

BIJLAGE EVALUATIE WMK: CAO-AFSPRAKEN

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie-datum
gelijke kansen/voorrang bij sollicitatie arbeidsgehandicapte	Bakkersbedrijf: rekening houdend met taak en positie OR bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.	15-6-2004
	Baksteenindustrie, Nederlandse: werkgever biedt als onderdeel sociaal beleid bij aanstelling (...) gelijke kansen aan gehandicapten en niet gehandicapten	1-3-1999
	Banden en wielenbranche: waar mogelijk worden vacatures vervuld door gehandicapte sollicitanten.	1-10-2001
	Drankindustrie en Groothandel in Dranken: werkgever biedt bij aanstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk gelijke kansen aan gehandicapten en niet gehandicapten.	1-1-2005
	Groothandel in Bloembollen: de werkgever zal bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.	1-1-2005
	Metaal en Techniek Isolatiebedrijf: handhaving en zo mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid, aandacht besteden aan o.a. gehandicapten	18-8-2007
	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf: in overleg met pvt zal worden onderzocht in hoeverre medewerking van opdrachtgevers kan worden verkregen voor tewerkstelling van gehandicapten.	?
	Textielverzorging: bevorderen tewerkstelling kwetsbare groepen zoals (...) gehandicapten.	1-7-2008
	Timmerfabrieken: de werkgever zal bij werving nieuw personeel bij voorrang aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevulde WAO.	1-1-2005
	Verzekeringsbedrijf Binnendienst: De werkgever zal een actief beleid voeren, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen.	1-6-2004
	Vleeswarenindustrie: werkgever biedt met inachtneming Wet REA zoveel als redelijkerwijs mogelijk gelijke kansen aan gehandicapten en niet gehandicapten bij aanstelling en tewerkstelling.	1-4-2007
	Weefselkweeksector: werkgever biedt met inachtneming Wet REA zoveel als redelijkerwijs mogelijk gelijke kansen aan gehandicapten en niet gehandicapten bij aanstelling en tewerkstelling.	1-4-2002
Verplichte aanstellingskeuring	Beroepsgoederenvervoer: vp med. Keuring geldt niet voor administratief en leidinggevend personeel	1-4-2004
	Kinderopvang: werkgever kan verplichten met inachtneming Wmk	1-1-2006
	Kunstzinnige vorming: werkgever kan verplichten tot ak met inachtneming Wmk.	1-12-2004
	Mortel- en morteltransportondernemingen: indien voor de betreffende functie een ak is toegestaan, dient protocol te worden nageleefd. Een ak zal worden beschouwd als eerste PAGO en bestaat uit dezelfde elementen. Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek houdt ten minste in: – arbeidsanamnese en gezondheidsanamnese – onderzoek algemene gezondheid – zintuigenonderzoek, waaronder audiogram	1-4-2005

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie-datum
	– longfunctieonderzoek – elektrocardiogram	
	Tandartsassistenten: indien ingevolge Wmk een ak mogelijk is, kan werkgever de werknemer hiertoe verplichten. (...) Werknemer kan voorafgaand aan indiensttreding aan keuring worden onderworpen.	1-1-2005
	Thuiszorg: werkgever kan verplichten tot ak indien de uitoefening vd functie een aanwijsbaar risico oplevert voor de gezondheid en veiligheid vd aankomend werknemer en/of van derden.	1-1-2005
	Welzijn: Als een ak ogv Wmk mogelijk is, kan werkgever hiertoe verplichten	1-1-2004
Verplichte aanstellingskeuring m.u.v. arbeidsgehandicapte werknemers, waarvoor afspraken zijn gemaakt met Arbodienst/Uitvoering instelling	Afbouw: arbeidsgehandicapte werknemer onder begeleiding arbodienst, afspraken bekend maken	1-1-2006
	cao voor het bouwbedrijf: intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een gehandicapte werknemer die onder begeleiding staat van een uitvoeringsinstelling en een arbodienst. Afspraken dienen bekend te worden gemaakt.	1-4-2004
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een gehandicapte werknemer die onder begeleiding staat van een uitvoeringsinstelling en een arbodienst. Afspraken dienen bekend te worden gemaakt.	1-4-2004
	Gezondheidscentra: werkgever mag werknemer verplichten ak te ondergaan, mits functie bijz. eisen op punt med. geschiktheid stelt, zie ook nr. 7	1-4-2002
Intredekeuring, toch aanstellingskeuring?	Afbouw: Intredekeuring is verplicht indien werknemer in kader <i>beoogde</i> functie regelmatig uitvoerende werkzaamheden op de bouw zal verrichten, echter werknemer kan reeds werkzaam zijn; uitslag voor einde proeftijd	1-1-2006
	Besloten Busvervoer: werknemer stelt zich beschikbaar voor keuring, tenzij dringende bezwaren, waaronder intredekeuring, psychotech. onderzoek (...)	1-1-2006
	cao voor het bouwbedrijf: het is verboden een arbeidsovereenkomst aan te gaan zonder intredekeuring indien regelmatig werken op bouwplaats, of (...) werkplaats (zie onder punt 9) tenzij eerder gewerkt (zie punt 6)	1-4-2004
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: het is verboden een arbeidsovereenkomst aan te gaan zonder intredekeuring indien regelmatig werken op bouwplaats, of (...) werkplaats (zie onder punt 9) tenzij eerder gewerkt (zie punt 6)	1-4-2004
	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf: werkgever en werknemer kunnen gelijktijdig met het overeenkomen van een arbeidsovereenkomst een intredekeuring overeenkomen indien nieuwe werknemer of langer dan 3 jr geleden werknemer bij werkgever in de zin van deze cao.	1-1-2009
Keuring tijdens dienstverband op verzoek van werkgever	Kinderopvang: keuren mag (ook) bij wijzigen arbeidsovereenkomst indien bijzondere medische eisen functie en inachtneming art. 4 Wmk.	1-1-2006
	Taxivervoer: werknemer verleent medewerking aan med. Keuring die werkgever tbv zijn taakvervulling nodig acht, tenzij dringende med. bezwaren of wett. regeling. Aanstellingskeuring? Voorts is 629-regel vastgelegd.	1-1-2006
	Uitzendondernemingen Vaste Medewerkers: werknemer dient indien werkgever wenselijk acht en voorzover toegelaten ingevolge Wmk binnen 2 mnd	1-1-2006

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie-datum
	na aangaan dienstverband een medische keuring te ondergaan.	
Niet keuren tenzij: - bijzondere medische eisen - noodzakelijk en proportioneel gezien het doel		
Beperking: geen intredekeuring indien eerder werkzaam geweest in die functie	Afbouw, art. 58B: eerder wn van die werkgever, andere werkgever van zelfde cao en max. 1 jaar andere werkgever/max. 3 jr. geen werkgever	
	cao voor het bouwbedrijf: geen vp intredekeuring indien eerder gewerkt voor werkgever die onder cao valt, met max. tussenliggende periode van 3 jaar	1-4-2004
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: geen vp intredekeuring indien eerder gewerkt voor werkgever die onder cao valt, met max. tussenliggende periode van 3 jaar	1-4-2004
	Gezondheidscentra: werkgever kan niet verplichten tot ak indien werkgever moet worden beschouwd als rechtsopvolger van de vorige werkgever, of werknemer in het jaar voorafgaand aan aanstelling voor soortgelijke werkzaamheden medisch is goedgekeurd.	1-4-2002
	Kunstzinnige vorming: geen ak tav werknemer met wie ten gevolge van een fusie of wijziging vd juridische status vd werkgever opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.	1-12-2004
	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf: werkgever en werknemer kunnen een intredekeuring overeenkomen indien nieuwe werknemer of langer dan 3 jr geleden werknemer bij werkgever in de zin van deze cao.	onbekend
	Welzijn: geen ak indien in verband met fusie of wijziging privaatrechtelijke status vd werkgever de arbeidsovk met de werknemer opnieuw wordt aangegaan of gewijzigd.	1-1-2004
Geen keuring indien werknemer recentelijk een soortgelijke keuring heeft ondergaan.	Beroepsgoederenvervoer: max. 1 jr. geleden schriftelijk bewijs soortgelijke keuring	1-4-2004
Keuring wordt ingevuld d.m.v. afweging belasting functie en belastbaarheid werknemer.	Afbouw: bij intredekeuring afweging belasting werk en belastbaarheid werknemer door middel van beoordelingsrichtlijnen van St. Arbouw	1-1-2006
	Besloten busvervoer: nodig ivm vervullen functie	1-1-2006
	cao voor het Bouwbedrijf: bij vp intredekeuring vindt zorgvuldige afweging plaats vd belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer.	1-4-2004
	cao voor het Bouwbedrijf UTA-personeel: bij vp intredekeuring vindt zorgvuldige afweging plaats vd belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer.	1-4-2004
	Gehandicaptenzorg: aanstellingskeuring indien aan de vervulling van de functie bijz. eisen van med geschiktheid moeten worden gesteld, daaronder begrepen de bescherming vd gezondheid en veiligheid van de asp-werknemer en van derden bij de uitvoering vd arbeid.	1-1-4004
	Gehandicaptenzorg voor SPD-en: aanstellingskeuring indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen van med geschiktheid moeten worden gesteld, daaronder begrepen de bescherming vd gezondheid en veiligheid van de aspirant werknemer en van derden bij de uitvoering vd arbeid.	1-1-2004
	Gezondheidscentra: werkgever kan werknemer vóór aangaan arbeidsovereenkomst verplichten tot ak indien aan de vervulling vd	1-4-2002

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie- datum
	functie bijz eisen op het punt van med geschiktheid moeten worden gesteld.	
	Jeugdzorg: alleen med. onderzoek indien aan de vervulling vd functie bijzonder eisen op het punt van de med geschiktheid moeten worden gesteld	1-1-2006
	Kinderopvang: met inachtneming Wmk, alleen keuren als aan de vervulling vd functie bijzondere med eisen moeten worden gesteld. Is i.i.g. bij tillen personen of voorwerpen, dan keuren op aandoening rug	
	Roll-on Roll-of Bedrijven: de werkgever zal, met inachtneming Wmk alleen in het geval als de aard van de functie bijz. eisen aan de med geschiktheid stelt, werknemer in dienst nemen die tevoren med zijn gekeurd.	29-3-2003
	Thuiszorg: werkgever kan verplichten tot ak indien de uitoefening vd functie een aanwijsbaar risico oplevert voor de gezondheid en veiligheid vd aankomend werknemer en/of van derden.	1-1-2005
Keuren enkel/just niet bij bepaalde functies en/of taken	Beroepsgoederenvervoer: verplichte medische keuring geldt niet voor administratief of leidinggevend personeel	1-4-2004
	cao voor het Bouwbedrijf: vp intredekeuring indien in het kader vd beoogde functie regelmatig uitvoerende werkzaamheden op bouwplaats worden verricht dan wel op de werkplaats en het zware lichamelijke arbeid betreft en/of veiligheid van derden in het geding is	1-4-2004
	cao voor het Bouwbedrijf UTA-personeel: vp intredekeuring indien in het kader vd beoogde functie regelmatig uitvoerende werkzaamheden op bouwplaats worden verricht dan wel op de werkplaats en het zware lichamelijke arbeid betreft en/of veiligheid van derden in het geding is	1-4-2004
	Houthandel: aanbevolen wordt de stagiar(e) een intredekeuring te laten ondergaan. Hiertoe kan contact worden opgenomen met regionale Arbodienst	1-8-2005
	Kinderopvang: bijz med eisen i.i.g. aanwezig bij functie met tillen van personen of voorwerpen, dan keuring aandoening rug en risico	1-1-2006
	Tandartsassistenten: De functies bedoeld in Bijlage 3 en Bijlage 4 komen, gelet op de aard van de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder de functies worden uitgeoefend, voor medische keuring in aanmerking	1-1-2005
Jeugdigen hebben geen geneeskundige verklaring nodig	Schoen-, leder- en lederwarenindustrie: jeugdigen 16 jr. mogen alleen tewerk worden gesteld met verklaring geneeskundige Arbeidsinspectie waaruit blijkt dat aan het verrichten van arbeid geen nadelen zijn verbonden. Aanbeveling ook toep. Andere jeugdigen. Bij plaatsing jeugdigen in opleiding/functie rekening houden met lichamelijke en geestelijke aanleg/geschiktheid voor bepaalde werkzaamheden.	1-1-2006
Procedurele voorschriften voor verrichten keuringen		
Bij werving vermelden dat keuring zal plaatsvinden	Jeugdzorg	1-1-2006
Keuring is laatste onderdeel van de sollicitatieprocedure	Jeugdzorg: organisatie laat enkel med keuren die sollicitant die zij denkt aan te stellen	1-1-2006
	Kinderopvang: keuring mag pas plaatsvinden nadat de sollicitatieprocedure is afgerond en werkgever van plan is werknemer aan te nemen	1-1-2006
Bij keuring wordt gebruik gemaakt van bepaalde beoordelingsrichtlijne	cao voor het bouwbedrijf: bij intredekeuring wordt gebruik gemaakt van bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiktheid" van St. Arbouw	1-4-2004

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie- datum
n, het Protocol	bijv.	
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: bij intredekeuring wordt gebruik gemaakt van bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiktheid" van Stichting Arbouw	1-4-2004
	Jeugdzorg: protocol aanstellingskeuringen geldt als richtsnoer	
	Kunstzinnige vorming: Protocol AK is van toepassing.	1-12-2004
	Mortel- en Morteltransportondernemingen: indien voor de betreffende functie een aanstellingskeuring is toegestaan, zal de werkgever bij deze keuring zorgdragen voor naleving van het protocol van de KNMG.	1-4-2005
	Rolluiken-, Markiezen-, en Zonweringbedrijven: bij een ak dient het protocol aanstellingskeuringen 1995 vd KNMG in acht te worden genomen, aangegeven wordt waar protocol verkrijgbaar is.	1-3-1999
Keurend arts		
Gecertificeerde arbodienst ingeschakeld	wordt	
	Afbouw: arbodienst moet voldoen aan de door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen.	1-1-2006
	cao voor het Bouwbedrijf: arbodienst moet voldoen aan de door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen.	1-4-2004
	cao voor het Bouwbedrijf UTA-personeel: arbodienst moet voldoen aan de door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen.	1-4-2004
	Jeugdzorg: arts onder verantwoordelijkheid Arbodienst	1-1-2006
	Kinderopvang: keuring door arts van de Arbo-dienst	1-1-2006
	Roll-on Roll-of Bedrijven: keuring door arts verbonden aan de bedrijfsgeneeskundige dienst.	1-4-2003
	Textielindustrie: indien werkgever aanstellingskeuring laat verrichten dient dit te worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodienst.	1-5-2005
Werkgever mag arts aanwijzen		
	Besloten Busvervoer	1-1-2006
	Gehandicaptenzorg	1-1-2004
	Gehandicaptenzorg voor SPD-en	1-1-2004
	Tandartsassistenten: de keuringsgeneeskundige wordt door de werkgever aangewezen. Zie ook punt 16,	1-1-2005
Geneeskundige mag geen familie zijn		
	Gehandicaptenzorg	1-1-2004
	Gehandicaptenzorg voor SPD-en	1-1-2004
	Tandartsassistenten: de geneeskundige mag niet zijn familielid, huisarts of behandelend geneesheer van de werknemer, noch betrokken zijn bij praktijk werkgever.	1-1-2005
(Gevolgen) keuringsuitslag		
Vóór einde proeftijd moet uitslag bekend zijn	Afbouw: uitslag dient voor einde proeftijd voor werkgever en werknemer beschikbaar te zijn.	1-1-2006
Feitelijk werkzaam voor uitslag keuring:	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf: uitslag dient aan werknemer en werkgever bekend gemaakt te worden, tenzij werknemer reeds werkzaam is	?
Uitslag luidt geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt		
	Afbouw	1-1-2006
	cao voor het bouwbedrijf: uitslag luidt geschikt, geschikt onder vw of ongeschikt. Uitslag dient aan werknemer en werkgever bekend te worden gemaakt	1-4-2004
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: uitslag luidt geschikt, geschikt onder vw of ongeschikt. Uitslag dient aan werknemer en werkgever bekend te worden gemaakt.	1-4-2004
Uitslag (overig)	Afbouw: De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde	1-1-2006

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie- datum
	werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven.	
	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf: werknemer ontvangt uitslag in vorm begeleidingsadvies, werkgever ontvangt geen uitslag	
	Tandartsassistenten: uitslag binnen 14 dagen na vaststelling daarvan door de werkgever aan de werknemer meegedeeld. De werknemer heeft recht op inzage verklaring zodra deze door geneeskundige aan werkgever is toegezonden.	1-1-2005
Indien geen aanstelling volgt na uitslag	cao voor het Bouwbedrijf UTA-personeel: indien werkgever niet overgaat tot aanstelling bij voorwaardelijk geschikt verklaarde meldt hij dat bij de Commissie Arbeidsmarkt Bouwnijverheid in de regio.	1-4-2004
Geschikt onder voorwaarden: voorwaarden overeenkomen, evt met arbodienst of uitvoeringsinstelling.	cao voor het bouwbedrijf: Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeids-overeenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaalde functie met een uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.	1-4-2004
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeidsovereenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaalde functie met een uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.	1-4-2004
werknemer volgt alle maatregelen op die op grond van het med advies worden bevolen	Besloten Busvervoer	1-1-2006
Bewaren keuringsgegevens		
Bewaren keuringsgegevens	Mortel- en morteltransportondernemingen: de werkgever is verplicht de werknemers in gelegenheid te stellen een PAGO te ondergaan. Een ak bij indiensttreding zal worden beschouwd als eerste PAGO. De werkgever is verplicht om beroepsgebonden aandoeningen te registreren in overleg met de arbodienst. Deze gegevens dient hij jaarlijks te overleggen aan soc. partners.	1-4-2005
Rechten keurling		
recht op herkeuring geregeld	Afbouw: indien werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is	1-1-2006
	cao voor het bouwbedrijf: indien werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met uitslag, kan hij Stichting Arbouw verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.	1-4-2004
	cao voor het bouwbedrijf UTA-personeel: indien werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met uitslag, kan hij Stichting Arbouw verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.	1-4-2004
	Tandartsassistenten: werknemer kan binnen 14 dagen na ontvangst uitslag verzoek tot herkeuring indienen. Werkgever is verplicht verzoek te honoreren. De arts wordt in overleg met werknemer aangewezen en zal een andere zijn dan die de eerste keuring heeft verricht. Uitslag herkeuring is beslissend.	1-1-2005
Sancties		
Herhaling 7:629 BW	Bibliotheken, openbare: werkgever is niet verplicht tot loondoorbetaling indien art. 7:629 lid 3 van toepassing is.	1-1-2007
	Call Centre Branche: valse info verstrekt in kader aanstellingskeuring en daardoor toetsing belastbaarheidsvereisten niet juist uitgevoerd	1-11-2006
	Cremetoria: arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek	1-7-2004

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie-datum
	waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;	
	Groothandel in Bloembollen: geen loondoorbetaling indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover in de ak valse info is verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd.	1-1-2005
	Houten en Kunststof Jachtbouw: opbouw van vakantie vindt niet plaats bij volledige aog bij ziekte. gebrek waarover werknemer valse info heeft verstrekt in het kader van een aanstellingskeuring	1-1-2006
	Kunstzinnige vorming: geen doorbetaling loon indien ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem waarover de werknemer bij indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.	1-12-2004
	Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen: geen doorbetalingsverplichting indien ziekte gevolg is van een gebrek waarover werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse info heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd.	1-1-2005
	Openbaar Vervoer: De werknemer kan geen aanspraak maken op salarisdoorbetaling indien de arbeidsongeschiktheid (...) een gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;	1-1-2005
	Schoen-, leder en Lederwarenindustrie: geen loondoorbetaling bij ziekte als gevolg van gebrek waarover in kaderaanstellingskeuring valse info is verstrekt en daardoor toetsing aan eisen niet juist is uitgevoerd.	1-1-2006
	Schoenendetailhandel: geen loondoorbetaling indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een ak valse informatie heeft verstrekt, en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd.	1-7-2003
	Taxivervoer: geen aanspraak loonbetaling indien ziekte gevolg is van gebrek waarover gezwegen/valse info verstrekt tijdens ak en daardoor toetsing aan de eisen v.d. functie niet juist kon worden uitgevoerd.	1-1-2006
	Textielindustrie: Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een ak opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie.	1-5-2005
	Tuinzaadbedrijven: werkgever heeft recht loondoorbetaling te weigeren indien aog is geworden t.g.v. gebrek waarover hij bij ak valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;	1-4-2005
	Weefselweeksector: geen recht op loondoorbetaling indien aog is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een ak valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd.	1-4-2002
Geen uitkering bij ziekte indien gelogen/verzwegen tijdens sollicitatie	Detailhandel in Parfumerie-artikelen: geen doorbetaling van loon indien ziekte een rechtstreeks gevolg is van gezondheidsprobleem waarover werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste info heeft verstrekt	1-6-2004
	Kantoorvakhandel: geen loondoorbetaling indien arbeidsongeschiktheid gevolg is van ziekte/gebrek waaromtrent de werknemer bij het indienst treden van de werkgever desgevraagd geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.	1-4-2003
	Personeel werkzaam in de detailhandel in lederwaren en reisartikelen: geen loondoorbetalingsverplichting indien de ziekte een rechtstreeks	1-6-2002

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie- datum
	gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt,	
	Mode- en sportdetailhandel: De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid in bepaalde gevallen geen recht op doorbetaling van het loon. De wetgever heeft dit in artikel 7: 629 BW vastgelegd. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling: (...) als de arbeidsongeschiktheid een gevolg is van een gebrek waarover hij bij indiensttreding onjuiste informatie heeft verstrekt	1-1-2005
	Detailhandel in Muziekinstrumenten en Bladmuziek: geen recht op doorbetaling loon indien ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem waarover de werknemer bij indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt of indien door opzet of schuld vd wn verzekeringsinstantie gehele of gedeeltelijke uitkering weigert.	1-6-2002
	Naaimachinebranche: geen recht op doorbetaling loon indien ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheids- probleem waarover de werknemer bij indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt of indien door opzet of schuld vd wn verzekeringsinstantie gehele of gedeeltelijke uitkering weigert.	1-6-2002
	Sigarenindustrie: werkgever hoeft loon niet door te betalen indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer bij het aangaan van de arbeidsvereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven aan de werkgever.	1-4-2004
	Tuincentra: geen loondoorbetaling indien ziekte gevolg is van gebrek/ziekte waarover werknemer bij indiensttreding de werkgever desgevraagd onjuiste info heeft verstrekt en indien de uitkeringsinstantie de werknemer uitkering weigert.	1-1-2006
	Verf en behang, detailhandel voor: geen recht op loondoorbetaling indien de ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt	1-6-2002
Kosten (herkeuring)		
Kosten keuring zijn voor werkgever	Afbouw: Stichting Arbouw betaalt de ingeschakelde arbodienst voor de intredekering.	1-1-2006
	Besloten Busvervoer: kosten keuring + maatregelen voor werkgever, tenzij op andere wettelijke wijze in voorzien	1-1-2006
	Gehandicaptenzorg: kosten keuring ten laste van werkgever. Onder kosten worden tevens begrepen reis- en verblijfskosten van de aspirantwerknemer, vergoeding conform cao regeling.	1-1-2004
	Gehandicaptenzorg (voor SPD-en): kosten keuring ten laste van werkgever. Onder kosten worden tevens begrepen reis- en verblijfskosten van de aspirantwerknemer, vergoeding conform cao regeling.	1-1-2004
	Gezondheidscentra: kosten ak komen ten laste van werkgever. Onder kosten worden tevens verstaan reis- en verblijfskosten.	1-4-2002
	Kinderopvang: kosten keuring of onderzoek voor rekening werkgever	1-1-2006
	Kunstzinnige vorming: kosten van ak voor rekening werkgever. Onder kosten worden tevens reis- en verblijfskosten verstaan, vergoeding conform cao.	1-12-2004
	Taxivervoer: kosten keuringen en onderzoeken voor rekening werkgever	1-1-2006
	Tandartsassistenten: kosten keuring voor rekening werkgever. Hieronder worden tevens verstaan reis- en verblijfskosten; vergoeding conform kosten herkeuring voor rekening werkgever, tenzij uitslag herkeuring overeenstemt met uitslag eerste keuring.	1-1-2005
	Uitzendondernemingen vaste medewerkers: werkgever draagt kosten medische keuring.	1-1-2006
	Thuiszorg: kosten voor werkgever. Onder kosten vallen tevens reis- en verblijfskosten van de werknemer. Vergoeding ex uitvoeringsregeling	1-1-2005
	Welzijn: kosten voor werkgever. Onder kosten vallen tevens reis- en verblijfskosten van de werknemer. Vergoeding ex uitvoeringsregeling	1-1-2004

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie- datum
Overig/niet binnen kader passend		
Werkgever mag om gezondheidsverklaring vragen.	Vleessector: werkgever heeft recht om van (toekomstig) werknemer te eisen de door de RVV vastgestelde gezondheidsverklaring, conform EU Ri. 64433	1-4-2007
psychologisch onderzoek	Besloten busvervoer: werknemer stelt zich beschikbaar voor (...) psycho-technisch onderzoek in nodig ivm vervullen functie, muv dringende bezwaren.	1-1-2006
	Gehandicaptenzorg: psych. onderzoek geschiedt door psycholoog die zich gebonden acht aan code beroepsethiek Ned. Instituut v. Psych. Werkgever wijst psycholoog aan, maar mag geen familie zijn. Werkgever betaalt kosten, ook reis- en verblijfskosten.	1-1-2004
	Gehandicaptenzorg voor SPD-en: psych. onderzoek geschiedt door psycholoog die zich gebonden acht aan code beroepsethiek Ned. Instituut v. Psych. Werkgever wijst psych aan. Mag geen familie zijn. Werkgever betaalt kosten, ook reis- en verblijfskosten.	1-1-2004
	Taxivervoer: werknemer verleent medewerking aan psychotechnisch onderzoek naar geschiktheid en vakbekwaamheid indien werkgever dat redelijkerwijs nodig acht	1-1-2006
	Verzekeringsbedrijf Binnendienst: indien psychotechnisch onderzoek onderdeel is van sollicitatieproc heeft betrokkene recht op info over advies alvorens het naar werkgever gaat. Indien sollicitant zich terugtrekt recht op werkgever advies te onthouden.	1-6-2004
	Verzekeringsbedrijf Buitendienst: indien psychotechnisch onderzoek onderdeel is van sollicitatieproc heeft betrokkene recht op info over advies alvorens het naar werkgever gaat. Indien sollicitant zich terugtrekt recht op werkgever advies te onthouden.	1-6-2004
Overleg met ondernemingsraad	Bakkersbedrijf: rekening houdend met taak en positie OR bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk gelijke kansen bieden aangehandicapten en niet-gehandicapten.	15-6-2004
	Nederlandse Baksteenindustrie: rekening houdend met taak en positie OR stelt werkgever beleid vast waarbij gelijke kansen worden geboden aan gehandicapten en niet-gehandicapten bij aanstelling en te werk stellen.	1-3-1999
	Drankindustrie en Groothandel in Dranken: rekening houdend met taak en positie OR speciale aandacht schenken aan tewerkstelling (en aanstelling) (...) gehandicapte werknemers.	1-1-2005
	Groothandel in Bloembollen: de werkgever zal de OR inlichten over de gang van zaken, i.h.b. omtrent het gevoerde personeelsbeleid (...). De werkgever zal bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.	1-1-2005
	Margarine- en spijsvetindustrie: rekening houdend met de taak en positie van de OR (...) zal de werkgever (...) speciale aandacht stellen aan tewerkstelling van zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, o.a. gehandicapte werknemers	1-5-2004
	Textielverzorging: overleg met OR/pvt over tewerkstelling kwetsbare groepen zoals (...) gehandicapten, besluit behoeft instemming OR	1-1-2006
	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf: in overleg met pvt zal worden onderzocht in hoeverre medewerking van opdrachtgevers kan worden verkregen voor tewerkstelling van gehandicapten.	1-1-2005
	Vlakglas, het Glasbewerkings- en Glazeniersbedrijf, Groothandel in: De werkgever moet samen met de OR of pvt een actief beleid voeren om (...) gehandicapten, te werk te stellen. Zonodig treft de werkgever hiervoor voorzieningen.	1-4-2003
	Vleeswarenindustrie: in overleg met OR nadere invulling geven aan wet REA. Werkgever streeft naar 5% vd arbeidsplaatsen ingenomen door gehandicapte werknemers.	1-4-2007

Keuringsbegrip	Cao's	Expiratie- datum
	Weefselsector: werkgever zal in overleg met OR nadere invulling geven aan procedures REA, zie ook punt 1,	1-4-2002