

TEKST: MR. MIRJAM BOS

BEELD: LUKK POORTHUIS

In hoeverre kunt u een werving- en selectiebureau verantwoordelijk houden voor leugentjes van geselecteerde kandidaten?



Staalbedrijf Strakbouw bv zoekt met spoed een nieuwe constructeur. Zij ziet zich voor een lastige klus gesteld, want goeie constructeurs zijn momenteel schaars. Gelukkig dient werving- en selectiebureau Mankracht bv zich aan. Die heeft werkelijk een topper in de aanbieding. Uit zijn profielschets blijkt dat Nico cum laude zijn hbo werktuigbouwkunde heeft afgerond. En ondanks zijn nog jonge leeftijd heeft hij al voor een aantal zeer gerenommeerde bedrijven

gewerkt. Strakbouw prijst zich gelukkig met deze topkandidaat en neemt Nico na een korte kennismaking gretig aan.

Al na een week valt op dat Nico geen eigen initiatief toont en zelfs weinig kaas lijkt te hebben gegeten van constructiewerk. Strakbouw vraagt zich af hoe dit in hemelsnaam kan. In de tweede week besluit Strakbouw Nico's referenties eens na te bellen. Het eerste bedrijf geeft aan, net als

het tweede en het volgende, nog nooit van Nico gehoord te hebben. Als Strakbouw Nico vervolgens aan de tand voelt en naar zijn diploma vraagt, blijkt Nico zijn studie in het tweede jaar al aan de wilgen te hebben gehangen.

Nico wordt naar huis gestuurd. Strakbouw ontbindt de overeenkomst met Mankracht en spreekt Mankracht aan op schadevergoeding. Die reageert laconiek. In haar algemene voorwaarden staat dat zij niet aansprakelijk is voor schade. Ook heeft Strakbouw geen bezwaar gemaakt tegen de voorwaarde in het contract waarin staat dat de opdrachtgever zelf de nodige (werk)vergunningen en dergelijke moet controleren. Strakbouw neemt geen genoegen met deze reactie en stapt naar de rechter. Zij vordert daar schadevergoeding. Strakbouw krijgt de hele vordering toegewezen. Mankracht profileert zich onder meer als selectiebureau, selecteren is haar kerntaak. Het uitsluiten van de verplichting om schade te hoeven vergoeden voor wanprestatie bij het uitvoeren van een kerntaak, is in dit geval niet aanvaardbaar. •

Beter screenen

Ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het uiteraard wel verstandig alert te blijven op het voldoen aan de criteria van aangeboden personeel. In dit geval bleek de aangetrokken werknemer van toeten noch blazen te weten. Het werving- en selectiebureau had de kandidaat beter moeten screenen en mag daarom opdraaien voor de schade, waaronder de kosten die Strakbouw achteraf gezien voor niks heeft

gemaakt. Mocht in een ander voorkomend geval de medewerker wel goed werk verrichten, ondanks leugens op zijn cv, dan is het de vraag of u zich (volledig) kunt verhalen op het werving- en selectiebureau. In dat geval rijst namelijk de vraag wat uw schade is. Ook zal het lastig zijn schade te verhalen op de bemiddelaar als er geen leugens op de cv stonden, maar de geselecteerde kandidaat tegenvalt.



Metaalunie Rechtsbijstand behandelt in deze rubriek interessante juridische kwesties op een lichte manier. De namen en plaatsen zijn verzonnen, gelijkenissen met personen of bedrijven zijn louter toevallig.

Juridische professionals tegen gunstige tarieven

Metaalunie Rechtsbijstand is een zelfstandige dienst en weet als geen ander waar u als ondernemer in de metaalsector behoefte aan heeft. Zij biedt u een zorgvuldig geselecteerd netwerk van deskundige advocaten en een speciaal voor leden ontwikkelde Mevas rechtsbijstandverzekering.

U kunt bij Metaalunie Rechtsbijstand terecht voor:

- Advocaten
- Octrooigemachtigden
- Juridische bedrijfsanalyse
- Incasso
- Maatcontracten
- Algemene voorwaarden

Meer weten? 030 - 605 33 44 of
www.metaalunierechtsbijstand.nl