

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 74

Vragen van de leden **Van 't Wout** en **Koopmans** (beiden VVD) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Veiligheid en Justitie naar *aanleiding van het bericht «Sollicitant niet meer vogelvrij op internet»* (ingezonden 17 juli 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie (ontvangen 29 september 2017).

#### Vraag 1

Bent u bekend met bericht «Sollicitant niet meer vogelvrij op internet»? Zo ja, wat is uw reactie op de berichtgeving?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja. Ik heb waardering voor het feit dat de Artikel 29-werkgroep met hun advies duidelijkheid heeft willen verschaffen over de privacy van de (toekomstige) werknemer, zonder uit het oog te verliezen dat social media een rol kunnen spelen in het bij elkaar brengen van werkgevers en werknemers.

#### Vraag 2

Kunt u aangeven welke wet- en regelgeving Nederland kent met betrekking tot de bescherming van werkzoekenden en werknemers tegen onjuist gebruik van sociale media door werkgevers?

#### Antwoord 2

Momenteel is dat de Wet bescherming persoonsgegevens, waarmee de richtlijn 95/46/EG (de Europese Privacy richtlijn) is geïmplementeerd. Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming van toepassing. De Wet bescherming persoonsgegevens zal dan worden ingetrokken. In haar advies heeft de Artikel 29-werkgroep zich over beide kaders uitgesproken.

<sup>1</sup> FD, 14 juli 2017

### Vraag 3

Welke gevolgen heeft de uitgebrachte opinie van Europese privacy toezicht-houders<sup>2</sup>, de Artikel 29-werkgroep, voor de Nederlandse wet- en regelgeving?

### Antwoord 3

De opinie heeft geen directe gevolgen voor de Nederlandse wet- en regelgeving; het gaat hier om een uitleg van bestaande regelgeving door een onafhankelijk adviesorgaan van Europese privacy-toezichthouders. De artikel 29-werkgroep heeft deze opinie uitgebracht om duidelijkheid te scheppen over de balans tussen de belangen van werkgevers en het recht op privacy van (toekomstige) werknemers.

### Vraag 4

Mogen werkgevers gebruik maken van online profielen die een professioneel doeleinde hebben, zoals een online cv? Zo ja, welke regels gelden hier?

### Antwoord 4

Een werkgever mag uitsluitend een inbreuk maken op het recht op bescherming van persoonlijke levenssfeer van de (toekomstige) werknemer indien daarvoor een wettelijke grondslag aanwezig is. Dit geldt ook voor het gebruik maken van online profielen van een sollicitant. In een sollicitatieprocedure zal een werkgever moeten kunnen onderbouwen dat een online check noodzakelijk is voor het behartigen van een gerechtvaardigd belang. Als er sprake is van een profiel dat een professioneel doeleinde dient, zal daar eerder sprake van kunnen zijn dan als het een privé profiel betreft.

Van belang is bovendien dat werkgevers vooraf transparant zijn over het feit dat een online screening onderdeel uitmaakt van de procedure, en dat gegevens die tijdens een screening worden verzameld niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is.

### Vraag 5

Deelt u de mening dat de privacy van werkzoekenden en werknemers goed gewaarborgd moet zijn, maar dat specifieke sociale media zoals LinkedIn ook een bijdrage kunnen leveren aan de match tussen werkzoekenden en werkgevers?

### Antwoord 5

Ja. Het is deze balans waar de Artikel 29-werkgroep duidelijkheid over heeft willen verschaffen. Zoals in het vorige antwoord is beschreven, biedt de privacy-regelgeving hier de nodige ruimte voor.

### Vraag 6

Bent u bekend met de sollicitatietraining die het UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen) biedt aan werkzoekenden «Vind een baan met social media»<sup>3</sup> waarbij er juist specifieke aandacht is voor het gebruik van sociale media bij het zoeken naar werk, en hoe hierbij op te vallen?

### Antwoord 6

Ja.

### Vraag 7

Deelt u de mening dat dergelijke sollicitatietrainingen waardevol zijn in het vinden van vacatures, en uiteindelijk van een baan?

### Antwoord 7

Het aanbieden en vinden van werk gaat vandaag de dag op verschillende manieren. Ook social media spelen daarbij een belangrijke rol. Het is daarom nuttig dat werkzoekenden hun vaardigheden op het gebied van solliciteren op peil brengen en houden.

<sup>2</sup> «Dataprocessing at work»; artikel 29-werkgroep, 8 juni 2017

<sup>3</sup> [https://www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/solliciteren/ontwikkel-uzelf/online-training](https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/solliciteren/ontwikkel-uzelf/online-training)

#### Vraag 8

Geeft de overheid nu geen tegenstrijdige signalen af? Deelt u de mening dat het voor werkgevers en werknemers duidelijk moet zijn wat wel en wat niet mag, en dat de betreffende regelgeving realistisch en handhaafbaar moet zijn en aansluiten bij de praktijk?

#### Antwoord 8

De overheid heeft geen signaal afgegeven. In een persbericht van 13 juli jl. heeft de Autoriteit Persoonsgegevens een opiniedocument van de Artikel 29-werkgroep onder de aandacht gebracht. In dit document staat onder welke voorwaarden deze adviesgroep het legitiem vindt dat werkgevers het profiel van kandidaten op social media gebruiken. Zoals in het antwoord op vraag 4 is beschreven, biedt de bestaande regelgeving voldoende ruimte aan werkgevers om gebruik te maken van social media bij het zoeken naar werknemers.