

## **De Wmk in relatie tot keuringen in het kader van herplaatsing van de werknemer**

---

### **1. Inleiding**

De werkgever heeft een herplaatsingsplicht wanneer bij een reorganisatie het voornemen bestaat om werknemers te ontslaan. De werkgever moet in een dergelijke situatie werk aanbieden dat past bij opleiding en ervaring van de werknemer, maar ook bij de capaciteiten (en daarmee ook de belastbaarheid) van de werknemer. Goed werkgeverschap houdt ook in dat werkgevers hun werknemers goed begeleiden bij een reorganisatie, zodat de werknemers op de juiste positie terechtkomen.

De bedrijfsarts kan worden gevraagd om een herplaatsingskeuring uit te voeren. Ook wanneer de werkgever van goede wil is, kan de werknemer in een reorganisatie, waarbij zijn baan mogelijk op de tocht staat, een grote mate van druk voelen om mee te werken aan een evaluatie van zijn belastbaarheid.

Daarnaast kan de werknemer zelf ook vragen om een herplaatsingskeuring bij de bedrijfsarts. De werknemer vraagt dit om na te gaan of de werkgever voldoende rekening houdt met zijn beperkingen en daarmee voldoet aan de herplaatsingsplicht.

De Wet op de medische keuringen (Wmk) definieert een aanstellingskeuring als vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek bij het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst of bij een aanstelling in openbare dienst. Een dergelijke keuring mag alleen plaatsvinden wanneer er sprake is van een functie die risico kan opleveren voor de gezondheid of voor de veiligheid van de medewerker of van die van anderen. Alleen een bedrijfsarts mag gezondheidsvragen stellen of een medisch onderzoek verrichten en dan alleen bij de eventuele aanstellingskeuring in de zin van de Wmk. In alle andere gevallen is het verrichten van een aanstellingskeuring verboden.

De verplichting om (nieuwe) arbeid aan te passen aan de capaciteiten van de werknemer (met een arbeidsbeperking) botst echter met hoe de Wmk wordt uitgelegd. Bij een strikte interpretatie van de Wmk zou dan hoe dan ook niet gekeurd mogen worden, indien niet wordt voldaan aan de eisen van een aanstellingskeuring. Dat betekent dat de werkgever de werknemer met een arbeidsbeperking ook niet mag keuren met als doel om een arbeidsplaats te creëren die past bij diens beperkingen.

### **2. Probleemstelling**

De CKA beantwoordt de volgende vragen in zijn zienswijze over de herplaatsingsplicht van de werkgever:

- Wanneer is een herplaatsingskeuring eigenlijk een aanstellingskeuring?
- Hoe moet een herplaatsingskeuring worden uitgevoerd om geen aanstellingskeuring te zijn?
- Hoe moeten de werkgever en de bedrijfsarts te werk gaan?

### 3. Zienswijze CKA

#### 3.1 Wanneer is een herplaatsingskeuring eigenlijk een aanstellingskeuring?

De CKA is van mening dat een strikte interpretatie van de Wmk een beperkend effect heeft. Het is de vraag of dat wenselijk is met het oog op arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en goed werkgeverschap.

De zienswijze van de CKA is dat een keuringsverbod alleen geldt wanneer de werknemer wordt verplicht een keuring te ondergaan voor een bepaalde functie. Een keuring door een bedrijfsarts in het kader van een herplaatsingsplicht mag wel om eventuele veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer in het algemeen in kaart te brengen, zonder te voldoen aan de eisen van de Wmk. Ook mag een keuring op verzoek van de werknemer plaatsvinden.

De CKA maakt derhalve onderscheid tussen algemene en vrijwillige herplaatsingskeuringen.

Een *algemene herplaatsingskeuring* is een keuring, die in het kader van een herplaatsing door de werkgever wordt aangeboden aan de werknemer. De keuring dient om eventuele veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer in het algemeen in kaart te brengen. De werkgever gaat, eventueel met een arbeidsdeskundige, en met de uitslag van de keuring, op zoek naar geschikte functies voor de werknemer.

Een *vrijwillige herplaatsingskeuring* is een keuring in het kader van een herplaatsing die de (arbeidsgehandicapte) werknemer zelf (via zijn werkgever) aanvraagt. Daarmee kan de werknemer zelf nagaan of de aangeboden functie voor hem passend is of voor welke functies hij in aanmerking kan komen met zijn beperkingen.

Een algemene of een vrijwillige herplaatsingskeuring is een aanstellingskeuring volgens de Wmk wanneer de werkgever gezondheidsvragen stelt of de mening van de bedrijfsarts wordt gevraagd over mogelijkheden en beperkingen van de werknemer met *het oog op een wijziging* van de arbeidsverhouding en/of functie. De keuring vormt dan een *voorwaarde* om in aanmerking te komen voor de aangeboden functie.

Bij een aanstellingskeuring vraagt de werkgever de werknemer een keuring te ondergaan voordat hij een aanbod doet tot een (wijziging van de) arbeidsovereenkomst. Bij een vrijwillige keuring zal minder snel sprake zijn van een aanstellingskeuring, omdat er al een definitief aanbod is gedaan voor een functie. De keuring vormt dan geen voorwaarde om in aanmerking te komen voor de aangeboden functie.

### 3.2 Hoe moet een herplaatsingskeuring worden uitgevoerd om geen aanstellingskeuring te zijn?

Een herplaatsingskeuring moet zodanig worden opgezet dat deze geen aanstellingskeuring volgens de Wmk is. Hieronder is aangegeven aan welke voorwaarden deze keuring moet voldoen.

<b>Elementen</b>	<b>Algemene keuring</b>	<b>Vrijwillige keuring</b>
Wie dient het verzoek in?	Werkgever	Werknemer
Is deelname verplicht?	Vrijwillig	Vrijwillig
Context	Herplaatsing	Herplaatsing
Wat is het doel van het onderzoek?	Belastbaarheid in het algemeen in kaart brengen.	Belastbaarheid in het algemeen in kaart brengen of nagaan of de werkgever voldoet aan zijn herplaatsingsplicht
Kan er sprake zijn van een functiewijziging?	Nee, dan is er sprake van een aanstellingskeuring, omdat de keuring bepalend is voor het verkrijgen van de functie.	Ja, zolang de uitslag van de keuring niet bepalend is voor het verkrijgen van de functie.
Wat wordt met het uitslag van het onderzoek gedaan?	Zoeken naar passende functies door werkgever.	Het is aan de werknemer wat hij met de uitslag doet.

### 3.3 Hoe moeten de werkgever en de bedrijfsarts te werk gaan?

Hieronder staat aan welke zorgvuldigheidseisen de werkgever en de bedrijfsarts moeten voldoen bij een herplaatsingskeuring.

<b>Zorgvuldigheidseisen</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Bedrijfsarts</b>
Noodzaak van de keuring	In overleg met de werknemer en de bedrijfsarts wordt de noodzaak bepaald.	Gaat na of er noodzaak is voor een onderzoek.
Deelname	Maakt duidelijk dat de keuring vrijwillig is.	Gaat na of de werknemer vrijwillig deelneemt aan de keuring.
Informatie	Werknemer voldoende informeren over het doel, niet verplichte karakter van het onderzoek, weigering van medewerking, rechten en procedure en het tijdpad.	1) Gaat na of de werkgever de juiste informatie heeft verstrekt en de werknemer het doel van deze keuring en de uitkomsten heeft begrepen. 2) Geeft de werknemer ruimte om vragen te stellen over de keuring.
Doel van het onderzoek		Belastbaarheid van de werknemer in het algemeen bij algemene herplaatsingskeuring of wat de werknemer wil weten bij een vrijwillige keuring.
Terugkoppeling aan de werkgever		Alleen op hoofdlijnen en vraagt vooraf toestemming aan de werknemer.