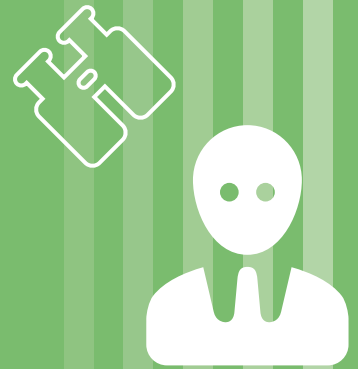


Screening, internet & sociale media



DO'S AND DON'TS VOOR **WERKGEVERS**

In de sollicitatiefase

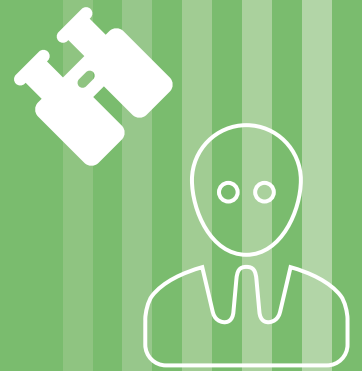
- Voer uitsluitend een screening van een sollicitant uit als u hiervoor een legitieme reden heeft en ook aan de overige (wettelijke) voorwaarden voldoet. Let op: toestemming van de persoon in kwestie is gezien de afhankelijkheidsrelatie niet rechtsgeldig.
- Weeg bij een screening zorgvuldig af of deze noodzakelijk is voor de functie en welke gegevens hiervoor daadwerkelijk relevant zijn.
- Informeer de sollicitant over de screening, bijvoorbeeld in de vacaturetekst.
- Laat de gezondheid van de sollicitant buiten de screening, tenzij een medische keuring wettelijk verplicht is voor de betreffende functie.
- Bedenk dat de informatie die u op internet vindt over een sollicitant niet waar hoeft te zijn en ga er dus zorgvuldig mee om.

Tijdens dienstverband

- Stel duidelijke regels op voor het gebruik van e-mail en internet op het werk en informeer uw werknemers hierover. Let op: u kunt privégebruik van e-mail en internet onder werktijd niet helemaal verbieden, uw werknemers hebben namelijk recht op een bepaalde mate van privacy op hun werk.
- Controleer het gebruik van e-mail en internet van uw werknemers alleen bij een vermoeden van misbruik en zorg dat u aan de (wettelijke) voorwaarden voldoet die hiervoor gelden.
- Controleer alleen wat werknemers op sociale media doen als u een legitieme reden heeft en de controle hiervoor noodzakelijk is. Laat uw werknemers weten dat controle mogelijk is, bijvoorbeeld in de vorm van interne richtlijnen.
- Plaats niet zomaar gegevens van uw werknemers, zoals naam, functie en foto, op uw (bedrijfs)website.
- Verplicht uw werknemers niet om hun persoonsgegevens op een sociale netwerksite te plaatsen, zoals LinkedIn.

Meer informatie?

Screening, internet & sociale media



PRIVACYRECHTEN VAN **WERKNEMERS**

In de sollicitatiefase

- Een werkgever mag u als sollicitant uitsluitend screenen als hij hiervoor een legitieme reden heeft en ook aan de overige (wettelijke) voorwaarden voldoet.
- De werkgever mag bij een screening alleen gegevens over u opvragen die van belang zijn voor de functie waarop u solliciteert.
- De werkgever moet u informeren over de screening, bijvoorbeeld in de vacaturetekst.
- Uw gezondheid mag nooit onderwerp van screening zijn, tenzij een medische keuring wettelijk verplicht is voor de functie waarop u solliciteert.
- Scherm profielen op sociale media af voor onbekenden via de privacy-instellingen als u niet wilt dat uw toekomstige werkgever uw profiel bekijkt.

Tijdens dienstverband

- Uw werkgever kan het privégebruik van e-mail en internet onder werktijd niet helemaal verbieden. U heeft namelijk recht op een bepaalde mate van privacy op uw werk.
- Alleen bij een vermoeden van misbruik en onder bepaalde voorwaarden mag uw werkgever uw gebruik van e-mail en internet op het werk controleren.
- Uw werkgever mag alleen controleren wat u op sociale media doet als hij een legitieme reden heeft en de controle hiervoor noodzakelijk is. Uw werkgever moet u informeren dat controle mogelijk is, bijvoorbeeld door interne richtlijnen op te stellen.
- Uw werkgever mag niet zomaar uw gegevens, zoals uw naam, functie en foto, op de (bedrijfs)website plaatsen.
- Uw werkgever kan u niet verplichten om uw persoonsgegevens op een sociale netwerksite te plaatsen, zoals LinkedIn.
- Scherm profielen op sociale media af voor onbekenden via de privacy-instellingen als u niet wilt dat uw werkgever uw profiel bekijkt.

Meer informatie?