

## Is cv-fraude reden voor ontslag?

**Ik heb ontdekt dat één van mijn medewerkers niet beschikt over het diploma dat hij zei te hebben. Dit diploma is wel noodzakelijk voor de functie, dus als ik dit had geweten, had ik hem nooit aangenomen. Mag ik hem om deze reden ontslaan?**

Als u één van uw medewerkers betraft op zogenoemde cv-fraude, is dat natuurlijk geen prettige verrassing. Is uw vertrouwen in de medewerker zodanig geschaad dat u de arbeidsrelatie niet langer wenst voort te zetten, kunt u de medewerker:

- voorstellen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zonder vergoeding, te beëindigen. U biedt hem daarmee een elegante uitweg, met uitzicht op WW;
- via een procedure (via UWV WERKbedrijf of de kantonrechter) vanwege een verstoorde verhouding proberen te ontslaan;
- in een brief melden dat de arbeidsovereenkomst 'buitengerechtelijk wordt vernietigd'. Als de mede-

werker u van de juiste formatie had voorzien, zou u het contract immers nooit hebben aangeboden. Houd er wel rekening mee dat deze keuze verstrekkende gevolgen heeft. De arbeidsovereenkomst heeft dan juridisch nooit bestaan en u heeft zelfs de mogelijkheid om het uitbetaalde loon van de medewerker terug te vorderen;

- op staande voet ontslaan en een schadevergoeding vorderen.

Voor welke optie u kiest, moet u per geval bekijken.

*Deze vraag is voorgelegd aan Rose Pham, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: [pham@wybenga-advocaten.nl](mailto:pham@wybenga-advocaten.nl)*

## Hoe voorkom ik bedrijfsongevallen?

**Een ongeluk zit in een klein hoekje, dat geldt natuurlijk ook voor onze organisatie. We herzien daarom de interne veiligheidsinstructies. Wat moeten we doen om arbeidsongevallen te voorkomen en waar moeten we rekening mee houden als het toch misgaat?**

Gaat er iets mis binnen een organisatie, dan is dat niet altijd 'domme pech'. U kunt de kans op een ongeluk verkleinen door elk ongeval te analyseren en eventuele verbeterpunten door te voeren. Ook moet u uw medewerkers goede instructies geven. Houd verder rekening met een aantal aandachtspunten:

- U moet arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de Arbeidsinspectie melden en desgevraagd zo snel mogelijk schriftelijk rapporteren.
- Houd een lijst bij van de bij de Arbeidsinspectie gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen met een verzuim van meer dan drie werkdagen. Registreer de aard en datum van het ongeval.
- U bent verplicht om aan een onderzoek van de Arbeidsinspectie mee te werken. Bijvoorbeeld bij het

verzamelen van monsters, het openmaken van verpakkingen, het verschaffen van toegang en het vaststellen van de identiteit van de aanwezigen.

- Vertel uw medewerkers hoe ze moeten handelen. Zo moet de situatie waarin het ongeval heeft plaatsgevonden, ongewijzigd blijven in verband met eventueel onderzoek en moeten uw medewerkers meewerken aan een getuigenverhoor.
- Ongevallen hoeft u officieel niet in de RI&E op te nemen, maar het is zinvol om dat toch doen: ongevallen komen vaak voort uit arborisico's die opgelost zullen moeten worden.

*Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: [info@adviceselect.nl](mailto:info@adviceselect.nl)*

Voor meer vragen en antwoorden zie [rendement.nl/mt/vraag-en-antwoord](http://rendement.nl/mt/vraag-en-antwoord)

