

Toetsingscriteria aanstellingskeuringen

Uitgangspunt van de **Wet op de medische Keuringen (Wmk)** is dat aanstellingskeuringen beperkt toelaatbaar zijn; dit teneinde ongerechtvaardigde uitsluiting van de arbeidsmarkt te voorkomen en de privacy van werknemers te beschermen. De aanstellingskeuring mag daarom niet worden gebruikt als instrument van risicoselectie van werknemers voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de toekomst. Als het verrichten van een aanstellingskeuring wettelijk is toegestaan, vormt deze keuring om die reden het sluitstuk van de selectieprocedure.

Volgens artikel 1, onderdeel a, van de Wmk wordt onder een keuring verstaan: "vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding (...) of een aanstelling in openbare dienst".

Artikel 4, eerste lid, van de Wmk, in samenhang met artikel 3, eerste lid, van het Besluit aanstellingskeuringen bepaalt dat een aanstellingskeuring alleen mag plaatsvinden indien aan de vervulling van de betreffende functie en de daarbij behorende taken bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld.

Onder bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid wordt verstaan:

- de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid; en
- de risico's voor de gezondheid en de veiligheid, die niet met gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kunnen worden gereduceerd.

De risico's die met de functie samenhangen moeten dus in eerste instantie zo veel mogelijk door de werkgever worden voorkomen door preventieve maatregelen te treffen.

Een aanstellingskeuring mag derhalve alleen worden verricht in die situaties waarbij functie-eisen een bijzonder beroep doen op de medische geschiktheid van de kandidaat.

Voor het doen verrichten van de aanstellingskeuring en voor de uitvoering daarvan dienen de volgende punten in acht te worden genomen:

- ter preventie van gezondheids- en veiligheidsrisico's zijn bijzondere functie-eisen geformuleerd waarop de selectie zich kan richten;
- per bijzondere functie-eis zijn (medische) toetsingscriteria ontwikkeld;
- de gebruikte onderzoeksmethoden moeten valide zijn, dat wil onder andere zeggen voldoende specifiek om het gedefinieerde risico ook daadwerkelijk op te sporen - algemene vragen naar de gezondheid zijn daarbij niet toegestaan;
- het is niet toegestaan vragen te stellen en medische onderzoeken te verrichten die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling.

Bij het verrichten van een aanstellingskeuring moet ingevolge de Wmk, alsmede het **Besluit aanstellingskeuringen** en overige relevante wetgeving, aan de volgende procedurevoorschriften zijn voldaan:

- door de werkgever is schriftelijk advies gevraagd aan de bedrijfsarts over de rechtmatigheid van de keuring voor bepaalde functies (artikel 3, tweede lid, Besluit aanstellingskeuringen);
- na een positief advies van de bedrijfsarts heeft de werkgever vervolgens schriftelijk vastgelegd: de functie-eisen, het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht (artikel 8, eerste lid, Wmk en artikel 3, tweede lid Besluit aanstellingskeuringen);
- de werkgever heeft de instemming van de ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging) over het voorgenomen keuringsbeleid (artikel 27, eerste lid, Wet op de ondernemingsraden);
- in de voorlichtende tekst over de werving voor de functie is vermeld dat een aanstellingskeuring zal plaatsvinden (artikel 4 Besluit aanstellingskeuringen);
- de keurling wordt vooraf schriftelijk geïnformeerd over het doel en de inhoud van de keuring en over zijn/haar rechten (blokkeringsrecht, recht op herkeuring en de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de CKA) (artikel 8, tweede lid, Wmk en artikel 5 Besluit aanstellingskeuringen);
- een aanstellingskeuring wordt pas verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de sollicitant hebben plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen; de aanstellingskeuring is het sluitstuk van de selectieprocedure (artikel 4, tweede lid, Wmk).