

Nieuwe sollicitatiecode onvoldoende helder over social media

Sashil Durve

De deze maand gepresenteerde nieuwe sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) verwijst meermaals naar social media. De code geeft echter geen duidelijk antwoord op de vraag of een potentiële werkgever een sollicitant zonder diens toestemming mag googelen.

Volgens de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) moet er een rechtvaardigingsgrond zijn om een sollicitant

te googelen. Toestemming is slechts één van deze gronden. Een andere grond is als de belangen van de potentiële werkgever (het vinden van een geschikte kandidaat) zwaarder wegen dan die van de sollicitant (bescherming van privacy). Dat zal vaak het geval zijn.

Zo zal de werkgever zeggen dat de gegevens door de sollicitant zelf openbaar zijn gemaakt en dat die ook een eigen verantwoordelijkheid heeft voor zijn online zichtbaarheid. Zeker als hij er rekening mee houdt dat informatie ook ongewild op het web kan staan, de search heeft aangekondigd en de gevonden

informatie met de kandidaat wordt besproken, zal de belangenafweging vaak gunstig voor de werkgever uitpakken.

Kortom: op grond van de WBP mag een werkgever in veel gevallen de sollicitant googelen. Artikel 5.1 van de nieuwe sollicitatiecode zegt echter dat de sollicitant van tevoren toestemming moet

Toestemming is slechts één rechtvaardigingsgrond die maakt dat je een sollicitant mag googelen

geven voor het raadplegen van informatie via internet en social media. Dat lijkt onjuist en niet van deze tijd. Tegelijk lijkt dit deel van de code een dode letter; er staat namelijk ook dat toestemming alleen nodig is als dit moet op grond van een wettelijk voorschrift. En zoals gezegd bestaat zo'n voorschrift niet.

Het is goed dat de NVP aandacht besteedt aan social media, maar het is jammer dat de tekst van de code niet duidelijker is over googelen en social media.

Sashil Durve is partner bij De Clercq Advocaten Notarissen.

