



Winny van Engelenhoven (l) en Reny Stark (r).

## PRIVACYRECHT OP WERKVLOER DRAAIT OM BEWUSTWORDING **NABESCHOUWING SEMINAR VAN VEEN ADVOCATEN**

Het is de nachtmerrie van elke ondernemer of HR-manager om een fraudeur als 'The Wolf of Wall Street' aan te nemen. De Amerikaan Jordan Belfort liep binnen met zijn beleggingsfirma Stratton Oakmont. De ondernemer paste rap zijn levensstijl aan en het geld dat binnenkwam, vloog er even snel weer uit aan drank, drugs, feesten, auto's, boten en andere luxueuze zaken. Dat Belfort zijn geld ook op illegale wijze binnenhaalde, constateerde ook de FBI. Die pakte Belfort uiteindelijk op. Omdat hij meewerkte aan het onderzoek kreeg hij een celstraf van drie jaar.

TEKST: SIMON DE WILDE

Natuurlijk is bovenstaand voorbeeld extreem. Maar als werkgever wil je graag weten wat voor vlees je in de kuip hebt. Daartoe heb je een aantal middelen en één ervan is bijvoorbeeld het doen van onderzoek op social media om een beeld te krijgen van een sollicitant. Daarbij moet je wel goed opletten als werkgever, omdat je te maken hebt met het recht op privacy van de sollicitant.

### SEMINAR

Dit is exact waar het om draaide bij het seminar 'Privacyrecht op de werkvloer' van

Van Veen Advocaten op 8 februari 2018. Het interactieve seminar met aansluitend een (netwerk)borrel vond plaats bij BIT Meet-Me in Ede. Een zestigtal ondernemers, directeuren, HR-managers en relaties van Van Veen advocaten waren aanwezig. Winny van Engelenhoven (advocaat arbeidsrecht en ondernemingsrecht) en Reny Stark (advocaat intellectuele eigendom, ICT en privacy) gingen aan de hand van een zestal casussen in op de wetgeving rondom privacy op de werkvloer. Op 25 mei 2018 komt de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) te vervallen

en treedt in plaats hiervan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking. Deze wetwijziging brengt met zich mee dat strenger en meer kan worden gehandhaafd op privacy. Iedere organisatie kent verschillende privacyrelaties vertellen de dames. Als ondernemer krijg je informatie binnen van opdrachtnemers, opdrachtgevers, personeel en sollicitanten. Het is de vraag wat je met deze informatie doet. 'Als de werkgever dit niet goed regelt dan kan er een boete volgen', legt Stark uit. Het grote verschil tussen de Wbp en AVG is 'accountability.'

Leonardo DiCaprio speelt Jordan Belfort in de film waarvan de titel verwijst naar de bijnaam die de frauduleuze ondernemer verwierf: The Wolf of Wall Street. De twee dames voerden DiCaprio op in de zes casussen om uit te leggen waar je als bedrijf rekening mee moet houden ten aanzien van de privacy van sollicitanten en werknemers.

### CASUS 1 & 2

De eerste twee casussen richten zich op het sollicitatietraject. De dames laten een vacature voor een financieel medewerker zien van het fictieve bedrijf Wolff B.V. De vraag aan het publiek is: wat klopt er niet aan de vacaturetekst? In de zaal klinkt geroezemoes. Er ontbreekt een vermelding in de tekst dat het bedrijf vanwege de functie een screening uitvoert op de sollicitant. De dames lichten toe dat je dit vooraf moet melden. Dit geldt overigens ook als je een potentiële werknemer wil checken op Facebook. Daarnaast moet in de vacaturetekst ook worden aangegeven hoe lang de sollicitatiegegevens worden bewaard. Een en ander is gemakkelijk te ondervangen door een standaardtekst aan de vacature toe te voegen. Als alternatief zou gebruik kunnen worden gemaakt van een sollicitatiecode.

In de tweede casus wordt sollicitant Leo door Wolff B.V. uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Door middel van stellingen besteden de dames aandacht aan de vragen die wel en niet aan Leo mogen worden gesteld.

### CASUS 3

Leo is aangenomen door Wolff B.V. en tekent een arbeidsovereenkomst. Daarin regel je als werkgever zaken als ziekte en vakantiedagen. Ook de wijze waarop wordt omgegaan met de privacy van de werknemer kan hierin worden geregeld. Dit is nu nog vaak een ondergeschoven kindje. Door in de arbeidsovereenkomst een personeelsreglement (met daarin het interne privacybeleid) van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst kan dit gemakkelijk worden ondervangen.

Het publiek wordt vervolgens aan de hand van voorbeelden meegegeven dat voor organisaties met een Ondernemingsraad (OR) geldt dat een werkgever instemming aan de OR moet vragen als hij een regeling wil vaststellen, wijzigen of intrekken over het gebruik van personeelsgegevens en/of personeelsvolgsystemen.

### CASUS 4

Leo werkt een poos bij Wolff B.V. maar meldt

zich ziek. De directeur wil weten wat er aan de hand is. De HR-dame fluit hem terug, omdat hij wil vragen naar de aard en oorzaak van de ziekte. Ze legt hem fijntjes uit dat dit niet mag. Aan de hand van de vraag 'Wat mag je vragen bij ziekte?' besteden de dames aandacht aan wat een werkgever wel aan een zieke werknemer mag vragen. "Schakel zo nodig de arbodienst zo snel mogelijk in want die mag de werknemer wel vragen naar de aard en oorzaak van ziekte", adviseert Van Engelenhoven het publiek.

### CASUS 5

Er is fraude gepleegd bij Wolff B.V. en politie staat bij Wolff B.V. op de stoep. De directeur start een intern onderzoek. Ook hiervoor gelden een aantal regels op gebied van privacy en ook hier geldt dat de werknemer veel rechten heeft. Dit betekent niet dat werkgevers nooit verborgen camera's mogen inzetten of iemands mailbox mogen (laten) controleren. Werknemers dienen hierover wel vooraf door de werkgever te worden geïnformeerd wat toegestaan en wat verboden is, dat controle mogelijk is en op welke manier dat gebeurt. Dit kan bijvoorbeeld in het interne privacybeleid worden opgenomen.

### CASUS 6

Als laatste casus wordt door de dames aandacht besteed aan de vraag of heimelijk verkregen bewijsmateriaal kan worden gebruikt in een ontslagprocedure tegen Leo en welke (financiële) gevolgen dit gebruik voor de werkgever zou kunnen hebben.

### ONTKNOPING EN TIPS

Voordat Leo is ontslagen door Wolff B.V. is hij er met het verduisterde geld vandoor gegaan. Eind goed al goed voor Leo. Jordan Belfort kwam na drie jaar vrij en geeft lezingen. Wilt u zulke extreme of iets minder extreme situaties voorkomen? De les voor werkgevers is met het oog op de veranderende wetgeving rondom privacy op de werkvloer:

- Creëer inzicht en leg een verwerkingsregister aan
- Stel een intern en extern privacybeleid op
- Betrek de OR of personeelsvertegenwoordiging (tijdig) bij het proces
- Verklaar het interne privacybeleid van toepassing bij aanvang dienstverband
- Informeer werknemers over hun rechten
- Creëer awareness binnen de organisatie
- Zorg voor interne samenwerking want dit onderwerp gaat iedereen aan.



### MEER WETEN?

Voor meer informatie over privacy op de werkvloer kunt u contact opnemen met Reny Stark: [r.stark@vanveen.com](mailto:r.stark@vanveen.com) of Winny van Engelenhoven: [w.vanengelenhoven@vanveen.com](mailto:w.vanengelenhoven@vanveen.com).