



Vrijwaringsverklaring portretrecht (quitclaim)

Gebruik, indien gewenst, deze overeenkomst om afspraken te maken over het portretrecht met jullie collega's. Werkgevers gebruiken steeds vaker foto's van collega's, bijvoorbeeld op hun website, in jaarverslagen etc. Een werkgever mag deze foto's niet altijd zomaar gebruiken, vanwege het portretrecht van de werknemer. Het is daarom belangrijk dat je goede afspraken maakt met jullie collega's over het portretrecht.

Deze handreiking bestaat uit de volgende onderdelen:

Overeenkomst p. 1
Toelichting p. 2

Vrijwaringsverklaring portretrecht - quitclaim

Naam werknemer: naam werknemer

Personeelsnummer: [1] personeelsnummer of ander identificatiemiddel.....

De werknemer (tevens ondergetekende) die herkenbaar is afgebeeld op de [2] foto's en/of video's gemaakt op [3] datum te locatie;

- Verklaart dat de foto's en/of video's zijn gemaakt met [4] zijn/haar uitdrukkelijke toestemming.
- Verklaart volledig en definitief afstand te doen van aanspraken op enig recht, titel of belang met betrekking tot bovengenoemde foto's, video's en/of onderdelen daarvan, inclusief de audio daarvan. Alle copyright-, intellectueel eigendoms- of andere eigendomsrechten komen bij naam werkgever te liggen.
- Verklaart dat de werkgever ook het eigendomsrecht heeft op de gegevensdragers waarop de geportretteerde staat.
- Verleent hierbij naam werkgever het onherroepelijk recht om zonder beperking de [2] foto's en/of video's te gebruiken, publiceren, reproduceren en distribueren, zowel nationaal als internationaal, zowel tijdens als na het dienstverband met naam werkgever.
- Verklaart dat hij/zij naam werkgever vrijwaart van elke vorm van aanspraak op het portretrecht van ondergetekende.

- Verklaart geen recht te hebben op enige betaling voor het gebruik van de foto's en/of video's.
- Verklaart dat de regels over het portretrecht bij hem/haar bekend zijn.
- Deze overeenkomst is bindend voor erfgenamen, executeurs en bewindvoerders van ondergetekende, nu en voor altijd [5].

Voor akkoord;

Handtekening werknemer:

Plaats:

Datum:

Toelichting

Een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de portretrechten staat bekend als een quitclaim. Portretrechten kunnen ook ontstaan zonder dat er sprake is van poseren; een algemene foto van een kantooromgeving met werknemers kan worden beschouwd als een portret van die werknemers. Voor een portret is het niet noodzakelijk dat het gezicht duidelijk zichtbaar is. Ook een afbeelding van een lookalike kan het portretrecht van de (bekende) persoon waarop hij lijkt, schenden.

2

1. Je hebt hier ook de mogelijkheid om een ander identificatiemiddel dan het personeelsnummer te kiezen. Het is vooral belangrijk dat duidelijk is welke werknemer de overeenkomst heeft ondertekend, vooral omdat werknemers soms (bijna) dezelfde voor- en achternaam hebben. In plaats van een personeelsnummer kun je bijvoorbeeld denken aan de geboortedatum als onderscheidend kenmerk.
2. Hier geef je aan om wat voor soort visueel materiaal het gaat: foto's en/of video's. Denk ook aan bewegende afbeeldingen zoals gifjes of animaties als je van plan bent die te laten maken op basis van het portret van de werknemer.

Bespotting is een redelijk bezwaar

Artikel 21 van de Auteurswet bepaalt dat de geportretteerde zich kan verzetten tegen de publicatie van een foto die zonder zijn toestemming is gemaakt, als hij hiervoor een gerechtvaardigd belang heeft. Privacy kan zo 'n gerechtvaardigd belang zijn. Dit kan bijvoorbeeld spelen bij het intern publiceren van foto's van een wild personeelsfeestje. Ook kan bezwaar worden gemaakt tegen het gebruik van een portret in reclame, omdat dit kan impliceren dat de geportretteerde het product of de dienst aanbeveelt. Verder kunnen dreiging van wraak tegen de geportretteerde of bespotting ook gerechtvaardigde belangen zijn. Bij een gerechtvaardigd belang kan een werknemer eisen dat de foto wordt verwijderd en soms ook een schadevergoeding of rectificatie.

3. Hier vul je in op welke datum en op welke locatie het visuele materiaal van de werknemer is vastgelegd. Als er meerdere sessies zijn geweest of op verschillende locaties, geef je hier de data en locaties aan. In sommige gevallen kan ook worden opgenomen dat al het visuele

materiaal dat tijdens het dienstverband van de werknemer wordt gemaakt, door jou gebruikt kan worden. Hierbij bestaat wel het risico dat de rechten van de werknemer op zijn portret worden aangetast.

Door de gezagsverhouding binnen een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kan de werknemer zich niet altijd vrij voelen om te weigeren. Dit kan later gevolgen hebben voor de geldigheid van de overeenkomst. Je moet altijd een gerechtvaardigd belang hebben om een foto van een werknemer te mogen gebruiken.

4. Het is van belang dat in de overeenkomst wordt vermeld welk visueel materiaal is gemaakt met instemming van de werknemer. Het is niet wenselijk om visueel materiaal van de werknemer te gebruiken waarvan hij niet op de hoogte is dat het gebruikt zal worden, of waarvan hij niet eens weet dat het is gemaakt.

Geen gerechtvaardigd belang tegen publicatie

Als de geportretteerde geen gerechtvaardigd belang heeft om tegen publicatie op te treden, mag zijn portret ook zonder zijn toestemming worden gepubliceerd. Een algemene foto van kantoor of een personeelsuitje waarop werknemers te zien zijn, zal niet snel een gerechtvaardigd belang opleveren en mag doorgaans zonder toestemming openbaar worden gemaakt. Ook voor een digitaal gezichtenboek is in principe geen expliciete toestemming nodig. De gepubliceerde foto is vrijwel altijd gemaakt met medewerking van de werknemer of verkregen. Omdat de werknemer heeft meegewerkt, heeft hij niet snel een gerechtvaardigd belang om publicatie op de website te weigeren. Op basis van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is ook niet altijd toestemming nodig om een foto van een werknemer te publiceren. Je bent vrij om persoonsgegevens (zoals een foto) te verwerken als je daarvoor een gerechtvaardigd belang hebt, tenzij het belang van de persoon van wie de gegevens worden verwerkt, zwaarder weegt. Deze afweging komt overeen met de gerechtvaardigdheidsstoets uit de Auteurswet.

5. Deze clausule gaat behoorlijk ver. Overweeg daarom of je al deze aspecten in de overeenkomst wilt opnemen. Vooral voor erfgenamen kan het gebruik van een afbeelding van een overleden werknemer erg pijnlijk zijn. Daarnaast is 'voor nu en altijd' een zeer langdurige periode. Je kunt bijvoorbeeld overwegen om een termijn van 5 of 10 jaar te hanteren.

Denk aan de AVG!

Een afbeelding van een persoon wordt in principe beschouwd als een persoonsgegeven. De meeste handelingen die je uitvoert met de afbeelding (zoals het opslaan ervan), worden beschouwd als verwerking van persoonsgegevens waarop de regels van de AVG van toepassing zijn. Raadpleeg de toolbox 'Voldoe aan de privacyregels van de AVG in 9 stappen' om er zeker van te zijn dat je voldoende rekening houdt met de privacy van je werknemer. Je moet in ieder geval passende organisatorische en technische maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de foto- of video-opnamen beveiligd zijn tegen verlies of onrechtmatige verwerking.