

Do's	Don'ts
<u>Stel de vragen die van belang zijn</u> Bepaalde vragen mogen wettelijk gezien niet worden gesteld. Als de gevraagde informatie doorslaggevend is om de geschiktheid van de kandidaat te bepalen, geef dan aan bij de vraag dat het om essentiële informatie voor de functie gaat. Dit kan de mededelingsplicht van de sollicitant in een latere belangenafweging verzwaren.	<u>Verwachten dat de waarheid wordt gesproken</u> Sollicitanten mogen naar aanleiding van verboden vragen tijdens een sollicitatiegesprek zwijgen of zelfs onjuiste informatie verstrekken.
<u>Medische keuringen van sollicitanten</u> Sommige functies vereisen medische geschiktheid. Dan mag een sollicitant medisch worden gekeurd door een bedrijfsarts, mits: - Dit bij de werving is vermeld als selectieonderdeel en - De keuring ná het selectieproces plaatsvindt	<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.
<u>Googlen van sollicitanten</u> Dit is in principe toegestaan. Indien sollicitanten vrij toegankelijke social media profielen hebben, dan is dit hun keuze. Indien de gevonden resultaten worden meegewogen in de beoordeling voor geschiktheid voor de functie, dan dient formeel de sollicitant eerst de gelegenheid te krijgen de gevonden resultaten toe te lichten.	<u>Gegevens bewaren</u> De gegevens van afgewezen sollicitanten mogen 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 de AP een bewaartermijn van 1 jaar redelijk acht.
<u>Het inzagerecht op testresultaten beperken</u> Ook de sollicitant heeft een inzagerecht. 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.	<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.
<u>Zwarte lijsten en waarschuwingslijsten</u> Er bestaan door de AP goedgekeurde “pre employment screening” lijsten. Bijvoorbeeld voor de logistieke sector, detailhandel, tankstations en particuliere beveiliging. Raadpleeg deze of overweeg deze zelf op te stellen voor uw branche.	<u>Vrijstellingsbesluit</u> In artikel 5 van het Vrijstellingenbesluit is een kader gegeven voor de wijze waarop de verwerking van gegevens van sollicitanten is toegestaan (zonder melding bij de AP). Treedt bij het inrichten van de database niet buiten dit kader.

Wilt u meer weten over privacy op de werkvloer? Bel gerust eens voor overleg (06 – 50542066) 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 deze juist, volledig of voor uw situatie passend is. De interpretatie van privacywetgeving is aan verandering onderhevig en hangt af van feiten en omstandigheden. Voor een passend advies verzoeken wij u contact op te nemen.