

# Rechtspraak over werving en selectie

**We willen alles weten over een kandidaat. Een kandidaat hoeft niet alles te vertellen over zijn verleden. Werving en selectie is fair play en daar gaat de NVP-sollicitatiecode over, zoals bekend.**

Soms handelt een werkgever bij werving en selectie in strijd met het recht. Dan gaat het meestal over discriminatie. Met een rechtszaak tegen de werkgever krijgt de sollicitant de baan niet; mogelijk wel schadevergoeding. Het bedrijf kan daarmee een slechte naam krijgen bij (toekomstige) sollicitanten. Dus er is ook een (commercieel) belang bij fair play.

Pas tijdens de arbeidsrelatie ontdekte strafbare delicten uit het verleden vormen voor de rechter zelden een reden om een ontslag op staande voet goed te keuren. Wel sneuvelt in dit soort zaken de arbeidsovereenkomst door ontbinding omdat de werknemer tijdens de sollicitatie had moeten vertellen dat hij verdachte was of een veroordeling had. Ook een ontslagreden is liegen over behaalde diploma's en werkervaring, waarbij wel geldt dat de werkgever bij de sollicitatie daarover moet doorvragen. Begrijpelijke rechtspraak, ook omdat als partijen hierover bij de rechter staan, de samenwerking problematisch is geworden door wat de werkgever inmiddels over het verleden van zijn werknemer weet. Dat komt nooit meer goed.

Een sollicitant heeft een meldingsplicht als dat voor de functie relevant is. Ook in geval van een handicap. De werkgever moet daarbij wel aannemelijk maken dat er een verband is tussen de aard van de functie en de beperkingen van de werknemer, en dat de sollicitant daarmee tijdens de sollicitatie ook bekend was. Voor een alcoholverslaving of een psychische aandoening geldt dat een werkgever bij later ontslag



wel moet aantonen dat de sollicitant ten tijde van de sollicitatie wist dat de verslaving of aandoening het functioneren zou belemmeren. Zwangere kandidaten genieten goede bescherming. Als tijdens de selectiefase bekend wordt dat een kandidate zwanger is en de werkgever dan aangeeft er toch maar vanaf te zien, kan dat onrechtmatig (discriminatoir) zijn. Dat heeft soms behoorlijke schadevergoeding opgeleverd.

De NVP-sollicitatiecode is een expliciete norm in de rechtspraak geworden. Als een werkgever inlichtingen over een sollicitant inwint, moet hij dat met voorafgaande toestemming van de sollicitant doen. Zonder die toestemming is dat inwinnen onrechtmatig als de werkgever de sollicitatiecode van toepassing heeft verklaard op haar werving- en selectie procedure.

*Marcus Draaisma, NVP Sollicitatiecodecommissie*