

Privacywetgeving niet van toepassing als iemand zelf de openbaarheid zoekt

De verzamelde Europese privacytoezichthouders vinden dat werkgevers niet zomaar het openbare profiel van een (toekomstig) werknemer [op sociale media mag screenen of volgen](#). In het FD van 14 juli werd bericht over deze opvatting, vertolkt in de zogenoemde Artikel 29-Werkgroep met een raadgevend en onafhankelijk karakter. De belangrijkste taak van deze werkgroep is het bevorderen van een uniforme toepassing van de principes uit de privacyrichtlijn in alle lidstaten.



Illustratie: Hein de Kort voor het Financieele Dagblad

Elke Europese lidstaat heeft op basis van de Europese privacyrichtlijn zijn eigen privacywet opgesteld. Bij ons is dat de Wet bescherming

persoonsgegevens. Maar die is weer aan herziening toe. De Algemene Verordening Gegevensverwerking is de nieuwe Europese privacywetgeving welke vanaf 25 mei 2018 de huidige Wet bescherming persoonsgegevens zal vervangen. Maar de vraag is of die ertoe zal leiden dat de door de werknemer of sollicitant op de sociale media gepubliceerde gegevens beschermd worden. De Europese toezichthouder vindt van wel. Onze eigen privacywaakhond, de Autoriteit Persoonsgegevens, vindt dat ook. Want, zo stelt een woordvoerder, een werknemer verkeert in een afhankelijke positie, dus als een werkgever vraagt hem online te mogen onderzoeken of te volgen, zal hij moeilijk 'nee' zeggen. Op het eerste gezicht lijkt dat een acceptabele en begrijpelijke redenering. Een werkgever of toekomstig werkgever mag niet zomaar neuzen in de persoonlijke gegevens van een werknemer of een sollicitant, zou je denken.

Maar een belangrijk element ontbreekt in deze redenering. Want steeds meer mensen willen heel graag hun wel en wee met de wereld delen via de sociale media.

Het is juist de bedoeling dat derden kennis nemen van hun openbare gegevens die zij veelal overvloedig en rijk geïllustreerd aan de willekeurige lezer en kijker op het internet aanbieden. Moeten mensen en met name (aankomend) werknemers nu beschermd worden in hun drang om de bekende 'fifteen minutes of fame' te bereiken? Vallen dit soort publieke uitingen onder gegevens als bedoeld in de Wet bescherming persoonsgegevens? Ik meen van niet.

Deze wet gaat over de verwerking van persoonsgegevens en ziet niet op data die openbaar zijn en inzichtelijk voor een ieder. De verwerking wordt gedaan door de sociale media sites die het mogelijk maken om foto's, verhalen en allerhande uitspraken op een persoonlijke account op het internet te plaatsen. Die sites kunnen in relatie tot hun leden met deze wet in de hand

Niet houdbaar

Verbod voor werkgevers om online profiel werknemers te volgen is niet altijd houdbaar

aangesproken worden.

Dat is ook wat de artikel 29-werkgroep aanbeveelt. Maar de onschuldige bezoeker van die sites, of dat nu een werkgever is of de buurvrouw, niet. Het zou zijn alsof een toekomstig werkgever die een sollicitant in het openbaar tegenkomt in een al dan niet compromitterende houding, samensholing of anderszins, zich onmiddellijk moet afwenden en daarvan geen kennis mag nemen.

Werknemers en sollicitanten zijn volwassen mensen die hun verantwoordelijkheid moeten kunnen nemen. Als zij beslissen allerlei zaken openbaar te maken, betekent dat tegelijkertijd dat zij het 'risico' nemen dat anderen, waaronder wellicht potentiële

werkgevers, daar kennis van nemen. Dat publiceren van allerlei persoonlijke gegevens op sociale media is overigens een ieders goed recht. En dat die gegevens moeilijk te verwijderen zijn is vervelend, maar kan niet de bescherming van een wet rechtvaardigen.

Werkgevers maken geen inbreuk op privacy als zij de sociale media sites bezoeken, die privacy is door de sollicitant of werknemer allang prijs gegeven. Iets anders is het als iemand zijn account op privégebruik heeft ingericht en alleen vrienden toelaat tot het bekijken van die account. Als de potentiële werkgever via andere wegen of technologieën dan toch toegang krijgt en die gegevens bekijkt, kan gesteld worden dat er sprake is van een inbreuk op de privacy en als er aangetoond kan worden dat de gegevens zijn verwerkt ook een beroep op de beschermende werking van de wet.

Iedereen moet zich realiseren dat hij kan worden aangesproken of beoordeeld op zijn eigen gedrag en/of uitingen. Een verdergaande bescherming dan thans op dit gebied bestaat, zet de bijl aan de wortel van één van de belangrijkste

Verantwoordelijkheid

Werknemers en sollicitanten moeten zelf hun eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen

Lees ook

Wie big data het best in de vingers heeft, wint de oorlog om talent >

onderdelen van een arbeidsovereenkomst: persoonlijke arbeid.

Als een werkgever ook niet meer naar bewust geopenbaard gedrag en uitingen van een sollicitant mag kijken, hoe kan hij dan beoordelen of die persoon geschikt is voor de arbeid?

Anita Verbeek is advocaat bij Citius Advocaten (voorheen VerbeekdeCaluwé Advocaten) te Amsterdam.