

Wat mag u een sollicitant vragen?

Houd rekening met de Algemene wet op gelijke behandeling

Als een kandidaat op sollicitatiegesprek komt, wilt u zoveel mogelijk te weten komen over de sollicitant. Houd er echter rekening mee dat u niet zomaar alles mag vragen tijdens een sollicitatiegesprek.

Tijdens het sollicitatiegesprek mogen alleen vragen worden gesteld omtrent de functie waarop wordt gesolliciteerd. U mag als werkgever geen vragen stellen over de gezondheid of de privé zaken van de sollicitant. Dit mag niet tijdens het gesprek en ook niet via het invullen van een sollicitatieformulier.

Privézaken

U mag als werkgever geen vragen stellen over de privé zaken van de kandidaat. Er mag namelijk tijdens de sollicitatieprocedure geen onderscheid worden gemaakt tussen de kandidaten. Elke sollicitant heeft namelijk volgens de wet recht op gelijke behandeling. U mag als werkgever geen onderscheid maken naar onder meer godsdienst, politieke voorkeur, nationaliteit, seksuele geaardheid of gezondheid. U mag een sollicitant dus niet selecteren op bovengenoemde criteria.

Soms mag een werkgever bij een sollicitatieprocedure onderscheid maken tussen kandidaten, bijvoorbeeld als een bepaalde groep mensen onvoldoende is vertegenwoordigd (positieve discriminatie) of als een kandidaat aan bepaalde eisen moet voldoen om de functie goed te kunnen uitvoeren.

Gezondheid

U mag als werkgever niet vragen naar de gezondheid van de kandidaat of over het ziekteverzuim bij de vorige werkgever. Dit mag alleen tijdens een aanstellingskeuring gebeuren door de bedrijfsarts. Een aanstellingskeuring is een medische keuring die plaatsvindt in het kader van een sollicitatieprocedure. Deze aanstellingskeuring is echter maar voor enkele functies toegestaan. Het gaat dan om functies die risico's kunnen opleveren voor de gezondheid of de veiligheid van



de werknemer zelf of van anderen. Voor deze functies zijn bijzondere functie-eisen geformuleerd, zoals voor werknemers die met asbest moeten werken. Als u een nieuwe werknemer een aanstellingskeuring wilt laten ondergaan, moet dat in de vacature worden gemeld.

In bepaalde gevallen moet de kandidaat tijdens de sollicitatieprocedure de werkgever wel informeren over de gezondheid. Deze meldingsplicht geldt alleen als de medische klachten problemen kunnen geven tijdens het uitoefenen van de functie.

Duidelijke functieomschrijving

U kunt alleen de geschiktheid van de kandidaat vaststellen door een duidelijke functieomschrijving te publiceren. U kunt dan aan de sollicitant vragen of deze in staat is om de functie uit te oefenen, door bijvoorbeeld aan een machinist te vragen of hij wel drie à vier uur kan zitten.

Als een sollicitant wordt afgewezen voor de vacature dient u binnen twee weken na dit besluit de sollicitant schriftelijk (per brief of e-mail) te informeren.

U krijgt veel respons op uw vacature maar weet u wel wat u wel en niet aan uw sollicitant mag vragen?

Denk hieraan bij een sollicitatiegesprek

- Er mogen alleen objectieve vragen worden gesteld die betrekking hebben op de uitoefening van de functie.
- Alleen als het geslacht van belang is voor de uitoefening van de functie mag er onderscheid worden gemaakt.
- Als u een kandidaat toch een vraag stelt over de privésituatie of over zijn of haar gezondheid mag de kandidaat weigeren hierop te antwoorden.

TEKST: Chaira Klein, juridisch medewerker arbeidsmarkt
FOTO: CUMELA Communicatie

