



597

Besluit van 23 november 2001 tot regeling van de aanstellingskeuringen

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, mede namens Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 4 juli 2001, kenmerk AV/RV/2001/40324;

Gelet op de artikelen 9 en 14, tweede lid, van de Wet op de medische keuringen;

De Raad van State gehoord (advies van 3 augustus 2001, nr. W12.01.0306/IV);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J. F. Hoogervorst, uitgebracht mede namens Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 14 november 2001, Directie Arbeidsverhoudingen, nr. AV/RV/2001/40324;

Hebben goedgevonden en verstaan:

§ 1. Algemene bepalingen

Begripsbepaling

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder

- a. arbodienst: de arbodienst, bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- b. wet: de Wet op de medische keuringen.

Toepasselijkheid

Artikel 2

Dit besluit is van toepassing op een keuring als bedoeld in artikel 1, onderdeel a, onder 1° en 2°, van de wet.

§ 2. De aanstellingskeuring

Artikel 3

1. Keuringen worden slechts verricht indien aan de vervulling van de functie, waarop de arbeidsverhouding of aanstelling in openbare dienst

betrekking heeft, en de daarbij behorende taken bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, waaronder wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid, terwijl de risico's voor de gezondheid en veiligheid niet met gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kunnen worden gereduceerd.

2. De keuringvrager legt de eisen, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk vast. Alvorens hij deze eisen alsmede het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld, en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, schriftelijk vastlegt, vraagt hij daarover en over de rechtmatigheid van de keuring schriftelijk advies aan een arbodienst.

Artikel 4

Bij elke werving voor een functie waarvoor een keuring als bedoeld in artikel 3, eerste lid, zal worden verricht, wordt het verrichten van die keuring vermeld.

Artikel 5

Onverminderd artikel 8, tweede lid, van de wet stelt de keuringvrager de keurling tijdig voor de aanvang van de keuring desgevraagd het advies van de arbodienst ter beschikking en informeert hij de keurling over de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen, bedoeld in artikel 3 van het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

§ 3. Slotbepalingen

Evaluatie

Artikel 6

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt in overeenstemming met Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport binnen drie jaar na inwerkingtreding van dit besluit aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van dit besluit in de praktijk.

Inwerkingtreding

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Citeertitel

Artikel 8

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit aanstellingskeuringen.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 8 januari 2002, nr. 5.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 23 november 2001

Beatrix

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
E. Borst-Eilers

Uitgegeven de *dertiende* december 2001

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

Algemeen

1. Inleiding

De Wet op de medische keuringen is vanaf 1 januari 1998 voor zowel de private als de publieke sector van kracht. Deze wet stelt beperkingen aan bepaalde medische keuringen, zoals aanstellingskeuringen, pensioenkeuringen en keuringen voor een levensverzekering of een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De toepasselijkheid van dit besluit beperkt zich tot de aanstellingskeuring.

In de Wet op de medische keuringen is omschreven dat schriftelijke en mondelinge gezondheidsvragen evenals een lichamelijk onderzoek moeten worden aangemerkt als een medische keuring. Deze keuringen mogen volgens de Wet op de medische keuringen pas worden verricht als aan de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Voorts is in de wet vastgelegd dat werkgevers of personeelsfunctionarissen niet mogen vragen naar de gezondheid, het ziekte- of verzuimverleden van een sollicitant. Op grond van artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet 1998 mogen alleen artsen van gecertificeerde arbodiensten deze vragen stellen in het kader van een aanstellingskeuring. Daarnaast mag de aanstellingskeuring pas plaatsvinden als de selectieprocedure is doorlopen en de werkgever van plan is de sollicitant aan te nemen. In de Wet op de medische keuringen is tevens bepaald dat de keuringvrager het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, schriftelijk vastlegt. Ook moet tijdig voor de aanvraag van de keuring de keuring op begrijpelijke wijze schriftelijk informatie worden gegeven over voornoemd doel, vragen en onderzoeken en over diens rechten bij de keuring. De Wet op de medische keuringen voorziet in de instelling van een onafhankelijke klachtencommissie. Van een goed functionerende klachtenregeling zou een preventieve werking kunnen uitgaan.

De Wet op de medische keuringen gaat uit van zelfregulering door de betrokken partijen. Toch sloot de wetgever niet uit dat de betrokkenen niet tot overeenstemming zouden komen. In de wet is om die reden bepaald dat indien en voorzover er binnen 3 jaren na inwerkingtreding van deze wet geen (aan de eisen van de wet beantwoordende) afspraken over het doel en het verrichten van de keuring als bedoeld in de artikelen 9 en 13 van de wet zijn gemaakt, er bij algemene maatregel van bestuur (amvb) daaromtrent nadere regels worden gesteld. De voorliggende amvb bevat nadere regels over de «bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid» als bedoeld in artikel 4, eerste lid, Wet op de medische keuringen en over de in artikel 8 van de wet aan de keuringvrager opgelegde verplichting om de bijzondere eisen schriftelijk vast te leggen. Naast deze amvb wordt gelijktijdig een amvb uitgevaardigd met nadere regels over de klachtencommissie zelf.

Deze algemene maatregelen van bestuur dienen op grond van artikel 14, derde lid, Wet op de medische keuringen na vaststelling te worden overlegd aan beide kamers der Staten-Generaal. De vastgestelde amvb's treden als gevolg van het derde lid van artikel 14 Wet op de medische keuringen, in werking op een tijdstip dat, nadat vier weken na de overlegging zijn verstreken, bij koninklijk besluit wordt vastgesteld, tenzij binnen de termijn van 4 weken door of namens een der kamers of door ten minste eenvijfde van het grondwettelijk aantal leden van een der kamers de wens te kennen wordt gegeven dat het onderwerp van de

amvb bij wet zal worden geregeld. Dan zal een daartoe strekkend voorstel van wet zo spoedig mogelijk worden ingediend. Indien het wetsvoorstel wordt ingetrokken of indien een van de beide kamers van de Staten-Generaal besluit het voorstel niet aan te nemen, zullen de amvb's worden ingetrokken.

2. Voorgeschiedenis: Protocol aanstellingskeuringen

In 1993 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG) gevraagd of deze bereid zou zijn een bijdrage te leveren in het, in samenwerking met partijen, realiseren van het tot stand brengen van een protocol voor aanstellingskeuringen. De KNMG reageerde positief op dit verzoek en zette daartoe een «Project aanstellingskeuringen» op. Het doel van dit project was om vanuit artsorganisaties onder opdrachtgevers en artsen te bevorderen, dat aanstellingskeuringen toegepast zouden worden overeenkomstig gezamenlijk overeengekomen uitgangspunten omtrent doel en vormgeving van de keuring. Er werd een Begeleidingscommissie Protocol Aanstellingskeuringen (BC PAK) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de bij het onderwerp betrokken maatschappelijke organisaties: artsorganisaties, arbodiensten, patiëntenorganisaties, organisaties van werkgevers en van werknemers. Dit project heeft uiteindelijk geleid tot het Protocol Aanstellingskeuringen, dat door betrokken partijen is ondertekend. Dit protocol is van toepassing op alle aanstellingskeuringen. Een groot aantal bepalingen uit het protocol zijn ontleend aan de wettelijke regeling van de geneeskundige behandelingsovereenkomst. Deze wettelijke regeling betreft de relatie tussen keurling en keurend arts. In het Protocol aanstellingskeuringen wordt ingegaan op het doel van de aanstellingskeuring, de voorwaarden waaronder een aanstellingskeuring kan plaatsvinden, de informatie-verstrekking, de rapportage en verslaglegging, de herkeuring en de ontwikkeling van een klachtenprocedure. In het protocol wordt niet ingegaan op de specifieke medische inhoud van een aanstellingskeuring. Het protocol geldt sinds 1 januari 1996.

De Wet op de medische keuringen gaat in beginsel uit van een nadere invulling door middel van zelfregulering. In artikel 9 van de wet is voor de aanstellingskeuringen bepaald dat representatieve organisaties van werkgevers, van werknemers, respectievelijk consumenten en patiënten en de representatieve organisatie van de artsen afspraken kunnen maken over de omschrijving van het doel van de keuring, als bedoeld in het eerste lid van artikel 2, het verrichten van keuringen als bedoeld in het eerste lid van artikel 4, en over de vragen en medische onderzoeken, als bedoeld in onder meer de artikelen 3 en 8. Door zowel de Kamer als het vorige kabinet is het hiervoor genoemde Protocol aanstellingskeuringen aangemerkt als een nadere invulling van de wet als bedoeld in artikel 9 Wet op de medische keuringen. Het protocol is naar de mening van de regering echter niet toereikend als toetsingskader voor een klachtencommissie.

In artikel 13 van de wet is bepaald dat de betrokken representatieve organisaties een onafhankelijke klachtencommissie kunnen instellen. In de jaren 1995 en 1996 is door de BC PAK gewerkt aan een klachtenprocedure. Op 9 mei 1996 heeft de BC PAK de toenmalige Staatssecretaris van SZW bericht dat de bij het Protocol Aanstellingskeuringen betrokken partijen overeenstemming hadden bereikt over een klachtenregeling die behoort bij het op 1 januari 1996 van kracht geworden Protocol Aanstellingskeuringen. Het ging om een landelijke klachtencommissie, die zou bestaan uit een aantal deskundigen en enkele onafhankelijke leden. Hoewel het protocol door de betrokken partijen algemeen is geaccepteerd, is over de

klachtenprocedure geen overeenstemming bereikt. De werkgeversorganisaties, vertegenwoordigd in de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties (RCO), besloten als reactie op het totstandkomen van de Wet op de medische keuringen deelname aan (vervolg-)activiteiten van het Protocol Aanstellingskeuringen, waaronder de instelling van een klachtenprocedure, te beëindigen. Wel gaf de RCO aan de inhoud van het protocol materieel te blijven onderschrijven en de achterban te blijven stimuleren conform het protocol te handelen. De werknemersorganisaties benadrukten het belang van een wettelijke regeling met verwijzing naar het gevaar van risicoselectie aan de poort als gevolg van toename van de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor de arbeidsongeschiktheid van hun werknemers. Sociale partners denken derhalve verschillend over de (waarde van de) Wet op de medische keuringen. Uiteindelijk heeft de Stichting van de Arbeid op 11 juni 1999 de regering laten weten dat (voor de aanstellingskeuringen) geen overeenstemming kon worden bereikt over de wenselijkheid om binnen het kader van de wet tot zelfregulering te komen en is de regering verzocht voor de aanstellingskeuringen haar verantwoordelijkheid ter zake te nemen.

Op 15 juni 1999 heeft de Staatssecretaris van SZW tijdens het vragen-uurtje de Tweede Kamer toegezegd ter zake zijn verantwoordelijkheid te nemen en te voorzien in de instelling van een klachtencommissie voor de aanstellingskeuringen (Hand. II 1998/99, blz. 5098).

3. Advies Begeleidingscommissie Protocol Aanstellingskeuringen

3.1. Inleiding

Over de klachtenregeling voor de aanstellingskeuringen is op 13 april 2000 door de Staatssecretaris van SZW, mede namens de Minister van VWS, advies gevraagd aan de Begeleidingscommissie Protocol Aanstellingskeuringen (BC PAK). Dit advies is op 12 oktober 2000 uitgebracht. In deze BC PAK zijn de maatschappelijke groeperingen: artsorganisaties, arbodiensten, patiëntenorganisaties, organisaties van werknemers en van overheidswerkgevers vertegenwoordigd. Zoals hiervoor is aangegeven namen de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in de RCO geen deel meer aan de BC PAK. Aan deze werkgeversorganisaties (VNO/NCW en MKB Nederland) heeft de Staatssecretaris van SZW eveneens op 13 april 2000 gevraagd hun opvatting weer te geven over het voornemen van de regering om een klachtencommissie voor de aanstellingskeuringen in te stellen. Ook verzocht de Staatssecretaris aan deze twee werkgeversorganisaties deelname aan de BC PAK te heroverwegen. De twee werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in de RCO gaven ieder in een afzonderlijke brief (VNO/NCW op 18 mei 2000 en MKB-Nederland op 31 mei 2000) aan dat zij geen medewerking zouden verlenen aan de nadere invulling van de artikelen 9 en 13 van de Wet op de medische keuringen. Zij gaven aan van mening te zijn dat de bepalingen in de Wet op de medische keuringen en de bepalingen in het ook door de RCO ondertekende Protocol Aanstellingskeuringen toereikend zouden zijn als toetsingskader voor een klachtencommissie voor de aanstellingskeuringen.

3.2. Inhoud van de adviesaanvraag

In de adviesaanvraag van 13 april 2000 van de bewindslieden van SZW en VWS aan de BC PAK werd het hiervoor genoemde Protocol aanstellingskeuringen aangemerkt als een nadere invulling van de wet als bedoeld in artikel 9 van de Wet op de medische keuringen. Naar de mening van de regering is dit protocol echter niet toereikend als toetsingskader voor een klachtencommissie. In de adviesaanvraag werd

de BC PAK daarom gevraagd aan te geven voor welke functies en in welke omstandigheden nu wel of niet bijzondere eisen moeten worden gesteld op het punt van de medische geschiktheid (waaronder wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid), die het uitvoeren van een aanstellingskeuring rechtvaardigen. Hierbij gaat het vooral om de invulling van artikel 4, eerste lid, van de Wet op de medische keuringen. Daarnaast is gevraagd om na te gaan of aan het begrip «onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer» (artikel 3, tweede lid, van de Wet op de medische keuringen) een nadere invulling is te geven. In concreto is gevraagd of dit artikellid, naar het oordeel van de commissie aangevuld moet worden met andere onderzoeken of vragen die zeer ingrijpend en belastend voor de keurling zijn, of aan onderzoeken of vragen waarvan de validiteit onbekend is, dan wel zeer gering is.

3.3. Inhoud van het advies van de BC PAK

De BC PAK is in zijn advies tot de conclusie gekomen dat het zeer lastig is om een specifiek antwoord te geven over de rechtmatigheid van een aanstellingskeuring. De BC PAK vroeg zich af of het in de praktijk mogelijk zal zijn om de hiervoor genoemde vragen van de Staatssecretaris van SZW volledig te beantwoorden. Volgens de commissie bestaat er immers een zekere spanning tussen het algemene aspect van de vraag (de opstelling van een kader) en de detaillering ervan (voor welke functies en welke omstandigheden). Een lijst van functies waarvoor een aanstellingskeuring zou zijn toegestaan is naar de mening van de BC PAK niet mogelijk en ook niet zinvol. De ontwikkeling van jurisprudentie zou in de toekomst meer duidelijkheid moeten bieden.

De BC PAK gaf aan van mening te zijn dat bij de beoordeling van de rechtmatigheid van een aanstellingskeuring aan drie toetsingskaders moet worden voldaan:

1. de aanwezigheid van beschreven functie-eisen;
2. de vertaling van deze eisen in medische termen;
3. het hanteren van de wettelijk voorgeschreven procedure en het Protocol Aanstellingskeuringen bij de keuring, waarbij tevens geen onevenredig zware inbreuk op de persoonlijke levenssfeer gemaakt mag worden.

De BC PAK tekende bij deze drie criteria aan dat aanstellingskeuringen niet gebruikt mogen worden om lacunes in het arbeidsomstandighedenbeleid van een bedrijf op te vullen. Er zijn immers belastingen die echt als functie-eis aan de betreffende functie zijn gekoppeld en er zijn risico's die weliswaar vaak met bepaalde functies samenhangen maar die de werkgever door middel van preventieve en andere arbeidsomstandighedenbeleidsmaatregelen moet zien te voorkomen. In de praktijk veel voorkomende risico's bij arbeidsomstandigheden zoals lawaai, veel staan of repeterende bewegingen zouden vrijwel nooit een argument kunnen vormen om een aanstellingskeuring uit te voeren.

De aanwezigheid van functie-eisen kan volgens de BC PAK redenen vormen voor het uitvoeren van de aanstellingskeuring. Of het vervolgens bij aanwezige bijzondere eisen daadwerkelijk tot een keuring zal komen hangt dan ook af van de vraag of deze bijzondere eisen in gezondheidscriteria kunnen worden vertaald en bovendien of er betrouwbare medische onderzoeksmethoden beschikbaar zijn om daarmee de geschiktheid vast te stellen. De BC PAK is van mening dat de in opdracht van de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA) door de Stichting Kwaliteitsbeheer Bedrijfsgezondheidszorg (SKB)¹ ontwikkelde Algemene Richtlijn Aanstellingskeuringen (ARA-richtlijn) een bruikbaar aankno-

¹ De SKB is een expertisecentrum op het terrein van gezondheid in relatie tot werk. De SKB ondersteunt de aangesloten arbodiensten bij de kwaliteitsverbetering van hun dienstverlening door onder meer de ontwikkeling van instrumenten en protocollen.

pingspunt zou kunnen bieden. Met het hanteren van de ARA-richtlijn zal in relatie tot specifieke functies praktijkervaring moeten worden opgedaan. De richtlijn zal voorts door de klachtencommissie kunnen worden gehanteerd als toetsingskader voor wat in de beroepsgroep gebruikelijk is.

Voor de invulling van het begrip onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer concludeerde de BC PAK dat de omstandigheden van een concrete functie hiertoe getoetst zouden moeten worden aan de beginselen van evenredigheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

Resumerend concludeerde de BC PAK dat de klachtencommissie voor aanstellingskeuringen zou moeten toetsen aan de volgende algemene kaders.

1. De klachtencommissie zal moeten nagaan of er voor de betreffende functie functie-eisen zijn beschreven en of dit met voldoende zorgvuldigheid is gedaan. Voor de beantwoording van dit aspect kan de klachtencommissie te rade gaan bij de werkgever en bij de bedrijfstak van de klager;

2. De klachtencommissie dient na te gaan of deze functie-eisen in medische termen zijn vertaald en wel zodanig dat deze in een keurings-situatie zijn te gebruiken. Voor de vertaling in medische termen kan gekeken worden naar de opvattingen die binnen de beroepsgroep van de bedrijfsartsen en binnen de wetenschappelijke literatuur hierover leven;

3. De klachtencommissie dient na te gaan of bij de keuring wettelijk voorgeschreven procedures en het Protocol Aanstellingskeuringen zijn gevolgd en aan de eis van een niet onevenredig zware inbreuk op de privacy van de gekeurde is voldaan. Dit laatste door toetsing aan de beginselen van evenredigheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

4. Nadere regels over aanstellingskeuringen

Bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid

In de Wet op de medische keuringen is in artikel 14 juncto artikel 9 bepaald dat, indien de betrokken organisaties niet tot afspraken komen dan wel deze afspraken niet toereikend zijn, bij amvb nadere regels worden gesteld over de omschrijving van het doel van de keuring, het verrichten van keuringen en over de vragen en medische onderzoeken. Zoals hiervoor vermeld is het Protocol aanstellingskeuringen voor de regering hiervoor (deels) een nadere invulling. De regering deelt de opvatting van de BC PAK dat het opstellen van een lijst met functies, waarvoor een aanstellingskeuring mag worden verricht, geen begaanbare weg is. De regering is tevens met de BC PAK van mening dat een nadere invulling in een amvb van de aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid slechts in beperkte mate mogelijk is. Zodra er voor die nadere invulling een algemeen uitgangspunt in de amvb wordt benoemd (bijvoorbeeld een ongewoon hoge fysieke belasting) dan lijkt dat eerder meer dan minder ruimte te scheppen voor het in individuele situaties doen van aanstellingskeuringen. Bovendien gaan de ontwikkelingen in de wetenschap en bij de professionele dienstverlening ter verbetering van de arbeidsomstandigheden snel. In de voorliggende amvb is hiermee rekening gehouden.

De regering is daarom van mening dat het beter ware om in de praktijk criteria te ontwikkelen aan de hand waarvan de rechtmatigheid van een keuring getoetst kan worden. Met name zal hierbij de door de klachtencommissie gekozen lijn in het kader van beoordelen van klachten een rol spelen.

Zoals ook de BC PAK adviseert dienen de bijzondere functie-eisen door de keuringvrager schriftelijk te zijn vastgelegd. Dit blijkt in de praktijk overigens nog vaak te wensen over te laten. Twee en half jaar na

invoering van de Wet op de medische keuringen bleek dat nog in ongeveer een derde van de bedrijven waar gekeurd werd, de functievereisten niet op schrift stonden. Bij de keuze om al dan niet te keuren voldeed de praktijk derhalve in veel gevallen nog niet aan de verplichting alleen dan te keuren als functie-eisen daartoe aanleiding geven¹.

In de voorliggende amvb is in artikel 3 lid 2 het advies van de BC PAK overgenomen. De bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid dienen door de keuringvrager schriftelijk te worden vastgelegd. Dat betekent dat de werkgever op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden instemming behoeft van de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging.

Tevens is er acht geslagen op het advies van de BC PAK dat aanstellingskeuringen nooit gebruikt mogen worden om lacunes in het arbeidsomstandighedenbeleid van een bedrijf op te vullen. Derhalve is artikel 3 lid 1 van de voorliggende amvb zodanig geformuleerd dat de bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid niet kunnen worden gesteld, indien de aan de uitvoering van de arbeid verbonden risico's voor de gezondheid en de veiligheid door gangbare maatregelen gereduceerd kunnen worden. Dit is beschreven in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Bij het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie is ondersteuning door een gecertificeerde arbodienst verplicht.

Het onderhavige besluit is niet alleen van toepassing op de burgerrechtelijke arbeidsverhouding maar ook op de aanstelling in openbare dienst. In artikel 9, vierde en vijfde lid, van het Algemeen rijksambtenarenreglement (ARAR) zijn bepalingen opgenomen betreffende het geneeskundig onderzoek bij de aanstelling. Bij de naleving van deze bepalingen uit het ARAR moet tevens aan de verplichtingen zoals die voortvloeien uit de voorliggende amvb worden voldaan.

Advisering door arbodienst

Artikel 3, tweede lid, verplicht de keuringvrager om voorafgaande aan de schriftelijke vastlegging van de bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid zich hierover te laten adviseren door de arbodienst als bedoeld in artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet 1998. Of het tot een keuring komt hangt af van de vraag of het mogelijk is om de functie-eisen in criteria van medische geschiktheid te vertalen. De arbodienst bezit daartoe de benodigde deskundigheid. Dit geldt ook voor de beantwoording van de vraag of de eisen mogelijk overbodig zijn omdat de aan de uitvoering van de arbeid verbonden risico's weggenomen of gereduceerd kunnen worden.

Vervolgens dient bezien te worden of er valide medische onderzoeksmethoden beschikbaar zijn om daarmee de geschiktheid vast te stellen. Ook hier ligt een taak voor de arbodienst. De voorgestelde amvb sluit hierbij aan. De arbodienst is immers bij uitstek geschikt om te adviseren omtrent de inhoud van de keuring. Op grond van artikel 3, tweede lid, dient de keuringvrager voorafgaande aan de schriftelijke vastlegging tevens advies te vragen aan deze dienst omtrent de onderwerpen genoemd in artikel 8, eerste lid, Wet op de medische keuringen, namelijk over het doel van de keuring, de vragen die over de gezondheid zullen worden gesteld en de medische onderzoeken.

Over de vertaling van de functie-eisen in medische termen is de regering met de BC PAK van mening dat de ARA-richtlijn een eerste poging tot ordening van de praktijk is. Met het hanteren van deze ARA-richtlijn zal in relatie tot specifieke functies praktijkervaring moeten worden opgedaan. De richtlijn zal voorts door de klachtencommissie

¹ Goed gekeurd: aanstellingskeuringenbeleid en de invulling en uitvoering van de Wet op de Medische keuringen, TNO arbeid, 2001.

kunnen worden gehanteerd als toetsingskader voor wat in de beroepsgroep gebruikelijk is.

Verder bepaalt artikel 3, tweede lid, dat de keuringvrager advies moet vragen aan de arbodienst over de rechtmatigheid van de keuring. Het gaat hierbij om de beantwoording van de vraag of de aanstellingskeuring gelet op de te verrichten arbeid, gerechtvaardigd is gezien de daaraan gestelde wettelijke vereisten. Hiermee wordt beoogd zeker te stellen dat bij de advisering uitgegaan wordt van het wettelijke kader, zoals opgenomen in de Wet op de medische keuringen en dit besluit. Bovendien zal van het uitdrukkelijk betrekken van de rechtmatigheid van de keuring in de adviesaanvraag, naar verwachting een preventieve werking uitgaan, waardoor onrechtmatige aanstellingskeuringen kunnen worden voorkomen.

In de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de daarop gebaseerde regelgeving zijn een aantal bepalingen opgenomen met betrekking tot de aanstellingskeuring en de arbodienst. Zo moet op grond van artikel 14, derde lid, onderdeel c, Arbeidsomstandighedenwet 1998 de werkgever zich laten bijstaan door een arbodienst bij het uitvoeren van de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten. In de artikelen 2.7, 2.9 resp. 2.14 Arbeidsomstandighedenbesluit worden eisen gesteld aan de deskundigheid en het functioneren van de arbodienst vanwege het verplichte certificaat. In artikel 2.4 Arbeidsomstandighedenregeling is beschreven dat de arbodienst vast moet leggen op welke wijze de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd en welke procedures daarbij worden gevolgd, op welke wijze wordt omgegaan met de gegevens die uit het onderzoek in het kader van de aanstellingskeuring voortvloeien en op welke wijze de persoonlijke levenssfeer van individuen wordt gewaarborgd. Certificerende instellingen voor arbodiensten voldoen aan criteria opgenomen in het Reglement Certificatie Arbodiensten van de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA). In de certificeringsregeling voor arbodiensten van de SBCA wordt aangegeven waaraan een arbodienst moet voldoen bij het verrichten van aanstellingskeuringen. Als specifieke verificatiepunten voor de certificerende instelling zijn onder meer opgenomen, dat de aanstellingskeuring geen selectie-instrument mag zijn, aan het eind van de sollicitatieprocedure dient plaats te vinden en uitgevoerd moet worden door een onafhankelijke arts van de arbodienst.

Status van het advies van de arbodienst

Het advies van de arbodienst moet gekenschetst worden als een advies van een deskundig orgaan met een waarborgfunctie. Het advies heeft geen bindend karakter. De (aanstaande) werkgever blijft verantwoordelijk voor het handelen in overeenstemming met de Wet op de medische keuringen en het onderhavige besluit. Het voorgaande betekent echter niet dat het advies van de arbodienst zonder gevolgen is.

Vanwege het niet-bindende karakter bestaat de mogelijkheid dat de keuringvrager besluit om af te wijken van een negatief advies van de arbodienst en toch een aanstellingskeuring laat verrichten. Indien echter daarna bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen en bij de burgerlijke rechter blijkt dat de verrichte aanstellingskeuring ongeoorloofd was, kan het afwijken van het advies van de arbodienst een rol spelen bij de uitkomst van het rechtsgeding in de zin van het toekennen van een hogere schadevergoeding ten behoeve van de keurling.

Het opvolgen van een positief advies van de arbodienst, dat bij toetsing achteraf van de aanstellingskeuring door de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen en de burgerlijke rechter onjuist blijkt, kan eveneens een rol spelen bij de uitkomst van het rechtsgeding in de zin van een lagere (of geen) schadevergoeding.

Overigens zij vermeld dat wanneer de (aanstaande) werkgever geen advies vraagt aan de arbodienst, hij in strijd handelt met artikel 3, tweede lid van het onderhavige besluit. Een eventuele klacht hierover zal door de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen worden gehonoreerd. Ook de burgerlijke rechter zal hiermee bij een onrechtmatige daadsactie rekening houden.

Tot slot zij opgemerkt dat een arts, die door de werkgever gevraagd wordt om ondanks een eerder negatief advies van de arbodienst een aanstellingskeuring te verrichten, op zich vrij is om hieraan al dan niet zijn medewerking te verlenen. Het betreft immers een niet-bindend advies aan de keuringvrager. In de praktijk is het echter niet goed voorstelbaar dat de arts in strijd met het eerdere advies van de arbodienst, waarbij hij werkzaam is, een aanstellingskeuring zou verrichten. Bovendien loopt hij daarbij het risico in strijd te handelen met de voor zijn beroepsgroep geldende professionele standaard en daarmee met de zorgvuldigheidsplicht ex artikel 7: 453 van het Burgerlijk Wetboek, indien de aanstellingskeuring niet in overeenstemming is met de wet.

Privacy van de keurling

De regering vroeg aan de BC PAK om na te gaan of aan het begrip «onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer» een nadere en actuelere invulling is te geven.

De regering is met de BC PAK van mening dat het begrip onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer in concrete situaties getoetst moet worden aan de beginselen van evenredigheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

5. Procedurele waarborgen

Om de positie van de keurling te versterken zijn er in de voorliggende amvb twee procedurele waarborgen ingebouwd. Deze betreffen ten eerste de verplichting van de keuringvrager om bij elke werving voor een functie het voornemen een keuring te zullen verrichten, te vermelden. Ten tweede gaat het om de introductie van de verplichting voor de keuringvrager om de keurling tijdig op de hoogte te stellen van de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

6. Toetsingskader commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen

Een klacht kan, afhankelijk van de inhoud van de klacht, door de commissie getoetst worden aan de hand van drie hoofdvragen: Ten eerste de vraag of de aanstellingskeuring voor deze functie in deze concrete situatie gerechtvaardigd is.

Dit vraagt om een inhoudelijke beoordeling door de commissie. Zij moet beoordelen of de bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid – gezien de aard van de arbeid – terecht zijn gesteld, of dat deze overbodig zouden zijn bij een goed arbeids-omstandighedenbeleid (artikel 4, eerste lid, Wet op de medische keuringen en artikel 3, eerste lid, amvb). Tevens zal bezien moeten worden of deze eisen op een juiste wijze zijn beschreven en vertaald in vragen ten aanzien van de gezondheid en medische onderzoeken. Het functieformulier van de in het algemeen deel van de toelichting reeds genoemde ARA-richtlijn van de SKB kan als aanknopingspunt dienen bij de beantwoording van de vraag of voor de functie ter zake waarvan is of wordt gekeurd specifieke fysieke of perceptief-mentale belastbaarheid is vereist. Daarbij moet worden opgemerkt dat de opvattingen binnen de beroepsgroep omtrent het aanwezig zijn van een ongewoon hoge belasting kunnen evolueren. Denk

daarbij bijvoorbeeld aan het terugdringen van belastende omstandigheden door toepassing van nieuwe effectievere arbomaatregelen. De commissie zal deze omstandigheden in haar oordeel over concrete gevallen moeten betrekken.

Ten tweede de vraag of de uitvoering van de aanstellingskeuring op rechtmatige wijze is voltrokken.

Hierbij zal onderzocht worden of aan alle wettelijke procedurele vereisten is voldaan. Het gaat hierbij onder meer om de in de Wet op de medische keuringen opgenomen vereisten omtrent de informatieplicht van de keuringvrager over het doel van de keuring, de te stellen vragen en het te ondergane onderzoek en de in deze amvb opgenomen vereisten omtrent de schriftelijke vastlegging van de bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid en de voorafgaande advisering door de arbodienst. De procedurele vereisten zoals opgenomen in het Protocol aanstellingskeuringen kunnen daarbij door de commissie worden beschouwd als een nadere invulling van de Wet op de medische keuringen en de voorliggende amvb.

Ten derde de vraag of er geen onderzoeken zijn verricht of vragen zijn gesteld die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling. Hierbij dient getoetst te worden of er gehandeld is in overeenstemming met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

7. Voorlichting

De invoering van dit besluit en het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen zal worden begeleid met voorlichtingsactiviteiten gericht op sollicitanten, werkgevers en arbodiensten. Daartoe zal de bestaande voorlichtingsbrochure over de Wet op de medische keuringen worden aangepast en geactualiseerd. Voor arbodiensten zal er een ontwikkeltraject van start gaan om de praktische gang van zaken met betrekking tot de aanstellingskeuring te begeleiden zodat deze in overeenstemming is met de Wet op de medische keuringen en het onderhavige besluit.

8. Evaluatie

Nadat twee jaar verlopen zijn na de inwerkingtreding van dit besluit zal er een evaluatie-onderzoek worden verricht naar de naleving van de wettelijke bepalingen omtrent de aanstellingskeuringen. In artikel 6 van dit besluit wordt de formulering «binnen drie jaar» gehanteerd om te verzekeren dat er voldoende tijd is voor het verrichten van het evaluatie-onderzoek en het ter kennis stellen van de resultaten daarvan aan de Staten-Generaal. In dit onderzoek zullen de bevindingen en de uitspraken van de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen worden betrokken. Dit evaluatie-onderzoek zal periodiek worden herhaald.

Artikelsgewijs

Artikel 2

De toepasselijkheid van dit besluit strekt zich uit over de keuring als bedoeld in artikel 1, onderdeel a, onder 1° en 2°, van de wet. Bij een keuring gaat het dan om vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverze-

kering als dienstbetrekking wordt aangemerkt en een aanstelling in openbare dienst. Anders gezegd: dit besluit is van toepassing op een aanstellingskeuring in de markt- en overheidssector.

Artikel 3

In artikel 4, eerste lid, van de wet is bepaald dat een aanstellingskeuring alleen mag plaatsvinden als aan de vervulling van de functie waarop de arbeidsverhouding of aanstelling betrekking heeft bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Artikel 3, eerste lid, van dit besluit geeft daaraan nadere invulling door te bepalen dat dergelijke bijzondere eisen niet kunnen worden gesteld, indien de aan de uitvoering van de arbeid verbonden risico's voor de gezondheid en de veiligheid door gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kunnen worden gereduceerd.

De begrippen «stand der wetenschap» en «professionele dienstverlening» zijn ontleend aan artikel 3, eerste lid, aanhef, Arbeidsomstandighedenwet 1998 en hebben dezelfde betekenis als in deze bepaling. Het zijn toetsingscriteria voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Met het criterium «stand van de wetenschap» wordt beoogd dat de werkgever bij de vormgeving van zijn beleid rekening houdt met de ontwikkelingen die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard. De term «professionele dienstverlening» heeft betrekking op de dienstverlening door arbodiensten (de rol die arbodiensten hebben in het geven van adviezen (kamerstukken II 1997/98, nr. 25 879, nr. 3)).

Het tweede lid van artikel 3 van dit besluit geeft allereerst aan dat de aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid schriftelijk vastgelegd moeten zijn. Vervolgens bepaalt het tweede lid van dit artikel dat de keuringvrager/werkgever voordat hij deze eisen op schrift stelt hij daarover advies moet vragen aan de arbodienst. Hetzelfde geldt voor het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld, en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht. Voorafgaande aan de schriftelijke vastlegging, vraagt hij daarover advies aan een arbodienst als bedoeld in artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet 1998. Tevens dient aan deze dienst advies te worden gevraagd omtrent de rechtmatigheid van de keuring.

De adviesaanvraag moet schriftelijk gebeuren. Dat komt de kenbaarheid, de duidelijkheid en de toetsbaarheid achteraf ten goede.

Artikel 4

In artikel 4 is bepaald dat door de werkgever bij elke werving voor een functie waaraan bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, het verrichten van een keuring wordt vermeld. Uitdrukkelijk is er niet voor gekozen dat ook de medische functie-eisen bij de werving moeten worden vermeld, omdat dit kan leiden tot een vorm van zelfselectie. Het staat de betrokken sollicitant natuurlijk altijd vrij om daarnaar te informeren. Als een kandidaat-sollicitant het niet eens is met het feit dat er in het kader van de werving vermeld is dat er een keuring op het punt van de medische geschiktheid zal plaatsvinden, dan kan hij daarover een klacht indienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

Artikel 5

Op grond van artikel 8, tweede lid, van de wet moet de keuringvrager tijdig voor de aanvang van de keuring de keuring schriftelijk informatie

verschaffen over het doel, de vragen en onderzoeken die mogen worden verricht. Artikel 5 van dit besluit voegt daaraan toe dat de keuringvrager de keurling tijdig voor de aanvang van de keuring op de hoogte stelt van de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. Tevens wordt de keuringvrager verplicht de keurling desgevraagd het advies van de arbodienst ter beschikking te stellen.

Artikel 6

In dit artikel is een evaluatiebepaling met betrekking tot dit besluit opgenomen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
E. Borst-Eilers