

Door **Mr. Jos van de Wouw**

De sollicitatiefase

Werkgevers en werknemers hebben verplichtingen jegens elkaar gedurende de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient zich als goed werkgever te gedragen en de werknemer als goed werknemer. Echter werkgever en werknemer hebben ook verplichtingen jegens elkaar voordat er een arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt gesloten.

De keuring

Indien een werknemer solliciteert is het de werkgever niet toegestaan naar de gezondheid van de werknemer te informeren. Blijkt dan in de praktijk dat de werknemer zijn functie niet goed kan uitoefenen wegens het niet hebben vermeld van bijvoorbeeld rugklachten dan kan de werkgever niet overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Wil de werkgever enige zekerheid hebben of de werknemer zijn of haar functie aankan dan is er een aanstellingskeuring mogelijk. Deze aanstellingskeuring moet voldoen aan regels van de Wet op de Medische Keuringen (de WMK). Zo is het alleen maar mogelijk keuringen te laten verrichten, als voor de vervulling van de functie waarop de arbeidsverhouding betrekking heeft, bijzondere eisen worden gesteld op het gebied van medische geschiktheid. Degene die voor een functie solliciteert mag een keuring weigeren of een herkeuring aanvragen. De keuring moet beperkt blijven voor het doel waartoe zij wordt verricht en mag zeker niet worden gebruikt als een selectie criterium ten behoeve van de werkgever. Van belang is ook te weten dat een aanstellingskeuring pas mag plaatsvinden indien de sollicitatieprocedure is afgerond op de keuring na. Ook dient de sollicitant door de werkgever te worden geïnformeerd dat hij een klacht kan indienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen.

Verstreking gegevens en onderzoek

De werkgever kan referenties inwinnen bij derden, waarbij het aan te raden is, om klachten achteraf te voorkomen, dat de werkgever vooraf toestemming vraagt van de sollicitant op dit te doen. Ook dient de werkgever zich voldoende op de hoogte te stellen van het Curriculum Vitae, een eventuele verklaring omtrent het gedrag in verband met een strafrechtelijk verleden. Van belang is op te merken dat de afgifte van een verklaring omtrent het gedrag alleen dan geweigerd wordt, indien de strafrechtelijke achtergrond voor het vervullen van de door de sollicitant gewenste functie een probleem vormt. De werkgever kan voorts informeren naar diploma's en naar de wijze waarop het vorig dienstverband is geëindigd. Indien de sollicitant vervalste getuigschriften of valse inlichtingen geeft over de wijze waarop het vorig dienstverband is geëindigd, kan de werkgever overgaan tot ontslag dan wel een verzoek bij de kantonrechter indienen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Anti-discriminatieregels

In de wet, in verdragen en in regelgeving is beschreven dat er een verbod is om onderscheid te maken wegens politieke overtuiging, godsdienst, geaardheid, leeftijd en burgerlijke staat. Ook in een advertentie mag een werkgever niet in strijd handelen met de anti-discriminatieregels. Een advertentie waarin vrouwen worden uitgenodigd om te solliciteren in een kledingzaak die niet ouder zijn dan 25 jaar is niet toegestaan. Wel is onder omstandigheden een vorm van discriminatie toegestaan. Er mag door de werkgever worden gediscrimineerd bijvoorbeeld om vrouwen te plaatsen als de werkgever een achterstandspositie wil opheffen. Ook mag bijvoorbeeld onderscheidt worden gemaakt wanneer het zijn van man of vrouw bepalend is voor de functie. Te denken valt hierbij aan een danser of een zanger die bepaalde rollen moet spelen waarvoor onderscheid gemaakt mag worden tussen man of vrouw. Dit geldt ook voor modellen en mannequins.

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

De sollicitatiecode

Er is een code opgesteld door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP). Deze code is in oktober 2009 volledig vernieuwd. Deze code biedt een leidraad voor een eerlijke werving en selectieprocedure, bevat basisregels voor werkgevers die een arbeidsrelatie aangaan met de werknemers. Deze regels dienen in acht te worden genomen bij de werving en de selectie voor vacatures. Van belang is hierbij dat de sollicitant duidelijkheid verkrijgt over de sollicitatieprocedure en dat zo spoedig mogelijk de sollicitant bericht krijgt of hij wordt afgewezen, dan wel uitgenodigd wordt voor een overleg of dat zijn sollicitatie wordt aangehouden.