

Pre-employment screening

De huidige arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler. Werknemers wisselen dikwijls van baan en werkgevers kunnen in verschillende perioden behoefte hebben aan extra personeel. Aan een nieuw dienstverband gaat dikwijls enkel een gesprek tussen werkgever en sollicitant vooraf met het gevolg dat het regelmatig voorkomt dat het functioneren van een nieuwe werknemer onderdoet aan wat het Curriculum Vitae [CV] deed geloven.

Om zich achteraf niet met incompetente of onbetrouwbare werknemers geconfronteerd te zien, achten werkgevers thans de *pre-employment screening* steeds meer van belang. De pre-employment screening behelst het screenen van sollicitanten op arbeidsverleden, integriteit en moraliteit.

In enkele integriteitgevoelige sectoren wordt het personeel al geruime tijd gescreend. Denk hierbij aan de screening van beleidsbepalers van financiële instellingen door bijvoorbeeld lokale banken en verzekeringsbedrijven die allen onder toezicht staan van de Bank van de Nederlandse Antillen.

In de praktijk blijkt dat pre-employment screening voor het vervullen van iedere functie geschikt is. De werkgever kan voor de uitvoering van een pre-employment screening een integriteitmanager of gespecialiseerd bureau in handen nemen, ofwel de pre-employment screening zelf uitvoeren. Door de huidige informatietechnologie is het screenen van sollicitanten eenvoudiger dan voorheen. Van veel sollicitanten is bijvoorbeeld informatie te vinden op het internet. Denk hierbij onder andere aan de websites Google, Facebook en Hyves.

Hoe ver mag een werkgever bij de pre-employment screening gaan? Zijn persoonlijke gegevens van een sollicitant niet privé of beschermd?

Bescherming van persoonsgegevens is op Curaçao niet zodanig in één specifieke wet vastgelegd. Doch, dit betekent niet dat een werkgever bij de pre-employment screening niet aan grenzen is gebonden. Een werkgever is gebonden aan regels van redelijkheid en billijkheid. Daarenboven mag niemand worden onderworpen aan willekeurige of onwettige inmenging in zijn privé-leven en heeft een ieder recht op bescherming door de wet tegen zodanige inmenging of aantasting. Hieruit volgt dat een werkgever bij de uitvoering van een pre-employment screening niet op willekeurige, onredelijke en onbillijke wijze informatie over een sollicitant mag verzamelen.

Voor de werkgever is het van belang van de sollicitant toestemming te verkrijgen voor het uitvoeren van een pre-employment screening. Aangenomen wordt dat het verkrijgen van

informatie door een sollicitant zelf voor een ieder beschikbaar gesteld op het internet, geen toestemming behoeft. Ook de opgave van referenties bij een C.V. impliceert in beginsel toestemming tot het contacteren van deze referenties. Echter indien een werkgever op eigen initiatief contact wil opnemen met oud-werkgevers is het aan te raden hiervoor aan een sollicitant om schriftelijke toestemming te vragen.

Het arbeidsrecht biedt een werknemer als 'zwakkere' partij bescherming tegen de werkgever als 'sterkere' partij. Doch dient een sollicitant vóór het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet zonder meer van deze bescherming uit te gaan. Gebleken is dat de bescherming van het recht van de werkgever in dienst te nemen wie hij zelf geschikt acht prevaleert boven het recht van een sollicitant tegen een pre-employment screening in beroep te gaan. Een werkgever die tegenover de sollicitant geheel open kaart speelt bij de uitvoering van de pre-employment screening heeft dikwijls de rechter aan zijn kant.

Het voormelde houdt in dat een werknemer tegenwoordig berekend dient te zijn op een uitgebreide achtergrond check door een toekomstige werkgever. Het is hierom heel belangrijk rekening te houden met de informatie die voor een ieder openlijk beschikbaar wordt gesteld. Het beschikbaar stellen van persoonlijke informatie is voor een ieder een persoonlijke keuze, doch bij het beklimmen van de carrièreladder een niet onbelangrijk gegeven om in acht te nemen.

Succes!