

## Mag je werkgever je social mediaprofiel screenen?

Veel toekomstige werkgevers screenen het social mediaprofiel van hun sollicitant, in functie van een lopende sollicitatie. Maar de vraag is: mag dat zomaar?

Een werkgever die een bepaalde sollicitant niet aanwerft of uitnodigt op basis van zijn of haar sociale mediaprofiel? Kan perfect, zolang die werkgever daarbij maar niet verwijst naar die info of de manier waarop hij deze heeft bekomen. “In de praktijk loopt het vaak zo”, beaamt advocaat Isabel Plets.

Toch is het niet evident. Want voor zo’n screening dient rekening te worden gehouden met de GDPR-wetgeving, stelt Plets. “En dit van zodra zo’n social mediaprofiel wordt geraadpleegd en die informatie wordt gebruikt om een beslissing te nemen over een aanwerving.”

GDPR bepaalt dat voor iedere verwerking van persoonsgegevens altijd een rechtsgrond is vereist, en hier is dat het zogenaamde

gerechtvaardigd belang van de werkgever. “In principe moet zijn gerechtvaardigd belang worden afgewogen tegen het belang van

de sollicitant”, weet Plets. “Daarom wordt makkelijker aanvaard dat een werkgever er belang bij heeft om het professioneel profiel, zoals op LinkedIn, van een sollicitant te screenen, dan een persoonlijk profiel op bijvoorbeeld Instagram of Facebook.”

In elk geval moet de sollicitant geïnformeerd worden dat er een social media screening gebeurt of kan gebeuren. “Dat wordt best opgenomen in de *data protection notice* aan sollicitanten. Een melding die bij het online solliciteren op-popt vooraleer je je gegevens invult.”



(Wivi)

## ZIT JE ENERGIEPEIL GOED? KOM BIJ ONS WERKEN!



### WIJ ZOEKEN:

- TEAMVERANTWOORDELIJKE COMMUNICATIE/ WOORDVOERDER
- STAFMEDEWERKER HR
- ADVISEURS ELEKTRICITEIT, PRIJZEN EN TARIEVEN, CO<sub>2</sub> EN H<sub>2</sub>

SOLLICITEER NU



SOLLICITEER TOT EN MET 17/1/2024 [VREG.BE/JOBS](https://www.vreg.be/jobs)

