

PRIVACY EN SOLLICITANTEN

Do's	Don'ts
<p><u>Stel de vragen die voor u van belang zijn</u> Bepaalde vragen mogen wettelijk gezien niet worden gesteld. Echter, bepaalde informatie kan doorslaggevend zijn om te bepalen of een kandidaat geschikt is. Indien u aangeeft bij het stellen van de vraag dat het hier om voor uw essentiële informatie gaat, dan kan dit de mededelingsplicht van de sollicitant in een latere belangenafweging verzwaren.</p>	<p><u>Verwachten dat de waarheid wordt gesproken</u> Sollicitanten mogen naar aanleiding van verboden vragen tijdens een sollicitatiegesprek zwijgen of zelfs onjuiste informatie verstrekken.</p>
<p><u>Medische keuringen van sollicitanten</u> Indien een functie alleen bij medische geschiktheid kan worden uitgevoerd, dan mag een sollicitant medisch worden gekeurd door een bedrijfsarts, mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dit bij de werving is vermeld als selectieonderdeel en - De keuring ná het selectieproces plaatsvindt 	<p><u>Vragen naar de gezondheid van de sollicitant</u> Hieronder vallen algemene gezondheidsvragen, maar ook vragen naar een zwangerschap, een ziekteverleden of naar ziekteverzuim zijn niet toegestaan. Gezien het hierboven omschreven recht aan sollicitanten, kan een zwangere sollicitant een vraag hiernaar ontkennen.</p>
<p><u>Googlen van sollicitanten</u> Dit is in principe toegestaan. Indien sollicitanten vrij toegankelijke social media profielen hebben, dan is dit hun keuze. Indien u de gevonden resultaten laat meewegen in de beoordeling voor geschiktheid voor de functie, dan dient u de gevonden resultaten formeel eerst te laten toelichten door de sollicitant. Informeer ook in de vacature tekst over sociale media onderzoek.</p>	<p><u>Gegevens bewaren</u> De gegevens van afgewezen sollicitanten mogen in de regel tot 4 weken na het einde van de sollicitatieperiode worden bewaard. Wel kan toestemming worden gevraagd voor het langer bewaren van de gegevens, omdat er bijvoorbeeld op termijn een passende vacature aankomt. Hiervoor geldt dat het CBP vindt dat een bewaartermijn van 1 jaar redelijk is.</p>
<p><u>Het inzagerecht op testresultaten beperken</u> Iedere betrokkene heeft een inzagerecht. Dit geldt ook voor sollicitanten. Voor testresultaten van een psychologische test vindt de AP het voldoende als dit resultaat wordt toegelicht in een gesprek aan de hand van een verslag van de testresultaten. De echte ruwe testdata (de vragenlijsten) zijn auteursrechtelijk beschermd. Daarnaast zou het effect van de testen worden ondermijnt als de vragenlijsten bekend worden. Deze belangen van psychologen staan een beperking van het inzagerecht toe.</p>	<p><u>Kopie paspoort vragen</u> Tijdens een sollicitatieprocedure is het niet nodig – dus niet noodzakelijk – om een kopie van een identiteitsbewijs waarop ook gegevens als een BSN nummer staan vermeld aan de sollicitant te vragen. Een kopie paspoort is pas nodig zodra u een loonbetalingsverplichting heeft. Dan moet u zelfs een volledige kopie inclusief BSN nummer in uw administratie hebben op grond van fiscale wetgeving.</p>

Wilt u meer weten over privacy op de werkvloer of privacy binnen de organisatie? Bel gerust eens voor overleg (06 – 50 54 20 66) of laat een Privacy Quickscan uitvoeren voor Euro 850,00 ex BTW.

www.privacy-advocaat.nl

Alle informatie van www.privacy-advocaat.nl is met zorg samengesteld, maar wij garanderen niet dat de informatie juist, volledig en voor uw situatie passend is. De interpretatie van privacywetgeving is aan verandering onderhevig en hangt af van feiten en omstandigheden. Voor een passend en actueel advies verzoeken wij u contact op te nemen.