

# Liegen op cv door werknemer zwaarder gestraft?

MICHELLE MAAIJEN

Werkgevers die er achter komen dat een werknemer op zijn of haar cv heeft gelogen over diens werkervaring en/of opleidingen, willen meestal afscheid nemen van deze liegende werknemer. Een ontslag op staande voet of een ontbindingsprocedure bij de rechter behoort dan tot de mogelijkheden. Recent heeft de Hoge Raad geoordeeld dat in dit soort situaties een buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog ook een optie is. Daarbij kan de werknemer mogelijk ook worden veroordeeld tot het terugbetalen van het tot dan toe ontvangen salaris.

## Ontslag wegens liegen op cv

Dat het mogelijk is om een werknemer die op zijn cv heeft gelogen te ontslaan, is al langer bekend. In de jurisprudentie zijn hier enkele voorbeelden van te vinden. Bijvoorbeeld de werknemer die solliciteert op een vacature bij een bedrijf voor de functie van Financieel Administratief Medewerker. Tijdens het sollicitatiegesprek heeft de werkgever duidelijk gemaakt dat zij op zoek was naar iemand met leidinggevende kwaliteiten, die het Hoofd Financiën zou kunnen vervangen. De werknemer in kwestie had op haar cv aangegeven dat zij bij haar vorige werkgever als Hoofd Financiën werkzaam was, terwijl zij in werkelijkheid als senior medewerker ondersteunende werkzaamheden had verricht. Ook over haar rol bij een andere voormalig werkgever had werknemer gelogen. Zij had aangegeven daar als Hoofd Financiële Afdeling te hebben gewerkt, terwijl zij daar als administratief medewerker op de financiële afdeling werkzaam was geweest. Tot slot had werknemer gelogen over de reden van haar vertrek bij vorige werkgevers. Volgens werknemer was zij op eigen initiatief vertrokken omdat zij het niet eens was met de bedrijfsvoering van het bedrijf. In werkelijkheid had de vorige werkgever haar tijdelijke contract niet verlengd omdat haar functioneren niet aan de verwachtingen voldeed.

Kort nadat werknemer in dienst is getreden bij de werkgever, komt naar voren dat werknemer niet functioneert zoals verwacht. De werkgever stelt vervolgens een onderzoek in naar de juistheid van de door werknemer op haar cv opgenomen werkervaring en de juistheid van de informatie die zij tijdens het sollicitatiegesprek heeft

verstrekt. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de door werknemer verstrekte informatie op haar cv en in het sollicitatiegesprek, niet juist is. Tijdens een gesprek waarin werknemer wordt geconfronteerd met de bevindingen van de werkgever, blijft zij volhouden dat de door haar verstrekte informatie juist is. De werkgever gaat vervolgens over tot ontslag op staande voet en dient een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst in, voor het geval het ontslag op staande voet geen stand zou houden.

De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW). Het was volgens de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat de in het cv opgenomen informatie over de werkervaring van werknemer, niet overeen kwam met haar werkelijke ervaring. Ook had werknemer op basis van het sollicitatiegesprek moeten begrijpen dat het hebben van leidinggevende kwaliteiten voor de werkgever essentieel was voor de vraag of zij zou worden aangenomen. Dat de werknemer desondanks heeft gelogen over haar werkervaring, levert verwijtbaar handelen op. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen kan de werknemer ook geen aanspraak maken op een ontslagvergoeding.

## Verhouding ontslagrecht en civiel recht

Voor het sanctioneren van een liegende en bedriegende werknemer, biedt het wettelijke stelsel van het ontslagrecht dus de mogelijkheid van ontslag op staande voet (art. 7:677 BW) en/of ontbinding van de arbeidsovereenkomst



(art. 7:671b BW). De mogelijkheid van vernietiging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrog van de werknemer die de Hoge Raad heeft geïntroduceerd, volgt uit het algemene civiele recht (art. 3:44 BW).

Dat deze mogelijkheid van doorwerking van de bepalingen uit het algemene civiele recht in de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst (in Boek 7 titel 10) is aangenomen, is op grond van jurisprudentie van de Hoge Raad niet vanzelfsprekend. De reden hiervoor is onder andere gelegen in de bijzondere aard van de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst. Die bijzondere aard van de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst is gelegen in de duurrelatie tussen werkgever en werknemer, die gekenmerkt wordt door een juridische ondergeschiktheid en economische afhankelijkheid van de werknemer enerzijds en een verantwoordelijkheid voor het collectief van de werkgever anderzijds. Daarnaast kan doorwerking van de vermogensrechtelijke bepalingen uit het algemene civiele recht niet zomaar worden aangenomen vanwege het gesloten stelsel van het ontslagrecht.

Zolang doorwerking van de bepalingen uit het algemene civiele recht echter redelijkerwijs te verenigen is met het ontslagstelsel, is doorwerking in principe mogelijk. Het gesloten ontslagstelsel is gebaseerd op de balans tussen het werknemersbelang enerzijds en het werkgeversbelang anderzijds. Zolang doorwerking van de bepalingen uit het algemene civiele recht die balans niet verstoort, kan doorwerking van die bepalingen in de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst worden aangenomen. De wilsgebreken uit het algemeen vermogensrecht – zoals bijvoorbeeld

bedrog – kunnen dus ook onder bepaalde voorwaarden voor het arbeidsrecht gelden.

### **Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog**

De Hoge Raad oordeelt dat indien een werknemer een werkgever ertoe beweegt een arbeidsovereenkomst tot stand te doen komen door enige opzettelijk daartoe gedane onjuiste mededeling, door het opzettelijk daartoe verzwijgen van enig feit dat hij verplicht was mede te delen of door een andere kunstgreep, bedrog aanwezig is. De werkgever kan zich in dat geval beroepen op de (buitengerechtelijke) vernietiging van de arbeidsovereenkomst. In een dergelijk geval beschermt art. 3:44 lid 3 in verbinding met lid 1 BW de werkgever tegen de gevolgen van de onredelijke invloed die de werknemer heeft uitgeoefend op de wil van de werkgever. Het wettelijk stelsel van het ontslagrecht staat daaraan niet in de weg, omdat dat niet strekt tot bescherming van een werknemer die bedrog pleegt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

In deze zaak ging het om een werknemer die solliciteerde op de functie van psychotherapeut. Achteraf bleek de werknemer onder andere te hebben gelogen over zijn lidmaatschap van de Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie, zijn BIG-registratie en de door hem gevolgde EMDR-opleiding. De werkgever heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst vernietigd wegens bedrog en het aan werknemer betaalde salaris terug gevorderd. De kantonrechter en het hof hebben de vordering van de werkgever tot het

terugbetalen van het salaris afgewezen, omdat niet vast was komen te staan dat de arbeidsovereenkomst (vrijwel) geheel nutteloos is geweest.

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat voor het kunnen vernietigen van een arbeidsovereenkomst wegens bedrog, niet het vereiste geldt dat de arbeidsovereenkomst (vrijwel) geheel nutteloos is geweest. Dit aspect kan wel worden meegenomen bij de beoordeling van de vraag of het door de werknemer ontvangen salaris geheel kan worden teruggevorderd op basis van onverschuldigde betaling (art. 6:203 BW). Daarnaast bestaat voor de rechter nog steeds de mogelijkheid om aan de vernietiging geheel of ten dele haar werking te ontzeggen, als de reeds ingetreden gevolgen van de arbeidsovereenkomst bezwaarlijk ongedaan gemaakt kunnen worden. Tot slot kan een beroep van de werkgever op vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog nog naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn (art. 6:248 lid 2 BW).

## Conclusie

De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te vernietigen wegens bedrog wanneer een werknemer op zijn cv heeft gelogen over zijn opleidingen en/of werkervaring, is expliciet door de Hoge Raad bevestigd. Werkgevers moeten zich echter niet meteen rijk rekenen. Vernietiging van de arbeidsovereenkomst brengt niet automatisch met zich mee dat het reeds aan de werknemer betaalde salaris, geheel teruggevorderd kan worden. Het zal van de feiten en omstandigheden van het specifieke geval afhangen of dit mogelijk is. In dat opzicht is het interessant om de uitspraak

van Hof Arnhem-Leeuwarden na verwijzing af te wachten, om te zien hoe daar in dit specifieke geval mee om zal worden gegaan. Wanneer in de praktijk niet of nauwelijks zal worden overgegaan tot het verplichten van de werknemer om het reeds ontvangen salaris terug te betalen, zal de mogelijkheid van vernietiging van de arbeidsovereenkomst – op het financiële vlak – voor de werkgever niet tot heel andere uitkomsten leiden dan de mogelijkheden die het ontslagrecht reeds biedt.

## Bronnen

Wet: art. 3:44, art. 6:203, art. 6:248 lid 2, art. 7:671b, art. 7:677, art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW

Jurisprudentie: Rb. Overijssel 3-8-2015, (ECLI:NL:RBOVE:2015:3850); HR 10-01-1997, (ECLI:NL:HR:1997:AM1905) (Baijings); HR 7-2-2020, (ECLI:NL:HR:2020:213)



## Over de auteur



Mr. M. Maaijen  
Pallas Advocaten, [www.pallasadvocaten.nl](http://www.pallasadvocaten.nl)