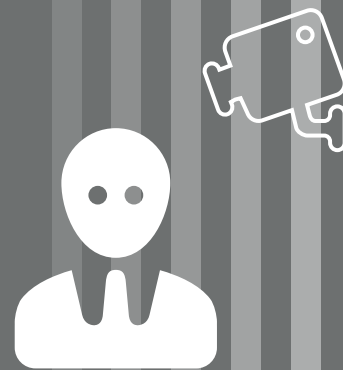


Cameratoezicht op de werkvloer



DO'S AND DON'TS VOOR **WERKGEVERS**

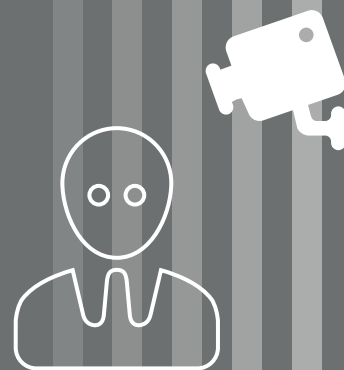
- Voer de volgende privacytoets uit:
 - 1 Is de inzet van camera's noodzakelijk?
 - 2 Kan het doel ook op een andere manier worden bereikt, met een minder ingrijpend middel dan camera's?
 - 3 Weegt uw (bedrijfs)belang op tegen het privacybelang van uw werknemers?
- Meld het cameratoezicht bij het CBP, tenzij u hiervoor bent vrijgesteld. Check hiervoor artikel 38 van het Vrijstellingsbesluit van de Wet bescherming persoonsgegevens.
- Vraag vooraf toestemming aan de ondernemingsraad.
- Informeer werknemers en bezoekers dat er camera's hangen, bijvoorbeeld via bordjes.
- Zet u bewakingscamera's in om uw werknemers en/of eigendommen te beveiligen, dan mag u de beelden hiervan niet gebruiken om uw werknemers aan te spreken of te beoordelen op hun functioneren.
- Zorg dat de inbreuk op de privacy van werknemers zo klein mogelijk is. Hang bijvoorbeeld geen camera's op het toilet.

Bij inzet van verborgen camera's geldt bovendien:

- Gebruik verborgen camera's alleen in bijzondere omstandigheden, zoals bij diefstal of fraude.
- Meld het verborgen cameratoezicht bij het CBP.
- Zorg dat u kunt aantonen dat u eerder andere inspanningen heeft gepleegd om een einde te maken aan de diefstal of fraude.
- Gebruik geen verborgen camera's voor trainingsdoeleinden. Zo is 'mystery shopping' met een verborgen camera niet toegestaan. De inzet van verborgen camera's is een te zwaar middel voor dit doel.
- Zet de verborgen camera's tijdelijk in. Permanent heimelijk cameratoezicht is nooit toegestaan.
- Informeer de betrokken werknemers achteraf over de controle met de verborgen camera.

Meer informatie?

Cameratoezicht op de werkvloer



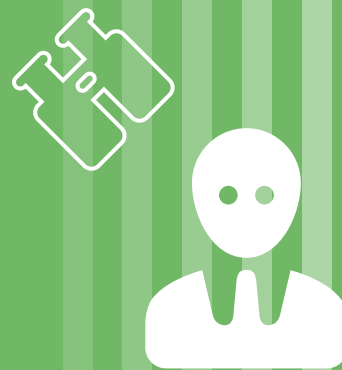
PRIVACYRECHTEN VAN **WERKNEMERS**

- Uw werkgever moet u kunnen uitleggen hoe uw privacybelangen zijn afgewogen tegen het (bedrijfs)belang van uw werkgever.
- De inbreuk op uw privacy moet zo klein mogelijk zijn. Een camera op het toilet gaat bijvoorbeeld te ver.
- Uw werkgever moet vooraf toestemming vragen aan de ondernemingsraad.
- Uw werkgever moet u duidelijk informeren over het cameratoezicht, bijvoorbeeld via bordjes.
- Zet uw werkgever bewakingscamera's in om werknemers en/of eigendommen te beveiligen, dan mag uw werkgever de beelden hiervan niet gebruiken om u aan te spreken of te beoordelen op uw functioneren.

Bij inzet van verborgen camera's geldt bovendien:

- Uw werkgever mag verborgen camera's alleen als uiterste redmiddel inzetten, bijvoorbeeld bij diefstal of fraude.
- Uw werkgever moet kunnen aantonen dat hij eerder andere inspanningen heeft gepleegd om een einde te maken aan de diefstal of fraude.
- Uw werkgever mag u niet stiekem filmen voor trainingsdoeleinden (zoals 'mystery shopping' met een verborgen camera), ook niet als hij u hiervoor toestemming vraagt.
- De controle met de verborgen camera is tijdelijk. Permanent heimelijk cameratoezicht is nooit toegestaan.
- Uw werkgever moet u achteraf informeren over de verborgen camera's.

Screening, internet & sociale media



DO'S AND DON'TS VOOR **WERKGEVERS**

In de sollicitatiefase

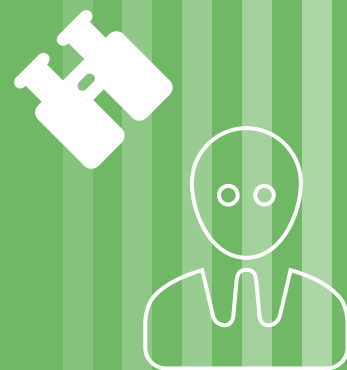
- Voer uitsluitend een screening van een sollicitant uit als u hiervoor een legitieme reden heeft en ook aan de overige (wettelijke) voorwaarden voldoet. Let op: toestemming van de persoon in kwestie is gezien de afhankelijkheidsrelatie niet rechtsgeldig.
- Weeg bij een screening zorgvuldig af of deze noodzakelijk is voor de functie en welke gegevens hiervoor daadwerkelijk relevant zijn.
- Informeer de sollicitant over de screening, bijvoorbeeld in de vacaturetekst.
- Laat de gezondheid van de sollicitant buiten de screening, tenzij een medische keuring wettelijk verplicht is voor de betreffende functie.
- Bedenk dat de informatie die u op internet vindt over een sollicitant niet waar hoeft te zijn en ga er dus zorgvuldig mee om.

Tijdens dienstverband

- Stel duidelijke regels op voor het gebruik van e-mail en internet op het werk en informeer uw werknemers hierover. Let op: u kunt privégebruik van e-mail en internet onder werktijd niet helemaal verbieden, uw werknemers hebben namelijk recht op een bepaalde mate van privacy op hun werk.
- Controleer het gebruik van e-mail en internet van uw werknemers alleen bij een vermoeden van misbruik en zorg dat u aan de (wettelijke) voorwaarden voldoet die hiervoor gelden.
- Controleer alleen wat werknemers op sociale media doen als u een legitieme reden heeft en de controle hiervoor noodzakelijk is. Laat uw werknemers weten dat controle mogelijk is, bijvoorbeeld in de vorm van interne richtlijnen.
- Plaats niet zomaar gegevens van uw werknemers, zoals naam, functie en foto, op uw (bedrijfs)website.
- Verplicht uw werknemers niet om hun persoonsgegevens op een sociale netwerksite te plaatsen, zoals LinkedIn.

Meer informatie?

Screening, internet & sociale media



PRIVACYRECHTEN VAN **WERKNEMERS**

In de sollicitatiefase

- Een werkgever mag u als sollicitant uitsluitend screenen als hij hiervoor een legitieme reden heeft en ook aan de overige (wettelijke) voorwaarden voldoet.
- De werkgever mag bij een screening alleen gegevens over u opvragen die van belang zijn voor de functie waarop u solliciteert.
- De werkgever moet u informeren over de screening, bijvoorbeeld in de vacaturetekst.
- Uw gezondheid mag nooit onderwerp van screening zijn, tenzij een medische keuring wettelijk verplicht is voor de functie waarop u solliciteert.
- Scherm profielen op sociale media af voor onbekenden via de privacy-instellingen als u niet wilt dat uw toekomstige werkgever uw profiel bekijkt.

Tijdens dienstverband

- Uw werkgever kan het privégebruik van e-mail en internet onder werktijd niet helemaal verbieden. U heeft namelijk recht op een bepaalde mate van privacy op uw werk.
- Alleen bij een vermoeden van misbruik en onder bepaalde voorwaarden mag uw werkgever uw gebruik van e-mail en internet op het werk controleren.
- Uw werkgever mag alleen controleren wat u op sociale media doet als hij een legitieme reden heeft en de controle hiervoor noodzakelijk is. Uw werkgever moet u informeren dat controle mogelijk is, bijvoorbeeld door interne richtlijnen op te stellen.
- Uw werkgever mag niet zomaar uw gegevens, zoals uw naam, functie en foto, op de (bedrijfs)website plaatsen.
- Uw werkgever kan u niet verplichten om uw persoonsgegevens op een sociale netwerksite te plaatsen, zoals LinkedIn.
- Scherm profielen op sociale media af voor onbekenden via de privacy-instellingen als u niet wilt dat uw werkgever uw profiel bekijkt.

Meer informatie?

Zieke werknemers



DO'S AND DON'TS VOOR **WERKGEVERS**

- Vraag bij een ziekmelding van een werknemer alleen gegevens die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met zijn of haar werkzaamheden. U mag bijvoorbeeld vragen wanneer de werknemer weer verwacht op het werk te zijn en of er lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren. Ook kunt u door de arbodienst of bedrijfsarts laten beoordelen wat uw werknemer nog wel kan doen.
- Vraag niet wat uw zieke werknemer precies mankeert en waardoor dat komt. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Vertelt uw werknemer dit uit zichzelf, dan mag u het niet registreren.
- Vraag uw werknemers niet om een vragenlijst in te vullen waarin om medische informatie (ziektegeschiedenis of medicijngebruik) wordt gevraagd. Dit mag alleen de arbodienst of bedrijfsarts.

Zieke werknemers



PRIVACYRECHTEN VAN **WERKNEMERS**

- Meldt u zich ziek, dan mag uw werkgever alleen gegevens vragen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met uw werkzaamheden. Uw werkgever mag bijvoorbeeld vragen wanneer u weer verwacht op het werk te zijn en of er lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren. Ook kan uw werkgever door de arbodienst of bedrijfsarts laten beoordelen wat u nog wel kunt doen.
- Uw werkgever mag u niet vragen wat u precies mankeert en wat de oorzaak daarvan is. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Natuurlijk mag u vrijwillig gegevens over uw ziekte doorgeven, maar uw werkgever mag die dan niet registreren.
- Alleen de arbodienst of bedrijfsarts mag u vragen om een vragenlijst in te vullen waarin om medische informatie (ziektegeschiedenis of medicijngebruik) wordt gevraagd. De antwoorden op deze vragenlijst mag de arbodienst of bedrijfsarts niet doorgeven aan uw werkgever.