

Rechten van keurlingen

Rechten van keurlingen

In de Wet op de medische keuringen (Wmk) zijn de rechten vastgelegd van mensen die een medische keuring krijgen ('keurlingen').

1. Bescherming tegen onnodig keuren

De Wmk staat aanstellingskeuringen alleen in bepaalde situaties toe. Hiermee voorkomt de wet ongerechtvaardigde uitsluiting van de arbeidsmarkt. Ook wordt de privacy van de aspirant-medewerker beschermd.

De Wmk is onder meer bedoeld om te voorkomen dat bij een aanstellingskeuring om oneigenlijke redenen gekeken wordt naar gezondheidsrisico's. Een aanstellingskeuring mag alleen plaatsvinden als medische geschiktheid noodzakelijk is voor bepaalde functie-eisen. De keuring moet gedaan worden door een keurend (bedrijfs)arts.

In de Wmk staat hoe de bijzondere eisen van medische geschiktheid voor een functie beschreven moeten zijn. Een keurend arts moet controleren dat dit op de juiste manier is gedaan. De arts moet de keuring beperken tot een beoordeling van de geschiktheid van de keurling voor de functie gelet op die bijzondere functie-eisen.

Een aanstellingskeuring voor een tijdelijke medewerker kan in strijd zijn met dit uitgangspunt. Dit is het geval als de betreffende medewerker geruime tijd in de functie heeft gewerkt en de geschiktheid in de praktijk is gebleken. Een keuring mag alleen plaatsvinden vóór de aanstelling in de betreffende functie. Een tijdelijke medewerker opnieuw keuren is niet noodzakelijk of proportioneel als gebleken is dat die medewerker geschikt is voor de functie. Een keuring betekent dan onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer.

Ook een aanstellingskeuring tijdens proeftijd is in strijd met dit uitgangspunt. De keuring wordt in dat geval gebruikt als instrument om het risico op toekomstig ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid vast te stellen.

2. Het informeren van de keurling

Volgens de Wmk hoort de aspirant-werkgever als aanvrager van de keuring de volgende zaken schriftelijk vast te leggen: het doel van de keuring, de vragen die over de gezondheid worden gesteld en de medische onderzoeken die mogen worden gedaan.

De keurling moet op grond van de Wmk en het Protocol Aanstellingskeuringen (hierna: 'het Protocol') informatie krijgen over:

- het doel van de keuring, de vragen die gesteld worden en de onderzoeken die worden gedaan;

- de relatie tussen de keuring en de informatie die daaruit komt over de verhouding tussen belasting en belastbaarheid;
- zijn of haar rechten omtrent de keuring, zoals het recht op een herkeuring;
- de procedure en het tijdpad van de keuring;
- het eventuele gebruik van de keuringsgegevens in het kader van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding.

In het Besluit aanstellingskeuringen is geregeld dat de aspirant-werkgever voorafgaand aan de keuring desgevraagd het advies over de rechtmatigheid van de keuring van de medische keuringsinstantie ter beschikking stelt aan de keurling. Ook moet de aspirant-werkgever de klager vooraf informeren over de mogelijkheid om een klacht over de keuring in te dienen bij de CKA.

De keurend arts heeft een eigen verantwoordelijkheid tegenover de keurling. De arts moet controleren dat de keurling voor de keuring voldoende informatie heeft gekregen over het doel en de inhoud van die keuring, zoals vastgelegd in de Wmk. Als dit niet het geval is, moet de keurend arts deze informatie zelf verstrekken. Dit vloeit voort uit het principe van geïnformeerde toestemming (*informed consent*).

Als de keurling vragen heeft over de zaken waarop wordt gekeurd, dan moet hij die vragen voorafgaand aan de keuring kunnen stellen aan de keurend arts. De keurend arts moet dan de keuringseisen toelichten. De keurling heeft recht op inzage in het schriftelijk advies van de arbodienst over de bijzondere functie-eisen en de bijzondere eisen van medische geschiktheid die daarbij horen. Op verzoek van de keurling moet de keurend arts daar inzage in geven.

3. Het moment van de aanstellingskeuring

De aanstellingskeuring vindt plaats als alle overige beoordelingen – met uitzondering van een eventueel antecedentenonderzoek – zijn geweest, maar voordat de keurling in dienst treedt. Dat is geregeld in artikel 4 van de Wmk. Een aanstellingskeuring is dus het sluitstuk van de sollicitatieprocedure.

Uitzondering hierop zijn de keuringen voor een aanstelling als militair ambtenaar of politieambtenaar. Deze keuring hoeft géén sluitstuk van de sollicitatieprocedure te zijn, maar mag ook plaatsvinden als er nog geen voornemen is om de sollicitant aan te nemen.

4. Weigeren van medewerking

De keurling mag op grond van artikel 11 van de Wmk medewerking weigeren aan een aanstellingskeuring of een onderdeel daarvan. Dat recht geldt als (bij) de keuring:

- naar aard, inhoud en omvang niet beperkt is tot het doel waarvoor zij wordt verricht;
- keuringsgegevens niet gebruikt worden voor het doel waarvoor zij zijn verkregen;
- onevenredige inbreuk maakt op de levenssfeer;
- niet verricht wordt in verband met het aangaan van een aanstelling;
- niet verricht is nadat bekend is geworden dat de werkgever het voornemen heeft om de sollicitant aan te nemen;
- het doel van de keuring, de vragen die over de gezondheid worden gesteld, en de medische onderzoeken die mogen worden gedaan, niet schriftelijk zijn vastgesteld;
- niet is voldaan aan de informatieverplichting.

Een keurling kan zich altijd van een aanstellingskeuring terugtrekken. De keurend arts moet dan de gegevens van de keurling verwijderen. De arts verstrekt in dit geval geen uitslag (op onderdelen) aan de werkgever over de aanstellingskeuring.

5. Gekeurd worden door een professional

Keuring in de zin van de Wmk gaat niet alleen over medisch onderzoek, maar ook over het stellen van vragen over de gezondheid. De keurend arts moet een bedrijfsarts zijn, zo is vastgelegd in het Besluit Aanstellingskeuringen. In de Leidraad Aanstellingskeuringen is opgenomen dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door een arts die aan een gecertificeerde arbodienst is verbonden en die voldoende kennis en vaardigheden heeft om te kunnen beoordelen of de keurling voldoet aan de bijzondere belastbaarheidseisen die bij de functie horen.

6. 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. Dat is geregeld in de Wmk. De keurend arts mag dus niet in aanraking komen met privacygevoelige informatie en geen inbreuk maken op de lichamelijke integriteit, méér dan noodzakelijk is om inzicht te krijgen in de geschiktheid van de keurling.

Volgens de Wmk is er sprake van onevenredige inbreuk als:

- een onderzoek een onevenredig zware belasting voor de keurling betekent;
- bij het onderzoek het te verwachten belang voor de opdrachtgever niet opweegt tegen de risico's voor de keurling.

7. Zwijgrecht

In het algemeen geldt dat de aspirant-werkgever tijdens de sollicitatieprocedure alleen vragen mag stellen en informatie mag opvragen over onderwerpen die van belang zijn voor de beoordeling van de geschiktheid van de sollicitant voor de aangeboden functie.

Tijdens de sollicitatieprocedure mag de aspirant-werkgever zelf geen vragen stellen over de gezondheid van de sollicitant. Alleen een bedrijfsarts mag vragen over de gezondheid stellen en dan alleen bij de eventuele aanstellingskeuring in de zin van de Wmk. Als de aspirant-werkgever toch gezondheidsvragen stelt, hoeft de sollicitant die niet te beantwoorden. De sollicitant moet de vragen van de aspirant-werkgever die voor de functie relevant zijn, naar waarheid beantwoorden, met uitzondering van gezondheidsvragen. Een sollicitant heeft wel een mededelingsplicht. Een sollicitant mag namelijk niet zwijgen over medische zaken waarvan hij (of zij) wist of had moeten begrijpen dat deze hem ongeschikt maken voor de functie waarnaar hij solliciteert.

Een keurend arts mag alleen gezondheidsvragen stellen die verband houden met bijzondere functie-eisen op het punt van medische geschiktheid. Dat staat in de Wmk. Een keurend arts mag dus geen algemene vragen over de gezondheid van een keurling stellen. Als de keurend arts toch informatie krijgt die geen betrekking heeft op de bijzondere functie-eisen, moet hij of zij die informatie buiten beschouwing laten bij het oordeel. Dat is vastgelegd in de Wmk.

De keurling is verplicht bij een aanstellingskeuring juiste informatie te verstrekken aan de keurend arts. De keurling hoeft echter geen medische vragen te beantwoorden die geen verband houden met de bijzondere functie-eisen of vragen die onevenredige inbreuk maken op zijn of haar persoonlijke levenssfeer. Dat geldt ook voor vragen in een vragenformulier.

8. Toestemming bij het opvragen van gegevens bij derden

De keurend arts mag informatie bij derden alleen opvragen met gerichte toestemming van de keurling. Uiteraard mag alleen informatie worden opgevraagd die relevant is voor de aanstellingskeuring. Dit is geregeld in het Protocol.

9. Aanhouding uitslag

Als de medische gegevens tijdens de aanstellingskeuring niet volledig zijn, kan de uitslag voor een periode van maximaal vier weken worden aangehouden. In die periode kan nader onderzoek plaatsvinden of kunnen gegevens worden aangevuld. Dat is geregeld in het Protocol. De keurend arts noch de keurling is verplicht om de keuringaanvrager (de aspirant-werkgever) te informeren over de reden van het aanhouden van de uitslag.

10. Keurling als eerste informeren

De keurling heeft het recht om als eerste geïnformeerd te worden over de uitslag van de (her)keuring. Dat staat in het Protocol. De keurling beslist of de opdrachtgever op de hoogte mag worden gebracht van de uitslag van de keuring. Deze norm is te vinden in de (tucht-)rechtspraak en in de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO).

11. Herkeuring

De sollicitant heeft volgens de Wmk recht op een herkeuring. Hij of zij moet het verzoek om een herkeuring binnen een week na het bericht van afkeuring kenbaar maken en motiveren. Bij herkeuring moet de aanvrager (de aspirant-werkgever) ervoor zorgen dat die wordt gedaan door een onafhankelijk deskundige. De kosten van de herkeuring zijn voor de keuringaanvrager, maar die mag daarvoor wel een redelijke bijdrage van de keurling vragen.

In de Wmk staat niet hoe de herkeuring moet worden uitgevoerd. In de Leidraad aanstellingskeuringen en het Protocol staat dat een onafhankelijke arts de herkeuring moet doen. De keuze van de herkeurend arts wordt gemaakt in overleg met de keurling.

In het Protocol is vastgelegd dat bij herkeuring het gehele Protocol opnieuw geldt. Dat betekent in principe: een nieuw onderzoek, een nieuwe vragenlijst en eventueel een lichamelijk, functie- of laboratoriumonderzoek door een arts. Een schriftelijke herbeoordeling van de resultaten van het eerste onderzoek is dus géén herkeuring in de zin van de Wmk. Onderdelen van de herkeuring kunnen vervallen als de keurling daarmee schade kan oplopen of als om andere redenen voldoende is aangetoond dat de keurling niet kan voldoen aan de bijzondere functie-eisen.

12. Geen tussentijdse mededeling bij herkeuring

Het recht op herkeuring is bedoeld om de keurling te beschermen als een baan onmogelijk wordt door een negatieve keuringsuitslag of door een positieve uitslag 'onder voorwaarden'. Bij een herkeuring is er nog geen (definitieve) keuringsuitslag.

Vanuit het punt van rechtszekerheid is het beter als er door de bedrijfsarts tussentijds geen mededelingen worden gedaan aan de aspirant-werkgever. Het Protocol beschrijft een procedure voor de vergoeding van de kosten voor de herkeuring, zodat niet herleidbaar is welke keurling opnieuw gekeurd is. De CKA adviseert dat de keurend arts bij de keuringsaanvragen geen informatie geeft over de reden van de herkeuring en over wie de herkeuring krijgt. Dit met het oog op de Wmk en het Protocol. Betrokkenen moeten voorkomen dat er na de eerste keuring vragen rijzen over de herkeuring en dat de keurend arts of de keurling als gevolg daarvan mededelingen doen.

13. Geheimhouding

Een keurend arts is verplicht geheim te houden wat hem of haar bekend is over de keurling. Die geheimhouding is vastgelegd in artikel 10 van de Wmk. De Wmk bepaalt ook dat een keurend arts niet méér mag mededelen aan de keuringaanvrager dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is. Deze informatie mag alleen bedoeld zijn om te beslissen over de aanstelling van de keurling. Uit de Leidraad Aanstellingskeuringen blijkt dat dit laatste inhoudt dat de keurend arts de uitslag mag mededelen als 'geschikt', 'ongeschikt' of 'geschikt onder voorwaarden'. De uitslag mag alleen met toestemming van de keurling worden medegedeeld. De keurend arts mag dus geen inhoudelijke mededelingen doen over de aanstellingskeuring, en zeker niet de onderzoekresultaten aan de keuringaanvrager laten zien.

14. Bewaren en inzage gegevens keurling

De gegevens van een aanstellingskeuring mogen niet langer worden bewaard dan nodig is voor hun doel: de beoordeling van de geschiktheid voor de functie. Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) mogen gegevens van de aanstellingskeuring zes maanden worden bewaard. De AP gaat ervan uit dat deze gegevens nodig zijn om een klacht over een aanstellingskeuring te kunnen afhandelen. Dat standpunt is gebaseerd op het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen, in samenhang met het Protocol. Op grond van het Protocol moet de keurling te horen krijgen dat de gegevens vernietigd zullen worden. Dit kan al voorafgaand aan de keuring worden verteld door de keurend arts. De keurling kan bezwaar maken tegen deze voorgenomen vernietiging en eventueel aangeven wie de gegevens moet krijgen.

De keurend arts moet de keurling desgevraagd zo snel mogelijk inzage in geven in het dossier en de keurling een afschrift daarvan geven. Het dossier bevat de stukken over de totstandkoming van de keuringsbeslissing. Dit is geregeld in het Protocol.

Gegevens die zijn verkregen in het kader van een aanstellingskeuring, moeten door de keurend arts apart worden bewaard. Hij of zij mag deze gegevens niet vermengen met de gegevens voor ziekteverzuimbegeleiding. Als gegevens van een aanstellingskeuring moeten worden gebruikt voor een ander doel (bijvoorbeeld verzuimbegeleiding), dan moet de bedrijfsarts dit expliciet kenbaar maken aan de keurling. Voor het gebruik is de uitdrukkelijke toestemming van de keurling nodig. Gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen, moeten daarnaast afgeschermd zijn voor niet-geautoriseerden.

Zowel de aspirant-werkgever als de bedrijfsarts moeten ervan uitgaan dat een sollicitant zijn toestemming tot inzage niet in volledige vrijheid verleent. Een sollicitant die een bepaalde functie graag wil hebben, durft verzoeken van de aspirant-werkgever immers vaak niet te weigeren.

