

Inventarisatie en uitwerking van de arbeidsrechtelijke en juridische aspecten van een aanstellingskeuring als onderdeel van de PMO proefdierallergie

Achtergrond

In juli 2008 heeft in opdracht van het bestuur van de divisie Laboratoriumspecialismen een commissie met deskundigen in de vorm van een adviesrapport een voorstel geformuleerd over de invoer van het PMO proefdierallergie bij ARIA. In februari 2010 is dit adviesrapport aangeboden aan de Raad van Bestuur samen met het verzoek om het PMO voor het personeel van ARIA in te voeren. Zowel de Raad van Bestuur als de ondernemingsraad hebben in 2010 ingestemd met het verzoek van de divisie.

Het divisiebestuur stelt voor om *“een functiegericht preventief medische onderzoek in te stellen, dat zowel voor nieuw als zittend personeel een verplichtend karakter heeft”*. Dit is met betrekking tot het zittend personeel een stap verder dan het adviesrapport waarin de commissie adviseert *“een verplichte aanstellingskeuring en een bij voorkeur verplicht periodiek medisch onderzoek bij (a.s.) medewerkers ARIA en onderzoekers die met name met knaagdieren (gaan) werken”* in te voeren. Bovendien houdt de commissie nog een slag om de arm en adviseert: *“Arbeidsrechtelijke / juridische aandachtspunten dienen geïnterpreteerd en nader uitgewerkt te worden.”*

In het onderstaande zal worden getoetst of het invoeren van een verplicht PMO proefdierallergie vanuit een arbeidsrechtelijk en juridisch standpunt mogelijk is.

Inventarisatie brondocumenten

Uitgegaan wordt van de [Leidraad Aanstellingskeuringen](#) van het ministerie van SZW, de [NVAB-leidraad Preventief Medisch Onderzoek van werkenden](#), de [NVAB-richtlijn contacteczeem: preventie en behandeling](#), en het [Arbokennisdossier Irriterende en sensibiliserende stoffen](#).

Zowel de Leidraad Aanstellingskeuringen als de NVAB-leidraad PMO geven informatie over de wijze waarop een aanstellingskeuring proefdierallergie zou kunnen worden vormgegeven. Echter op basis van deze brondocumenten is niet vast te stellen of een aanstellingskeuring noodzakelijk is. Het ligt daarom voor de hand om te kijken of er in NVAB-richtlijnen of multidisciplinaire richtlijnen argumenten worden genoemd die het invoeren van een aanstellingskeuring proefdierallergie legitiem maken.

Met betrekking tot het verrichten van een aanstellingskeuring proefdierallergie zijn in de huidige NVAB-richtlijnen geen aanknopingspunten te vinden. Wel staat er in de NVAB-richtlijn contacteczeem een advies over aanstellingskeuringen dat als uitgangspunt zou kunnen worden genomen. In de richtlijn adviseert de Projectgroep het volgende met betrekking tot aanstellingskeuringen: *“Bij risicoberoepen met een verhoogde belasting aan huidirriterende arbeidsomstandigheden dient met een aanstellingskeuring potentiële werknemers met een verhoogd risico opgespoord te worden en volgens de G-24*

geadviseerd.” De Projectgroep geeft echter aan dat dit advies is gebaseerd op mening van de Projectgroep en dat de methodologische kwaliteit volgens de EBRO-systematiek als D (mening van deskundigen) moet worden aangeduid, wat overeenkomt met een bewijskracht van niveau 4 (laagste niveau).

In het Arbokennisdossier Irriterende en sensibiliserende stoffen wordt wel over aanstellingskeuringen gesproken. Arbokennisdossiers zijn met subsidie van het ministerie van SZW tot stand gekomen door multidisciplinaire samenwerking tussen de beroepsverenigingen van arbeids- en organisatiedeskundigen, bedrijfsartsen, arbeidshygiënist en veiligheidskundigen. In het Arbokennisdossier wordt het volgende gesteld: *“Aanstellingskeuringen kunnen alleen verricht worden, wanneer de functie speciale eisen stelt aan de belastbaarheid. In de Leidraad Aanstellingskeuringen (NVAB) blijkt dat dit het geval is bij functies waarbij verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen tot de functie-eisen behoort. Aanstellingskeuringen mogen niet gebruikt worden om de kwetsbaarheid van werknemers op het gebied van huid en long problemen, vooraf, te screenen.”* Alsmede: *“Een aanstellingskeuring kan overwogen worden indien er sprake is van een verhoogde blootstelling van de huid en luchtwegen van werknemers, waardoor er sprake kan zijn van reële gezondheidsrisico’s voor de werknemer in de vorm van huid- of longklachten (Leidraad verplichte medische keuringen, hoofdstuk 3.2).”*

Conclusie en advies

Concluderend kan worden gesteld dat vanuit een arbeidsrechtelijke en juridische context een aanstellingskeuring kan worden verricht bij werknemers die worden blootgesteld aan proefdierallergenen. Echter een afkeuring voor een functie waarbij met proefdieren wordt gewerkt kan alleen bij aanwezigheid van een objectiveerbare allergie voor de proefdierallergenen waaraan de werknemer onvermijdelijk wordt blootgesteld. Het is niet mogelijk om aspirant werknemers met een verhoogde kwetsbaarheid voor proefdierallergie, zoals atopie, voor de genoemde functie af te keuren.

Met betrekking tot het initiëren van een aanstellingskeuring proefdierallergie gericht op het afkeuren van aspirant werknemers met een objectiveerbare proefdierallergie wordt geadviseerd in eerste instantie in te schatten welk percentage van de aspirant werknemers daadwerkelijk een objectiveerbare proefdierallergie heeft. Indien dit een substantieel percentage betreft, zou tot het introduceren van een aanstellingskeuring proefdierallergie kunnen worden overgegaan.

Het verdient verder de aanbeveling alle nieuw aangestelde werknemers voor aanvang van de werkzaamheden een vrijwillig intredeonderzoek aan te bieden, waarbij de kwetsbaarheid voor proefdierallergie wordt onderzocht. Bij een verhoogde kwetsbaarheid wordt geadviseerd de medewerker een begeleidingstraject bij de bedrijfsarts aan te bieden, waarbij zorgvuldig kan worden gemonitord of de werknemer bij de werkzaamheden met proefdieren een proefdierallergie ontwikkeld.