

Noodzakelijke medische informatie mag niet worden achtergehouden

Tijdens een sollicitatiegesprek wil de werkgever zoveel mogelijk te weten komen over zijn potentiële werknemer. Niet alleen wat zijn werkervaring is en wat zijn persoonlijke eigenschappen zijn, maar als het even kan ook hoe zijn fysieke gesteldheid is. Bestaat het risico dat hij zich frequent ziek gaat melden? Kan hij deze baan fysiek aan? Heeft hij een vergoot risico op een burn-out? Is er sprake van een op handen zijnde operatie? Allemaal vragen waar hij graag een antwoord op zou willen hebben, maar is dat ook haalbaar?

mr S.(Sandra) D. Sanchez



De hoofdregel is dat aan de sollicitant slechts zakelijke en voor de functie relevante gegevens mogen worden gevraagd, zoals persoonsgegevens, opleiding, werkervaring en persoonlijke eigenschappen. Vragen over de fysieke gesteldheid van de sollicitant zijn daarvan uitgesloten. Dit betekent niet dat de werkgever daar helemaal geen informatie over kan verkrijgen. In deze bijdrage wordt nader ingegaan op de mogelijkheden die de werkgever heeft en daarnaast welke sancties hij op kan leggen als achteraf blijkt dat een sollicitant onjuiste of onvolledige informatie heeft gegeven.

Aanstellingskeuringen

Een eerste mogelijkheid die de werkgever heeft, is om de sollicitant aan een aanstellingskeuring te onderwerpen. In de Wet op de medische keuringen (WMK) is bepaald dat een keuring mag worden verricht als het voor het vervullen van de functie noodzakelijk is dat de sollicitant aan bepaalde, speci-

fieke medische eisen voldoet. Denk bijvoorbeeld aan functies zoals piloot, duiker of brandweerman. Of aan een treinmachinist die kleuren moet kunnen zien. Deze aanstellingskeuring is dus niet in alle gevallen toegestaan.

Verder mag deze keuring alleen gebruikt worden om vast te stellen of de sollicitant aan de voor de functie relevante medische eisen voldoet en dus bijvoorbeeld niet om in het algemeen te onderzoeken hoe het gesteld is met de gezondheid van de sollicitant.

Spontane informatieplicht

Een andere mogelijkheid die de werkgever heeft om aan medische informatie te komen, is via de spontane informatieplicht die een sollicitant in bepaalde gevallen heeft. Uit rechtspraak blijkt dat als een sollicitant weet dat zijn medische beperking hem ongeschikt maakt voor de functie waar-

naar hij solliciteert, hij dat spontaan moet meedelen aan de werkgever^(*). Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een sollicitant die als gevolg van heup- en rugklachten niet langdurig kan staan, maar wel solliciteert op de functie van verkoper in een kledingwinkel.

Conclusie en sancties

Hoewel de aanstellingskeuring lang niet in alle gevallen is toegestaan en wat omvang betreft enigszins beperkt is en ook de spontane informatieplicht van de werknemer duidelijke grenzen heeft, bestaat er voor de werkgever wel de mogelijkheid relevante informatie te verkrijgen over de fysieke gesteldheid van de sollicitant. Let wel op dat het enkel en alleen de meest noodzakelijke informatie moet zijn. Als de sollicitant onzorgvuldig met deze informatieverstrekking omgaat, kan de werkgever twee verschillende sancties opleggen.

Als de sollicitant tijdens de aanstellingskeuring valse informatie geeft of als hij niet voldoet aan de voor hem bestaande spontane informatieplicht, is de extreemste sanctie die de werkgever op kan leggen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit kan hij doen door de arbeidsovereenkomst te laten vernietigen op grond van dwaling en/of bedrog, door de werknemer op staande voet te ontslaan of door bij de kantonrechter het verzoek in te dienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Wil de werkgever een minder zware sanctie opleggen, dan kan hij er voor kiezen tijdens de ziekteperiode geen loon door te betalen aan de werknemer.

^(*) Kantonrechter Rotterdam, 15 april 2009, IJN BI2413,

Hof Arnhem 9 november 2004, JAR 2005/81, HR 20 maart 1981, NJ 1981/507.

mr S.(Sandra) D. Sanchez is werkzaam bij 2Work Arbeidsjuristen in Bilthoven
sandra@2-work.nl
www.2-work.nl