

## Welke sanctie dreigt er als u liegt tijdens een sollicitatie?

U heeft gelogen tijdens uw sollicitatie. Kan u dat die felbegeerde nieuwe job kosten? "Veel hangt af van de vraag die u met een leugen beantwoordde, de aard van de functie en hoe zwaarwichtig de leugen is", weet Stefan Nerinckx, advocaat bij het kantoor Laga en docent arbeidsrecht. "Bij een leugen over gegevens die essentieel zijn bij de uitvoering van de functie kan de werkgever bedrog vanwege de kandidaat inroepen, met eventueel een ontslag om dringende reden als gevolg. En dan staat u letterlijk weer op straat."

Want een arbeidsovereenkomst is een contract. Van essentieel belang is dat beide partijen die te goeder trouw uitvoeren. De kandidaat heeft hier een 'spreekplicht' over informatie die relevant is voor de functie. Zelfs als de werkgever er niet naar vraagt tijdens het sollicitatiegesprek, is de kandidaat verplicht bepaalde informatie spontaan te geven. Bijvoorbeeld, als u ruitenwasser wil worden van hoge gebouwen en aan epilepsie lijdt. Of u heeft een veroordeling opgelopen wegens stelen en wenst een baan als beveiligingsagent.

Er zijn wel grenzen aan die spreekplicht. Zo hoeft u gegevens die behoren tot de persoonlijke sfeer niet aan de werkgever mee te delen, bijvoorbeeld een vraag naar het geslacht van uw partner. "Die bescherming reikt zover dat, mocht u hierover liegen, die leugen later niet kan gebruikt worden als reden voor ontslag", weet Nerinckx.

### **Zelfs ontslag is mogelijk**

Eens de leugen is vastgesteld, kan de werkgever verschillende wegen bewandelen:

- Hij kan 'bedrog' inroepen. "Bedrog leidt tot nietigheid van de overeenkomst. Let op, de werkgever moet uitdrukkelijk opwerpen dat er bedrog is gepleegd. En de werknemer moest beseffen dat de werkgever aan deze informatie belang hecht en deze essentiële informatie niet op een andere manier kon kennen." Het Hof van Cassatie aanvaardt dat het bedrog bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een dringende reden kan uitmaken. Maar dan moet de leugen wel elke verdere samenwerking tussen werkgever en werknemer onmogelijk gemaakt hebben. "Dan gaat het niet om een kleine vergetelheid", verduidelijkt Stefan Nerinckx. Bijvoorbeeld, een journalist die tijdens zijn aanwerving niet spontaan vermeldt over geen rijbewijs te beschikken, noemt de advocaat geen dringende reden.
- De werkgever kan overgaan tot een ontslag (met ontslagvergoeding).
- De werkgever kan zelfs een schadevergoeding eisen van de ontslagen werknemer maar dat gebeurt zelden.