

Juridische do's en don'ts bij opsporing

Mr.drs. Mark Diebels
Klijn Zegers van Osch Advocaten
Tilburg
m.diebels@kzoadvocaten.nl

Inhoudsopgave

- Opsporing vooraf: screening sollicitanten
- Opsporing achteraf: onrechtmatig bewijs en privacy?

Opsporing vooraf

Kader: NVP-Sollicitatiecode

“De sollicitant verschaft de arbeidsorganisatie de informatie die een waar en getrouw beeld geeft van zijn vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring) en hij houdt geen informatie achter waarvan hij weet of behoort te weten dat deze van belang is voor de vervulling van de vacante functie waarop hij solliciteert.”

noten lezen, academische graad, relevante kwaan

Opsporing vooraf

Sollicitatiecode over onderzoek werkgever:

“De potentiële werkgever stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn.”

Betreft alleen soort vragen, niet een plicht

 soms wel plicht aangenomen:

Eerder arbeidsconflict

Twijfel in proeftijd

Opsporing vooraf

Inwinnen referenties?

- art. 10 lid 1 Gw: recht op privacy, behoudens wettelijke uitzonderingen
- één zo'n uitzondering:
 - recht op bepaalde informatie
- Méér info? Alleen met toestemming

let op: - proportionaliteit
 - publieke bronnen?

Opsporing vooraf

- Hyves, Facebook, Twitter?
- “Google-isering”

College bescherming persoonsgegevens:

‘ de sporen die mensen op internet achterlaten zijn openbaar en kunnen worden gebruikt in een sollicitatieprocedure’

Opsporing vooraf

Strafblad

Mag onderzoek?

- standaard vog mag niet
- let ook op Wet veiligheidsonderzoeken
- Zie voor handleiding:


Opsporing vooraf

- Vrijheid te vragen naar en met toestemming werknemer onderzoek naar strafrechtelijk verleden.
- Vóór het aangaan van de overeenkomst.
- Blijkt later dat de werknemer onjuist heeft voorgelicht, dan kan dat arbeidsrechtelijke consequenties hebben.
- Bij een relevante vraag, die redelijkerwijs door de werkgever mag worden gesteld, mag de werknemer niet liegen.
- Terughoudendheid bij het aannemen van een onbeperkt recht van de werkgever informatie in te winnen omtrent onderwerpen die het privéleven van een werknemer diepgaand (kunnen) raken.

Opsporing achteraf

- Bewijslast bij werkgever
- Wanneer mag onderzoek?
 - concreet vermoeden
- Mag bewijs worden gebruikt?
 - niet op andere manier aan te tonen
 - opsporing alleen voor zover nodig

Opsporing achteraf

- Alleen zorgvuldig onderzoek heeft juridische waarde:
 - objectief
 - hoor- en wederhoor
 - waterdicht?  geen strafrecht !
 - Meer dan: donkerbruine vermoedens
 - Minder dan: 100% vaststaan

Opsporing achteraf

- Recherchebureau: mag
- Camera's: mag, maar kanttekening van aankondiging vooraf
- Handschriftonderzoek: mag
- Bandopnames: mag
- Heimelijk DNA: mag niet
- **Onrechtmatig bewijs wordt regelmatig toch toegelaten: het is geen strafrecht!**