamelijk onderzoek kan nodig zijn om vast te stellen of de keurling geschikt is voor de functie. Maar als de keurling daardoor schade kan oplopen, moet zo'n onderzoek achterwege blijven.
- *Beperkte bewaartermijn van medische gegevens*
De medische gegevens van de keurling mogen beperkt bewaard worden en moeten na die termijn vernietigd worden. Hiermee wordt voorkomen dat de gegevens onnodig worden bewaard en dat de gegevens voor andere doeleinden worden gebruikt.

Hoe beschermt de bedrijfsarts de persoonlijke levenssfeer (privacy)?

De bedrijfsarts is een onafhankelijke adviseur op het gebied van werk en gezondheid. Hij of zij moet de rechten van de keurling beschermen. Alleen de bedrijfsarts mag een aanstellingskeuring verrichten. Hij is daarbij o.a. gebonden aan de Wmk, privacyregelgeving en het medisch beroepsgeheim. Niets van wat hem bekend is over de aanstellingskeuring mag hij delen met anderen, dus ook niet met de toekomstige werkgever. Aan de toekomstige werkgever mag hij alleen meedelen dat je geschikt, ongeschikt of geschikt onder voorwaarden bent voor de functie waarnaar je solliciteert. Als je niet wilt dat de bedrijfsarts daarover iets zegt aan de toekomstige werkgever, kun je dat aangeven. De bedrijfsarts mag deze gegevens dan niet verstrekken aan de toekomstige werkgever. Dan stopt de sollicitatieprocedure, en komt de toekomstige werkgever niet te weten of je wel of niet geschikt was voor de functie. Als de bedrijfsarts de uitslag wel mag

doorgeven, dan mag de toekomstige werkgever deze informatie alleen gebruiken om een besluit te nemen over je aanstelling.

Hoe wordt mijn persoonlijke levenssfeer beschermd tegen personen die geen bedrijfsarts zijn?

Vragen over je gezondheid kunnen worden gesteld in een sollicitatieformulier of tijdens een sollicitatiegesprek. Je bent niet verplicht daarop te antwoorden. Ook hoef je geen antwoord te geven op gezondheidsvragen als een psycholoog die stelt tijdens een psychologisch assessment. Zodra iemand tijdens de sollicitatieprocedure een gezondheidsvraag stelt is hij of zij volgens de Wmk een aanstellingskeuring aan het verrichten. Is de vragensteller geen bedrijfsarts, dan is hij daartoe niet bevoegd. De informatie die door een onbevoegde persoon wordt verkregen, mag niet worden gebruikt in de sollicitatieprocedure. De werkgever mag u niet afwijzen op grond van informatie over uw gezondheid die verkregen is in andere fases van de sollicitatieprocedure dan de aanstellingskeuring.

Hoe wordt omgegaan met je gezondheidsgegevens?

Alleen de bedrijfsarts mag je gezondheidsgegevens bewaren. Deze gegevens vallen onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Anderen mogen deze gegevens niet bewaren en zijn verplicht om ze te vernietigen als zij ze hebben. De bedrijfsarts mag ze maar zeer beperkt bewaren, in een beveiligde omgeving en niet samen met andere gegevens. De gegevens mogen niet opgenomen worden in het dossier voor de ziekteverzuimbegeleiding.

Hoe lang mogen gegevens bewaard worden?

In principe mogen de gegevens niet langer bewaard worden dan 6 maanden. Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) mogen gegevens van de aanstellingskeuring zes maanden worden bewaard. De AP gaat ervan uit dat dit nodig is om een klacht over een aanstellingskeuring te kunnen afhandelen. Na de zes maanden moet de bedrijfsarts de gegevens vernietigen. De bedrijfsarts moet je wel informeren, voordat hij de gegevens vernietigt.

Wie informeert je over je rechten?

De toekomstige werkgever moet de sollicitant tijdig en vóór de keuring op begrijpelijke wijze schriftelijk informatie te geven over het doel, de vragen en de onderzoeken bij de aanstellingskeuring. Ook moet de werkgever informatie geven over de rechten van de sollicitant bij de keuring:

- het recht op herkeuring en
- het recht om een klacht in te dienen bij de CKA.

De keurend arts is verplicht om na te gaan of de te keuren sollicitant alle informatie heeft ontvangen en begrepen.

Daarnaast moeten de toekomstige werkgever en de bedrijfsarts, na de sollicitatieprocedure, je duidelijke informatie geven over je rechten bij de verwerking van je persoonsgegevens. Dat zijn: het recht op inzage, de bewaartermijn van de gegevens en het recht op vernietiging. Je kunt vragen om een kopie van het dossier met je persoonsgegevens, en de toekomstige werkgever of de bedrijfsarts is verplicht om die te geven.