

## Verzwijging strafrechtelijk verleden. Wie zwijgt die blijft?

Mr. dr. R.F. Kötter, datum 08-04-2013

### Datum

08-04-2013

### Auteur

Mr. dr. R.F. Kötter<sup>[3]</sup>

### Auteursprofiel

[R.F. Kötter](#)

### Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Een strafrechtelijk verleden is voor een sollicitant geen omstandigheid om mee te koop te lopen. Toch kan onder omstandigheden spreken plicht zijn. Recentelijk oordeelde de Kantonrechter Enschede in de zaak van een arts die bij zijn sollicitatie bij een zorginstelling verzweeg dat hij tot vijftien jaar cel was veroordeeld voor een moordaanslag op zijn ex-echtgenote. De arts had voor de moordaanslag twee junks bereid gevonden om, tegen betaling, zijn ex-echtgenote in brand te steken. Deze gebeurtenis in 2003 had voor de vrouw ernstige gevolgen. Ze liep tweede- en derdegraadsbrandwonden op. Meer dan driekwart van haar lichaam en gelaat verbrandde. De kantonrechter oordeelde op 29 januari 2013 in kort geding op de vordering van de arts om hem, na vrijstelling van werkzaamheden met behoud van salaris weder te werk te stellen.<sup>[1]</sup> Vervolgens werd door zijn collega-kantonrechter op 18 februari 2013 besloten over het door de werkgever ingediende verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de arts.<sup>[2]</sup> In dit artikel zal mede aan de hand van de feiten en omstandigheden in beide zaken op de mogelijke rechtsgevolgen van verzwijging van een strafrechtelijk verleden bij sollicitaties worden ingegaan.

Mr. dr. R.F. Kötter<sup>[3]</sup>

## Spreken of zwijgen

De sollicitatiefase is een precontractuele fase waarin partijen met elkaars gerechtvaardigde belangen rekening dienen te houden.<sup>[4]</sup> Daarbij staan partijen tot elkaar in een bijzondere rechtsverhouding die door de goede trouw wordt beheerst.<sup>[5]</sup> Om te komen tot een eerlijke aanstellingsprocedure is het van belang dat partijen in de precontractuele fase elkaar voldoende informeren over feiten en omstandigheden die in het kader van de totstandkoming van een eventuele arbeidsovereenkomst relevant zijn. Daarbij is het van belang om onderscheid te maken tussen informatie die wezenlijk is voor het kunnen verrichten van een functie en informatie die voor het verrichten van de functie niet relevant is. In de selectiefase kan een spanningsveld ontstaan tussen de sollicitant, die tijdens de sollicitatie een zo goed mogelijke indruk wil achterlaten, en de potentiële werkgever die van de sollicitant liefst zo veel mogelijk te weten wil komen om te beoordelen of de sollicitant geschikt is om de functie te kunnen vervullen. Vragen is vaak een goede methode om iets te weten te komen, maar staat niet altijd vrij. De werkgever mag bijvoorbeeld niet vragen naar voor de functie niet-relevante omstandigheden. Deze mogen dan ook worden verzwegen.<sup>[6]</sup> Dit klinkt eenvoudiger dan het is. Wanneer zijn omstandigheden voor de functie wel relevant en wanneer niet? Zeker als het een strafrechtelijk verleden betreft, is het mede uit oogpunt van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (art. 10 en 11 Gw) lastig om te weten wanneer men moet spreken of mag zwijgen.

## De spontane mededelingsplicht

Een sollicitant dient in beginsel door de potentiële werkgever gestelde en voor de functie relevante vragen naar waarheid te beantwoorden.<sup>[7]</sup> Volgens de rechtspraak dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen het verzwijgen van medische beperkingen en het verzwijgen van andere informatie. Dit heeft te maken met de invoering van de Wet op de medische keuringen<sup>[8]</sup> en het daarop gebaseerde Besluit aanstellingskeuringen.<sup>[9]</sup> De mogelijkheden tot het inwinnen van medische informatie bij de werving en selectie van personeel worden sinds de invoering van deze wet en het Besluit aanstellingskeuringen strikt gereguleerd. Dit heeft tot gevolg dat het verzwijgen tijdens een sollicitatiegesprek van een kwaal waarover de werkgever geen gerichte vraag heeft gesteld, door de Hoge Raad alleen dan als een dringende reden wordt aangemerkt indien de werknemer wist of had moeten begrijpen dat die kwaal hem ongeschikt maakte voor de betrekking waarnaar hij solliciteerde.<sup>[10]</sup> Dat geldt ook voor andere feiten dan bijvoorbeeld medische beperkingen, indien het omstandigheden betreft waarvan de sollicitant wist of had moeten begrijpen, dat daardoor het vervullen van de functie

aanzienlijk bemoeilijkt wordt. Een werknemer zou bijvoorbeeld moeten begrijpen dat een concurrentiebeding zijn functioneren aanzienlijk zou kunnen bemoeilijken.<sup>[11]</sup> In bepaalde situaties geldt dit ook voor een strafrechtelijk verleden.

## De onderzoeksplicht van de werkgever

Indien de werkgever bij het verkrijgen van informatie tijdens de sollicitatiefase onvoldoende aan zijn onderzoeksplicht heeft voldaan, kan zijn beroep op verzwijging stranden.<sup>[12]</sup> Dit aspect speelt ook in de zaak van de arts een rol. De zorginstelling schakelde in het kader van werving en selectie binnen de zorg- en welzijnssector een arbeidsmarktintermediair in. Tot de taken van de arbeidsmarktintermediair behoorde ook de screening van de kandidaat. Op 25 februari 2012 werd in opdracht van de zorginstelling door de arbeidsmarktintermediair een intakegesprek gehouden met de kandidaat. Voorafgaande aan dit intakegesprek werd een dag eerder door de arbeidsmarktintermediair een check gedaan op de BIG-registratie van de solliciterende arts. Vervolgens hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen de arbeidsmarktintermediair en de kandidaat. Tijdens een van die gesprekken werd de arts er door de arbeidsmarktintermediair mee geconfronteerd dat er een gat van acht jaar in zijn cv was geconstateerd. De arts heeft daarop medegedeeld dat hij in die periode voor zijn ouders in Egypte heeft gezorgd. Ook zou hij in die periode een studie alternatieve geneeswijzen hebben gevolgd. Daarmee was evenwel niet gezegd dat de arts zijn zieke moeder gedurende acht jaren in Egypte zou hebben verzorgd. De leidinggevende gaf, hiermee geconfronteerd tijdens de zitting, te kennen dat hij over het gat in de cv had moeten doorvragen, maar dit niet had gedaan. Het is dan ook de vraag of de zorginstelling voldoende aan de op haar rustende onderzoeksplicht heeft voldaan, door niet naar het verleden van de arts te vragen, terwijl daartoe in verband met het geconstateerde gat in zijn cv alle aanleiding was.<sup>[13]</sup> Wellicht had het in dit verband voor de hand gelegen om een Verklaring omtrent het Gedrag aan te vragen, nu het beroep van arts voor de samenleving bepaalde risico's oplevert.<sup>[14]</sup>

De kantonrechter oordeelde als voorzieningenrechter dat de zorginstelling de hand in eigen boezem diende steken. Indien zij het sollicitatiegesprek op alerte wijze zou zijn ingegaan en in dat gesprek de gebruikelijke vragen zou hebben gesteld, dan had zij volgens de kantonrechter het hele verhaal boven tafel gekregen. De kantonrechter wees op deze grond de door de arts verzochte voorlopige voorziening, om hem toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden als verpleegarts/specialist ouderenzorg in opleiding en hem alle ondersteuning te bieden bij het effectueren en volgen van de opleiding Specialist Ouderenzorg, toe. De kantonrechter verbond aan deze veroordeling een dwangsom van € 1000 voor iedere dag of een gedeelte van een dag dat de zorginstelling in gebreke blijft geheel of gedeeltelijk aan de veroordeling te voldoen, tot een maximum ad € 45.000.

Aan de beantwoording van de vraag of de zorginstelling aan haar onderzoeksplicht heeft voldaan, gaat een andere vraag vooraf. Dat is de vraag of het strafrechtelijk verleden van de arts een voor de functie relevante omstandigheid is. Als deze vraag ontkennend wordt beantwoord, mocht de zorginstelling er tijdens het sollicitatiegesprek niet naar vragen.<sup>[15]</sup> De uitkomst van deze redenering is dan dat van een schending van de onderzoeksplicht door de zorginstelling op dit punt geen sprake is. Bij deze aanname was de arts er dan evenmin toe gehouden om zijn strafrechtelijk verleden tijdens het sollicitatiegesprek ongevraagd aan de zorginstelling mede te delen.<sup>[16]</sup>

Het in het kader van een sollicitatie informeren naar een strafrechtelijk verleden, is een preciaire aangelegenheid, nu daarmee een ontoelaatbare inbreuk op de privacy van de sollicitant kan worden gemaakt. Op dit aspect zal hierna meer specifiek worden ingegaan.

## Verzwijging strafrechtelijk verleden

Tijdens een sollicitatie staat het niet zomaar vrij de sollicitant naar een strafrechtelijk verleden te vragen. Dit wordt ingegeven door het recht op privacy van de sollicitant, dat op grond van art. 8 EVRM bescherming geniet. Bij het vragen naar justitiële gegevens dienen daarom de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit te worden geëerbiedigd.<sup>[17]</sup> Concreet houdt dit in dat de te maken inbreuk op de privacy van de sollicitant evenredig moet zijn in verhouding tot het belang van de uit te oefenen functie. Voorts speelt een rol of het met de inbreuk op de privacy beoogde doel redelijkerwijs niet op een minder ingrijpende wijze kan worden bereikt. Voor het adequaat kunnen vervullen van de functie van buschauffeur, is het een relevante omstandigheid of de beoogd chauffeur in het verleden verkeersmisdrijven heeft gepleegd en of hij nog over de bevoegdheid beschikt om motorrijtuigen te mogen besturen. Ook is het voor de functie van boekhouder van belang dat deze niet heeft gefraudeerd. In de praktijk is het evenwel niet altijd zo eenvoudig om vast te stellen of de gewenste informatie over een strafrechtelijk verleden inderdaad voor het verrichten van een bepaalde functie relevant is. Vaak zijn er moeilijk af te bakenen grensgebieden. Dat zien we ook in de zaak van de arts. Is een arts die negen jaar geleden een poging heeft ondernomen om zijn ex-echtgenote te vermoorden en voor dit misdrijf is veroordeeld, daardoor niet in staat om zijn functietaken naar behoren uit te voeren? De Kantonrechter Enschede beantwoordde als voorzieningenrechter deze vraag ontkennend. Het delict speelde zich af in de relationele sfeer. Gevaar voor herhaling speelt daarom volgens de kantonrechter niet. Zijn verleden was kortom, aldus de kantonrechter, voor een goede uitoefening

van de werkzaamheden, niet relevant. Bovendien was de kantonrechter uit de stukken noch uit het verhandelde ter zitting gebleken van kritiek op het functioneren van de arts.

Het is evident dat aan de professionaliteit van een arts hoge eisen worden gesteld. Dit volgt ook uit de artseneed van de KNMG<sup>[18]</sup> en de VSNU<sup>[19]</sup> uit hoofde waarvan van een arts wordt vereist dat deze zijn verantwoordelijkheid voor de samenleving kent. Een gediplomeerd arts is normaal gesproken vanuit medisch-technisch perspectief in staat zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten, ook al heeft hij getracht zijn ex-echtgenote te vermoorden. De vraag is evenwel of hij ook vanuit normatief oogpunt in staat kan worden geacht als arts naar behoren te functioneren. Een ander aspect is de tijd die sinds de strafrechtelijke veroordeling is verstreken. Blijkens de rechtspraak speelt de factor tijd in de totale rechterlijke afweging een belangrijke rol. Daarbij is van belang hoeveel tijd er sinds het plegen van het strafbaar feit is verstreken en of de sollicitant na het plegen van het strafbare feit wederom in de fout is gegaan of dat hij sindsdien probleemloos heeft gefunctioneerd.<sup>[20]</sup> Het kan onredelijk zijn om veroordeelden, die hun straf hebben uitgezeten, met hun verleden te blijven confronteren. Dat kan hun resocialisatie belemmeren. Anderzijds speelt het belang van de arbeidsorganisatie. Een strafbaar feit kan, gelet op het risico voor de samenleving en de overige omstandigheden van het geval, aan een behoorlijke uitoefening van de functie in de weg staan. In de zaak van de arts speelden deze aspecten ook een rol. Sinds het plegen van het strafbaar feit, waarvoor hij in 2003 tot een onvoorwaardelijke gevangenisstraf voor de duur van 15 jaar was veroordeeld, was hij niet wederom met justitie in aanraking geweest.

## Verzwijging in het verzekeringsrecht

In art. 7:928 BW is een specifieke regeling voor het verzekeringsrecht opgenomen voor mededeling van feiten over het strafrechtelijk verleden voor het aanvragen van een verzekering of over dat van derden, voor zover ze zijn voorgevallen binnen de acht jaren die aan het sluiten van de verzekering vooraf zijn gegaan en voor zover de verzekeraar over dat verleden uitdrukkelijk een vraag heeft gesteld in termen die niet voor tweeërlei uitleg vatbaar zijn. Afhankelijk van de aard van de te vervullen functie kan de werkgever zijn geholpen met toepassing van inhoudelijk dezelfde norm bij sollicitaties.<sup>[21]</sup> In het geval van de arts bij de zorginstelling ging het om een veroordeling van negen jaar geleden. Als we de regeling van art. 7:928 BW naar analogie volgen, was de arts er door de sinds het strafbare feit verlopen tijd niet meer toe gehouden om zijn strafrechtelijk verleden bij de sollicitatie spontaan te melden. Ik ben dan ook van mening dat de arts onder de gegeven omstandigheden, voor wat betreft het hebben van een mededelingsplicht ten aanzien van zijn strafrechtelijk verleden, het voordeel van de twijfel verdient. De kantonrechter heeft dan ook bij voorlopige voorziening terecht geoordeeld dat de arts zijn mededelingsplicht niet had geschonden en dat hij weer tot zijn werk moest worden toegelaten.

## Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Het oordeel in de voorlopige voorzieningenprocedure laat evenwel onverlet dat het vertrouwen van de zorginstelling in de arts, door bij zijn aanstelling geen openheid van zaken te geven, een deuk heeft opgelopen. Deze vertrouwensbreuk was voor de zorginstelling aanleiding een voorwaardelijke ontbindingsprocedure als bedoeld in art. 7:685 BW op te starten. De zorginstelling verzocht de ontbinding voorwaardelijk, omdat de arbeidsovereenkomst aanvankelijk voor bepaalde tijd was aangegaan, van 9 juli 2012 tot 1 december 2012, en na de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet is komen vast te staan of die voortzetting voor bepaalde of onbepaalde tijd was. Het verzoek werd ter zitting gezamenlijk behandeld met een door de zorginstelling ahangig gemaakt kort geding. Dit kort geding strekte tot opheffing, verlaging dan wel schorsing van de aan de zorginstelling door de kantonrechter in de eerdergenoemde voorlopige voorzieningenprocedure opgelegde dwangsom. Ook de arts entameerde een kort geding. Daarin vorderde hij verhoging van de bij diezelfde uitspraak in de voorlopige voorzieningenprocedure opgelegde dwangsom en veroordeling van de bestuurder van de zorginstelling om al die handelingen te verrichten die nodig zijn om de zorginstelling in staat te stellen om aan haar eerdere veroordeling in de voorlopige voorzieningenprocedure te voldoen, zulks op verbeurte van een dwangsom. Ook dit kort geding werd gelijktijdig met het voorwaardelijk ontbindingsverzoek behandeld.

## Het beoordelingskader

Allereerst is van belang dat de grondslag voor de ontbindingsprocedure was, of het niet geven van openheid bij de aanstelling heeft geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk die als voldoende gewichtige reden kan worden aangemerkt om de arbeidsovereenkomst met de arts te ontbinden. In de ontbindingsprocedure kwam een aantal nieuwe aspecten aan de orde, die in de voorlopige voorzieningenprocedure door partijen anders waren belicht, of nog niet (voldoende) bekend waren. Hierna zal op deze aspecten in het kort worden ingegaan.

## Onjuiste informatie in cv

In het cv van de arts wordt na 2002 geen werkervaring meer vermeld. Als we ervan uitgaan dat de arts geen mededelingsplicht had voor zijn strafrechtelijk verleden, kan à fortiori worden aangenomen dat hij ook in zijn cv zijn werkervaring na 2002 onvermeld mocht laten. De arts ging evenwel verder dan voor dit doel noodzakelijk was, hij vermeldde namelijk ten onrechte in zijn cv dat hij in de periode van 01 januari 2011 tot 01 juli 2012 als natuurgeneeskunde therapeut werkzaam was, terwijl hij pas vanaf 1 januari 2012 tot 1 juli 2012 als zodanig werkzaam was. Dit aspect kwam overigens eerst in de ontbindingsprocedure aan de orde. De arts dient naar mijn mening van deze onjuiste vermelding in zijn cv de gevolgen te dragen, nu de mededelingsplicht van de sollicitant vóór de onderzoeksplicht van de werkgever gaat.<sup>[22]</sup>

### **Mededelingsplicht voor medische beperkingen**

Uit de ontbindingsbeschikking blijkt dat er in het kader van de strafzaak een persoonlijkheidsonderzoek heeft plaatsgevonden en dat daarbij is gebleken dat de arts op dat moment leed aan een persoonlijkheidsstoornis en verminderd toerekeningsvatbaar werd geacht. Wellicht is deze persoonlijkheidsstoornis aan te merken als een voor het verrichten van de functie van de arts relevante beperking, die hij deze tijdens de sollicitatie uit eigen beweging had behoren te melden.<sup>[23]</sup> De vraag is evenwel of de persoonlijkheidsstoornis van de arts negen jaar na de veroordeling nog als een voor de functie relevante beperking kan worden aangemerkt, waarvan de arts wist of had moeten begrijpen dat deze hem ongeschikt maakte voor de functie waarna hij solliciteerde.<sup>[24]</sup> Het antwoord op deze vraag is niet eenduidig te geven, nu de arts ter zitting heeft betoogd dat 'men' tijdens zijn detentie geen aanleiding zag om hem voor de persoonlijkheidsstoornis te behandelen.

### **De overige omstandigheden**

De overwegingen van de kantonrechter maken duidelijk dat de arts het, nog afgezien van de verzwijging van zijn strafrechtelijk verleden en het oppoetsen van zijn cv, tijdens zijn sollicitatie met de waarheid niet nauw heeft genomen. Ook toen hij enkele maanden na het aangaan van zijn dienstverband door zijn werkgever om opheldering over het strafrechtelijk verleden werd gevraagd, meldde hij niet dat hij wegens poging tot moord op zijn ex-echtgenote een onvoorwaardelijke gevangenisstraf kreeg opgelegd van vijftien jaar en hij in dat kader verminderd toerekeningsvatbaar werd geacht. Ook gaf hij bij zijn sollicitatie een vertekend beeld over het gat in zijn cv over een periode van acht jaar. Tijdens een intakegesprek met een door de zorginstelling ingeschakelde arbeidsmarktintermediair, deelde hij over het gat in zijn cv mede dat hij in die jaren zijn ouders in Egypte heeft begeleid. Daarmee heeft hij de suggestie gewekt dat hij voor die begeleiding feitelijk ook in Egypte verbleef. In werkelijkheid had de arts gedurende de periode van zijn detentie via de webcam contact met zijn ouders en begeleidde hij hen op die wijze. Deze toelichting kwam in strijd met een latere uitleg van de arts ter zitting over de reden waarom hij zijn cv niet op juistheid had gecontroleerd, terwijl de arbeidsmarktintermediair hem per e-mail expliciet had verzocht om het door haar opgestelde cv op juistheid te beoordelen. De arts verweerde zich door te stellen dat hij in de inrichting waar hij verbleef, een zeer beperkt beveiligde inrichting (ZBBI-instelling), niet in de gelegenheid was geweest om het cv te controleren, omdat hij in detentie slechts beperkte mogelijkheden zou hebben gehad om zijn e-mail te lezen. In diezelfde periode was hij evenwel in het kader van het door hem te volgen penitentiair programma bovendien in de weekenden en overdag vrij, waardoor zijn uitleg er op dit punt nog ongeloofwaardiger op werd.

### **Ontbinding zonder vergoeding**

De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk met ingang van 1 maart 2013 zonder toekenning van een vergoeding. Ze oordeelde dat de oorzaak om te komen tot ontbinding wegens een vertrouwensbreuk in overwegende mate in de risicosfeer van de arts lag. Dit komt mij als juist voor. Gelet op de opeenstapeling van onjuiste en onvolledige informatie die de arts de zorginstelling tijdens de sollicitatie heeft verstrekt, heeft de arts naar mijn mening onvoldoende met de gerechtvaardigde belangen van zijn werkgever rekening gehouden. Zijn handelen tijdens de sollicitatiefase beperkte zich dan ook niet enkel tot het verzwijgen van een strafrechtelijk verleden. Voortzetting van het dienstverband lag dan ook niet meer in de rede. De omstandigheden van het geval waren bovendien voldoende aanleiding om de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding te ontbinden.<sup>[25]</sup> De na de ontdekking van het strafrechtelijk verleden door de zorginstelling voor partijen ontstane ongewenste situatie had echter eenvoudig voorkomen kunnen worden. Een zorgvuldiger en actiever wervings- en selectiebeleid van de zorginstelling en het geven van openheid van zaken door de arts, zou daartoe voldoende zijn geweest. Uiteindelijk achterhaalde de waarheid de leugen. De arts zweeg, maar bleef niet.

Voetnoten

[\[1\]](#)

Ktr. Enschede (vzr.) 29 januari 2013, LJN BY9847.

[\[2\]](#)

Ktr. Enschede 18 februari 2013, LJN BZ1359.

[\[3\]](#)

Mr. dr. R.F. Kötter is advocaat te Wierden.

[\[4\]](#)

R.F. Kötter, 'De rechtspositie van de sollicitant', *ArbeidsRecht* 2011/8-9, p. 13 e.v.

[\[5\]](#)

R.F. Kötter, *De rechtspositie van de sollicitant en van de werknemer tijdens de proeftijd* (diss. UL), Deventer: Kluwer 2010, p. 6.

[\[6\]](#)

Uitgangspunt 1.1 van de NVP Sollicitatiecode (2009).

[\[7\]](#)

Zie ook NVP Sollicitatiecode (2009), uitgangspunt 1.1.

[\[8\]](#)

Wet van 5 juli 1997, *Stb.* 1997, 365, in werking getreden op 1 januari 1998.

[\[9\]](#)

Besluit van 23 november 2001 tot regeling van de Aanstellingskeuringen.

[\[10\]](#)

HR 20 maart 1981, *NJ* 1981/507 (*Mijnals/DSM*). Zie in gelijke zin Ktr. Apeldoorn (vzr.) 11 juni 2008, *JAR* 2008/229.

[\[11\]](#)

Hof Amsterdam 6 april 2006, *JAR* 2006/280.

[\[12\]](#)

Zie o.a. HR 30 november 1973, *NJ* 1974/97. Zie ook eerder HR 15 november 1957, *NJ* 1958/67 (*Baris/Riezenkamp*).

[\[13\]](#)

Zie C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke Themata* (3<sup>e</sup> druk), Den Haag: BJu 2008, p. 78. Zie ook Ktr. Groningen 30 september 1996, *JAR* 1996/222. Zie tevens Hof 's-Hertogenbosch 2 maart 2004, *JAR* 2007/70; *RAR* 2007/52: De werkgever schoot toerekenbaar tekort door de mogelijkheid achterwege te laten om referenties op te vragen of de werknemer te laten testen.

[\[14\]](#)

Zie art. 28 e.v. WJG, Wet van 7 november 2002, *Stb.* 2006, 24 in werking getreden per 1 april 2004. Door de inwerkingtreding is de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag van 15 augustus 1955 (*Stb.* 1955, 395) ingetrokken.

[\[15\]](#)

Zie o.a. Ktr. Tilburg 8 februari 2001, *JAR* 2001/74; Ktr. Zaanstad 12 juni 2002, *JAR* 2002/180 en Ktr. Utrecht 28 januari 2005, *JAR* 2005/60.

[\[16\]](#)

Zie o.a. Ktr. Tilburg 8 februari 2001, *JAR* 2001/74; Ktr. Zaanstad 12 juni 2002, *JAR* 2002/180 en Ktr. Utrecht 28 januari 2005, *JAR* 2005/60.

[\[17\]](#)

Zie ook M.M. Koevoets, *Wangedrag van werknemers* (diss. Erasmus Universiteit Rotterdam), BJu 2006, p. 49.

[\[18\]](#)

De Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering van de Geneeskunst (KNMG), opgericht in 1849, is een landelijke artsenfederatie.

[\[19\]](#)

De Vereniging van Universiteiten VSNU is de brancheorganisatie van de 14 Nederlandse Universiteiten.

[\[20\]](#)

Zie in dit verband HR 11 mei 2001, *NJ* 2001/409; *JAR* 2001/111 (*Bénetière/Daalmans*). Zie ook Hof 's-Hertogenbosch 28 februari 2006, *JAR* 2006/117.

[\[21\]](#)

R.F. Kötter, *De rechtspositie van de sollicitant en van de werknemer tijdens de proeftijd* (diss. UL), Deventer: Kluwer 2010, p. 92.

[\[22\]](#)

M.M. Mendel, *De rechtsbescherming van de sollicitant, mede in verband met het psychologisch onderzoek waaraan hij zich onderwerpt*, Deventer: Kluwer 1975, p. 22. Zie ook Ktr. Amsterdam 3 maart 2008, *JAR* 2008/116. Zie ook HR 30 november 1973, *NJ* 1974/97, m.nt. G.J. Scholten (*Van der Beek/Van Dartel*); HR 7 december 1984, *NJ* 1985/771, m.nt. C.J.H. Brunner (*Türk/Van den Berg*) en HR 21 december 1990, *NJ* 1991/251 (*Van Geest/Nederlof*).

[\[23\]](#)

Zie o.a. HR 20 maart 1981, *NJ 1981/507 (DSM/Mijnals)*. In soortgelijke zin CRvB 26 april 2007, *TAR 2007/124*, plicht tot spreken aangenomen omtrent feiten en omstandigheden de medische situatie betreffende die een reële bedreiging kunnen vormen voor het voldoen aan de specifieke functie-eisen. Zie ook K.M.C. Stalenhoef, 'De WGBH/CZ en de spagaat van het sollicitatiegesprek', *ArbeidsRecht* 2009/11.

[\[24\]](#)

Zie o.a. HR 20 maart 1981, *NJ 1981/507 (DSM/Mijnals)*. Zie in soortgelijke zin CRvB 26 april 2007, *TAR 2007/124*, waarin de Raad een plicht tot spreken aanneemt omtrent feiten en omstandigheden die de medische situatie betreffen en die een reële bedreiging kunnen vormen voor het voldoen aan de specifieke functie-eisen.

[\[25\]](#)

Zie ook Ktr. Amsterdam 3 maart 2008, *JAR 2008/116*.