

## College bescherming persoonsgegevens

Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens  
van uitzendkrachten door Adecco Group Nederland

Z2013-00789

Openbare versie  
Rapport definitieve bevindingen

September 2014

## INHOUDSOPGAVE

1 Inleiding .....	3
1.1 Aanleiding onderzoek.....	3
1.2 Adecco.....	3
1.3 Doel van het onderzoek.....	4
1.4 Werkwijze onderzoek .....	4
2 Procedure .....	5
3 Uitwerking wettelijk kader .....	6
3.1 Verwerking van persoonsgegevens .....	6
3.2 Verantwoordelijke .....	6
3.3 Grondslag .....	6
3.4 Verwerking bijzondere persoonsgegevens .....	9
Verwerkingsverbod voor bijzondere persoonsgegevens.....	9
Uitzonderingsgrond verwerking persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging.....	9
Uitzonderingsgrond verwerking persoonsgegevens betreffende iemands ras.....	10
Uitzonderingsgrond verwerking gegevens betreffende iemands gezondheid .....	10
Uitzonderingsgrond verwerking strafrechtelijke persoonsgegevens.....	14
Overige uitzonderingsgronden op het verwerkingsverbod.....	15
3.5 Gebruik wettelijk identificatienummer .....	16
3.6 Verwerking afschriften ter identificatie.....	17
3.7 Verwerking gegevens over loonbeslagen .....	18
3.8 Bewaring persoonsgegevens.....	18
4 Feiten .....	21
4.1 Gegevensverwerking .....	21
4.2 Vaststelling doel en middelen.....	22
4.3 Verwerking bijzondere persoonsgegevens .....	23
Verwerking van gegevens over godsdienst .....	23
Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie .....	23
Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto .....	24
Verwerking van gegevens over de gezondheid .....	24
Verwerking van Verklaring Omtrent het Gedrag, eigen verklaring van goed gedrag en verklaring pre-employment screening .....	25
Verstrekking van afschriften van documenten ter identificatie aan opdrachtgevers.....	25
4.4 Verwerking van het BSN .....	26

4.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag .....	27
4.6 Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens.....	27
<b>5 Beoordeling .....</b>	<b>29</b>
5.1 Verwerking van persoonsgegevens .....	29
5.2 Verantwoordelijke .....	30
5.3 Verwerking bijzondere persoonsgegevens .....	30
Verwerking van gegevens over godsdienst/levensovertuiging.....	30
Verwerking van gegevens over ras .....	31
Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie .....	31
Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto .....	36
Verwerking van gegevens over de gezondheid .....	38
Verwerking van strafrechtelijke gegevens .....	42
5.4 Verwerking van het BSN .....	46
5.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag .....	49
5.6 Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens.....	50
5.7 Maatregelen Adecco.....	54
<b>6 Conclusies .....</b>	<b>55</b>

Bijlage 1: Aangetroffen (bijzondere) gegevens [vertrouwelijk]

Bijlage 2: Ziekmeldingen [vertrouwelijk]

## 1 INLEIDING

### 1.1 Aanleiding onderzoek

In 2013 was één van de aandachtspunten van het College bescherming persoonsgegevens (CBP) de gegevensverwerking binnen de arbeidsrelatie. Ook in 2014 is dit een prioritair onderwerp. Het CBP vindt dit onderwerp belangrijk omdat de werknemer zich in een kwetsbare positie bevindt doordat hij financieel afhankelijk is van de werkgever, wiens positie in deze tijden van economische crisis evenzeer snel onder druk kan komen te staan. Door deze afhankelijkheidsrelatie is het voor een werknemer lastig om bijvoorbeeld niet te voldoen aan een verzoek van de werkgever, ook als dat verzoek raakt aan zijn persoonlijke levenssfeer. Ook zal een werknemer een werkgever niet makkelijk aanspreken als er binnen het bedrijf in strijd met de wet wordt gehandeld. De werkgever heeft de mogelijkheid om de werknemer te ontslaan of anderszins te benadelen waardoor een werknemer minder goed voor zichzelf op kan komen.

Het CBP ontvangt elk jaar vele signalen van werknemers die vinden dat hun werkgever zich niet aan de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) houdt. Een deel van deze signalen komt van uitzendkrachten. Dit betreft vooral signalen over de verwerking van het BSN door het uitzendbureau, het maken van een kopie paspoort, terwijl de uitzendkracht nog geen werk heeft via het uitzendbureau en het te lang bewaren van de persoonsgegevens door het uitzendbureau.

Deze signalen, in combinatie met de kwetsbare positie van de uitzendkrachten en het voornemen van het CBP om onderzoek te doen naar de gegevensverwerking binnen de arbeidsrelatie, hebben ertoe geleid dat het CBP in oktober 2013 een onderzoek is gestart naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten door uitzendbureaus.

Het CBP heeft hiertoe bij twee grote uitzendbureaus onderzoeken uitgevoerd. Over beide bedrijven zijn signalen ontvangen. Een van deze bureaus betreft Adecco Group Nederland (hierna Adecco).

Dit rapport bevat de resultaten van het onderzoek dat het CBP bij Adecco heeft uitgevoerd.

### 1.2 Adecco

Adecco Group Nederland staat ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 16033314. Op de website van Adecco staat vermeld: “Adecco Group Nederland zet haar expertise in voor passende verbintenissen tussen mensen en bedrijven. Onze gepassioneerde medewerkers toetsen de wensen en mogelijkheden van kandidaten aan specifieke behoeften van internationale en lokale bedrijven en instellingen. Zij doen dit vanuit de overtuiging dat waardevol werk bijdraagt aan de kwaliteit van het leven.”

Adecco houdt zich onder andere bezig met het werven van uitzendkrachten voor opdrachtgevers.<sup>1</sup> Een uitzendkracht die via Adecco gaat werken bij een bedrijf, sluit

---

<sup>1</sup> Voor het uitzendbureau van Adecco zijn per week tussen de 10.000 en de 12.000 uitzendkrachten werkzaam bij opdrachtgevers. Het uitzendbureau had in 2013 ongeveer 700 medewerkers (eigen personeel) in dienst.

een contract af met Adecco en wordt door Adecco betaald. Adecco is derhalve aan te merken als de werkgever van de uitzendkracht.

### 1.3 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is het controleren of het uitzendbureau Adecco de persoonsgegevens van uitzendkrachten verwerkt in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

Onder uitzendkrachten wordt in dit onderzoek verstaan:

- Ingeschrevenen: personen die zich hebben ingeschreven als uitzendkracht maar nooit daadwerkelijk voor Adecco zijn gaan werken;
- Werkzame uitzendkrachten: personen die voor Adecco werkzaam zijn;
- Ex-uitzendkrachten: personen die ooit voor Adecco hebben gewerkt maar nu niet meer werkzaam zijn voor Adecco.

De onderzoeksvragen van het onderzoek luiden:

- Welke bijzondere persoonsgegevens<sup>2</sup> verwerkt het uitzendbureau van uitzendkrachten?
- Als het uitzendbureau bijzondere persoonsgegevens verwerkt, is er sprake van een uitzonderingssituatie zoals bedoeld in artikel 17 t/m 23 Wbp?
- Wat zijn de grondslagen voor de verwerking van deze gegevens, zoals bedoeld in artikel 8 Wbp?
- Hoe lang worden de gegevens van uitzendkrachten door het uitzendbureau bewaard?
- Waarom is deze bewaartermijn noodzakelijk, zoals bedoeld in artikel 10, eerste lid, Wbp?

### 1.4 Werkwijze onderzoek

Het CBP heeft op 29 en 31 oktober 2013 onderzoek bij Adecco uitgevoerd. Tijdens het onderzoek ter plaatse zijn 40 elektronische dossiers van uitzendkrachten geselecteerd. In deze dossiers is onderzocht welke gegevens Adecco van uitzendkrachten verwerkt en hoe lang de gegevens door Adecco bewaard worden. Hiervoor zijn screenshots gemaakt van de elektronische dossiers van de geselecteerde uitzendkrachten. Deze dossiers bevinden zich in de systemen [Naam systeem 1] en [Naam systeem 2].<sup>3</sup> Het betreft dossiers van ingeschrevenen, werkzame uitzendkrachten en ex-uitzendkrachten.

Tijdens het onderzoek ter plaatse heeft het CBP tevens mondeling inlichtingen gevraagd aan Adecco over de gegevens die in het systeem bewaard worden. Ook is aanvullende relevante informatie opgevraagd, waaronder diverse werkprocedures en het privacyreglement.

Daarnaast heeft het CBP schriftelijke inlichtingenverzoeken gedaan waarin gevraagd is naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten en de juridische argumentatie hiervoor.

---

<sup>2</sup> Hoewel gegevens met betrekking tot loonbeslag geen bijzondere persoonsgegevens zijn als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 Wbp, zijn deze gegevens, gezien het gevoelige karakter ervan, ook bij dit onderzoek betrokken.

<sup>3</sup> Bij de verwerking van de gegevens van Adecco zijn meerdere systemen betrokken. Naast [Naam systeem 1] en [Naam systeem 2] ook [Naam systeem 3], [Naam systeem 4] en [Naam systeem 5]. De dossiers die het CBP heeft onderzocht komen uit [Naam systeem 1] en [Naam systeem 2].

## 2 PROCEDURE

Bij brief van 22 oktober 2013 heeft het CBP bij Adecco aangekondigd dat een ambtshalve onderzoek is gestart naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten van Adecco.

Op 29 en 31 oktober 2013 heeft het CBP een onderzoek uitgevoerd bij Adecco in Zaltbommel.

Bij brief van 29 oktober 2013 heeft het CBP een inlichtingenverzoek uitgezet bij Adecco.

Bij brief van 13 november 2013 heeft Adecco het inlichtingenverzoek beantwoord.

Bij e-mail van 21 februari 2014 heeft het CBP een vraag gesteld over wie het doel en de middelen van de verwerking vaststelt. De vraag is bij e-mail van 27 februari 2014 door Adecco beantwoord.

Bij e-mails van 24 en 27 februari 2014 heeft het CBP nog enkele andere vragen gesteld over de verwerking van persoonsgegevens bij de ziekmelding door Adecco. Adecco heeft deze vragen beantwoord bij brief van 27 februari 2014, die bij e-mail is verzonden op 27 februari 2014, en bij e-mail van 10 maart 2014.

Bij brief van 11 maart 2014 heeft het CBP twee niet aangeleverde documenten gevorderd. Adecco heeft gehoor gegeven aan deze vordering bij e-mail van 13 maart 2014.

Bij brief van 3 april 2014 heeft het CBP de voorlopige bevindingen van het onderzoek aan Adecco doen toekomen.

Bij brief van 23 april 2014 heeft Adecco haar zienswijze gegeven op de voorlopige bevindingen.

Bij e-mail van 8 mei 2014 heeft het CBP enkele aanvullende vragen gesteld over de zienswijze van Adecco.

Bij e-mail van 15 mei 2014 heeft Adecco de aanvullende vragen beantwoord.

Bij brief van 14 augustus 2014 heeft Adecco het CBP een update gegeven over de voortgang van de privacy aanpassingen door Adecco.

Bij brief van 18 augustus 2014 heeft het CBP aanvullende vragen gesteld over de update. Bij e-mail van 26 augustus 2014 heeft Adecco de aanvullende vragen beantwoord.

### 3 UITWERKING WETTELIJK KADER

#### 3.1 Verwerking van persoonsgegevens

Volgens artikel 1, aanhef en onder a, van de Wbp wordt onder een 'persoonsgegeven' verstaan elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.

'Verwerking van persoonsgegevens' is gedefinieerd in artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp en omvat onder meer het verzamelen, vastleggen, bewaren, gebruiken, samenbrengen en met elkaar in verband brengen van persoonsgegevens.<sup>4</sup>

#### 3.2 Verantwoordelijke

Op grond van artikel 1, aanhef en onder d, van de Wbp is de verantwoordelijke de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of tezamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.

De wetsgeschiedenis geeft hierover aan: "Het begrip 'verantwoordelijke' knoopt in eerste instantie aan bij de vaststelling van het doel van de verwerking. De vraag is wie uiteindelijk bepaalt of er gegevens worden verwerkt en zo ja, welke verwerking, van welke persoonsgegevens en voor welk doel. Tevens is van belang wie beslist over de middelen voor die verwerking: de vraag op welke wijze de gegevensverwerking zal plaatsvinden. De richtlijn gaat ervan uit dat deze bevoegdheden in de regel in dezelfde hand liggen. Is dit niet het geval, dan is er sprake van gezamenlijke verantwoordelijkheid. [...]

Bij de beantwoording van de vraag wie de verantwoordelijke is, dient enerzijds te worden uitgegaan van de formeel-juridische bevoegdheid om doel en middelen van de gegevensverwerking vast te stellen, anderzijds – in aanvulling daarop – van een functionele inhoud van het begrip."<sup>5</sup>

#### 3.3 Grondslag

Artikel 8 Wbp bepaalt dat "Persoonsgegevens slechts mogen worden verwerkt indien:

- de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend;
- de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst;
- de gegevensverwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is;
- de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt;

<sup>4</sup> Artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp verstaat - voluit - onder 'verwerking van persoonsgegevens': "elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens".

<sup>5</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 55.

e. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt, of

f. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkenen, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert.”

Artikel 8 Wbp bevat een limitatieve opsomming van grondslagen die een gegevensverwerking kunnen rechtvaardigen.

Artikel 8, onder a, Wbp vereist dat de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend. Artikel 1, onder i, Wbp definieert toestemming als elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. De wetsgeschiedenis geeft aan: “Allereerst geldt dat de betrokkene in vrijheid zijn wil met betrekking tot de betreffende gegevensverwerking moet kunnen uiten en dat deze wil ook daadwerkelijk geuit moet zijn. [...] Er kan bijvoorbeeld niet van een rechtsgeldige toestemming worden gesproken als de betrokkene onder druk van omstandigheden waarin hij verkeert of de relatie waarin hij staat tot de verantwoordelijke, tot toestemming is overgegaan. Van de sollicitant die op verzoek van de aspirant werkgever gegevens over zijn strafrechtelijk verleden bekend maakt, kan bezwaarlijk gezegd worden dat hij in vrijheid deze gegevens heeft verstrekt. Hij handelde immers onder druk van de wens aangenomen te worden door de werkgever. Als tweede voorwaarde geldt dat de wilsuiting van de betrokkene betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen. [...] Als derde voorwaarde geldt het «informed consent»: de betrokkene kan slechts verantwoord zijn toestemming geven wanneer hij zo goed mogelijk is ingelicht”.<sup>6</sup>

Artikel 8, onder b, Wbp vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst.

Artikel 8, onder c, Wbp schrijft voor dat een gegevensverwerking noodzakelijk moet zijn om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is. Deze norm bevat twee toetsingscriteria: allereerst dient de gegevensverwerking noodzakelijk te zijn ter uitvoering van een wettelijke verplichting, voorts dient de verantwoordelijke te zijn belast met de uitvoering van de wettelijke verplichting.<sup>7</sup>

Een verantwoordelijke kan zich beroepen op artikel 8, onder d, Wbp indien de gegevensverwerking noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene. Dit houdt in dat er sprake moet zijn van een dringend medische noodzaak de gegevens van de betrokkene te verwerken. Het moet gaan om een zaak van leven en dood.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 82.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.



Artikel 8, onder e, Wbp vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het betreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt. Het begrip bestuursorgaan moet uitgelegd worden als in artikel 1:1 Algemene wet bestuursrecht; een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld of een ander persoon of college met enig openbaar gezag bekleed.<sup>9</sup>

Artikel 8, onder f, Wbp schrijft voor dat sprake moet zijn van een noodzakelijk gerechtvaardigd belang. Uit deze bepaling vloeien de volgende drie voorwaarden voort:

- gerechtvaardigd belang;
- noodzakelijkheidseis, waaronder proportionaliteit en subsidiariteit, en
- het belang van de verantwoordelijke prevaleert boven het belang van de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in dit geval de werknemer.

Een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke kan aanwezig worden geacht in het geval dat de betreffende verwerking noodzakelijk is om zijn reguliere bedrijfsactiviteiten te verrichten.<sup>10</sup> Ook ten aanzien van gegevensverwerkingen die weliswaar geen onderdeel uitmaken van de reguliere bedrijfsactiviteiten van de verantwoordelijke maar deze wel in wezenlijke zin ondersteunen, kan in de regel worden aangenomen dat de verantwoordelijke een gerechtvaardigd belang heeft. Als voorbeeld kan worden genoemd de gegevensverwerking in het bedrijf in het kader van fraudebestrijding en intern marktonderzoek.<sup>11</sup>

Voor een geslaagd beroep op de grondslag gerechtvaardigd belang is voorts vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk voor het doel moet worden beschouwd. Kan het belang van de verantwoordelijke anderszins of met minder ingrijpende middelen worden gediend, dan is de voorgenomen gegevensverwerking niet toegestaan.<sup>12</sup>

De derde voorwaarde voor een geslaagd beroep op een gerechtvaardigd belang behelst een nadere afweging, waarbij de belangen van de betrokkene een zelfstandig gewicht in de schaal leggen tegenover het belang van de verantwoordelijke.<sup>13</sup> De redelijke verwachtingen ten aanzien van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer hoeven zich niet te beperken tot locaties die strikt genomen als privé worden gezien, zoals bijvoorbeeld de eigen woning.<sup>14</sup> Uit vaste jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) blijkt namelijk dat een werknemer ook in een werksituatie een redelijke privacyverwachting mag koesteren.<sup>15</sup>

<sup>9</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 86.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

<sup>12</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

<sup>13</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

<sup>14</sup> Camera's in het publieke domein, Privacynormen voor het cameratoezicht op de openbare orde, Achtergrondstudies en verkenningen 28, CBP, december 2004.

<sup>15</sup> Halford vs Verenigd Koninkrijk EHRM 25 juni 1997 en Copland vs Verenigd Koninkrijk EHRM 3 april 2007.

### 3.4 Verwerking bijzondere persoonsgegevens

#### Verwerkingsverbod voor bijzondere persoonsgegevens

Artikel 16 Wbp bepaalt dat de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, alsmede persoonsgegevens betreffende het lidmaatschap van een vakvereniging is verboden behoudens het bepaalde in deze paragraaf.

#### Uitzonderingsgrond verwerking persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging

Op grond van artikel 17, aanhef en eerste lid, Wbp is het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging te verwerken niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door a) kerkgenootschappen, zelfstandige onderdelen daarvan of andere genootschappen op geestelijke grondslag voor zover het gaat om gegevens van daartoe behorende personen; b) instellingen op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag, voor zover dit gelet op het doel van de instelling en voor de verwezenlijking van haar grondslag noodzakelijk is, of c) andere instellingen voor zover dit noodzakelijk is met het oog op de geestelijke verzorging van de betrokkene, tenzij deze daartegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt.

In de wetsgeschiedenis is aangegeven: "Voor het overige is er de voorkeur aan gegeven dezelfde begrippen te blijven gebruiken als in artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling. De begrippen ras, godsdienst, levensovertuiging en politieke gezindheid hebben in het Nederlandse recht inmiddels een gevestigde traditie. Het is onwenselijk om daarvan af te wijken."<sup>16</sup>

Het begrip godsdienst moet ruim worden uitgelegd en omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar gedragen, zo blijkt uit de wetsgeschiedenis bij de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling.<sup>17</sup>

Gedragingen die, mede gelet op hun karakter en op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging, worden eveneens beschermd door het verbod van onderscheid op grond van godsdienst, zoals neergelegd in de Algemene wet gelijke behandeling. Het dragen van een hoofddoek kan één van die uitdrukkingen zijn van een geloofsovertuiging van een moslimvrouw, zo blijkt uit de vaste oordelen lijn van de Commissie Gelijke Behandeling, nu opgegaan in College voor de rechten van de mens. Hieraan doet niets af dat godsdienstige voorschriften op verschillende manieren worden nageleefd en dat over het dragen van een hoofddoek in moslimkringen door vrouwen verschillend wordt gedacht.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 102.

<sup>17</sup> Kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 5, p. 39-40 en Kamerstukken II 1975/76, 13 872, nr. 3, p. 29.

<sup>18</sup> Zie onder meer CGB 21 maart 1997, oordeel 1997-23; CGB 30 oktober 2001, oordeel 2001-96; CGB 25 april 2012, oordeel 2012-74 en CGB 4 april 2013, oordeel 2013-44.

#### Uitzonderingsgrond verwerking persoonsgegevens betreffende iemands ras

Artikel 18 Wbp bepaalt dat het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands ras te verwerken niet van toepassing is indien de verwerking geschiedt a) met het oog op de identificatie van de betrokkene en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is; b) met het doel personen van een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke nadelen verband houdende met de grond ras op te heffen of te verminderen en slechts indien: 1° dit voor dit doel noodzakelijk is; 2° de gegevens slechts betrekking hebben op het geboorteland van de betrokkene, van diens ouders of grootouders, dan wel op andere, bij wet vastgestelde criteria, op grond waarvan op objectieve wijze vastgesteld kan worden of iemand tot een minderheidsgroep als bedoeld in de aanhef van onderdeel b behoort, en 3° de betrokkene daartegen geen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt.

In de wetsgeschiedenis is aangegeven dat het begrip 'ras' dezelfde betekenis heeft als in artikel 1 van de Grondwet en mede in het licht moet worden gezien van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. "Het begrip moet ruim worden opgevat en omvat ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming".<sup>19</sup>

Het CBP hanteert bij de vaststelling of beeldmateriaal (foto's, camerabeelden) rasgegevens zijn het volgende uitgangspunt: "Een foto of ander beeldmateriaal wordt als rasgegeven aangemerkt, indien de verwerking van dit gegeven identificatie tot doel heeft of tot doel heeft om onderscheid te maken naar ras, dan wel indien het voor de verantwoordelijke redelijkerwijs voorzienbaar is dat de verwerking tot het maken van onderscheid naar ras zal leiden."

#### Uitzonderingsgrond verwerking gegevens betreffende iemands gezondheid

Artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp vormt een uitzondering op artikel 16 Wbp en bepaalt het volgende:

1. Het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid te verwerken als bedoeld in artikel 16, is niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door:

[...]

f. bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor:

[...]

2. De reïntegratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medisch beroepsgeheim rust (zoals de aard, oorzaak en de behandeling van de ziekte) maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon treffen.<sup>20</sup>

Dat het begrip "gezondheid" ruim moet worden opgevat wordt in de wetsgeschiedenis als volgt beschreven:

"[...] Het begrip 'gezondheid' moet niettemin ruim worden opgevat; het omvat niet alleen de gegevens die in het kader van een medisch onderzoek of een medische behandeling door een arts

<sup>19</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.

<sup>20</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p.27.

worden verwerkt, maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen. Niet alleen indien een bedrijfsarts vaststelt dat een werknemer lijdt aan een psychosomatisch probleem is er sprake van een 'gegeven betreffende iemands gezondheid', dit is ook het geval indien een chef van een werknemer constateert dat de werknemer lichamelijke gehandicapt is. Ondanks het feit dat een dergelijk gegeven voor een ieder kenbaar is, mag een werkgever dit gegeven – afgezien van de situatie die valt onder het eerste lid, onder e – niet verwerken, tenzij hij daarvoor de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene heeft verkregen. Voorts is ook het enkele gegeven dat iemand ziek is een gegeven omtrent gezondheid, hoewel dat gegeven op zichzelf nog niets zegt over de aard van de aandoening.”<sup>21</sup>

In de wetgeschiedenis met betrekking tot artikel 21 Wbp staat hierover: “Benadrukt dient te worden dat ook in dit onderdeel de verwerking van gegevens begrensd wordt door de noodzakelijkheidseis. Deze eis brengt met zich mee dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gezondheidsgegevens verwerkt mogen worden. [...] Werkgevers mogen enkel gegevens verwerken omtrent het feit dat en de mate waarin iemand arbeidsongeschikt is, alsmede de periode van arbeidsongeschiktheid.”<sup>22</sup>

In de code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie, 2006' van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG)<sup>23</sup> is vastgelegd welke medische gegevens, op grond van artikel 88 Wet BIG, artikel 9, vierde lid, Wbp, artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp en de Memorie van Toelichting bij de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz), noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers door werkgevers en derhalve door bedrijfsarts/arbodienst aan de werkgevers mogen worden gecommuniceerd en derhalve door de werkgever worden verwerkt. Dit zijn:

- De werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- De verwachte duur van het verzuim;
- De mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- De eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.

De werkgever zelf mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de werknemer vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres<sup>24</sup>;
- de vermoedelijke duur van het verzuim<sup>25</sup>;
- de lopende afspraken en werkzaamheden<sup>26</sup>;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (niet onder welke<sup>27</sup>);<sup>28</sup>

<sup>21</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 109.

<sup>22</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 114.

<sup>23</sup> Door zelfregulering in beroepscode is de reikwijdte van het medisch beroepsgeheim rustend op de bedrijfsarts vastgelegd.

<sup>24</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.a.

<sup>25</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.b.

<sup>26</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.c.

<sup>27</sup> Als een werknemer minimaal 2 maanden in dienst is mag bij de ziekmelding wel worden gevraagd of de werknemer onder de no-risk-polis (artikel 29b of 29d van de Ziektewet) valt.

- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval<sup>29</sup>;
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid;<sup>30</sup>
- in bepaalde situaties: of er aanpassingen in het kader van de re-integratie aangeboden kunnen worden.<sup>31</sup>

Alle mogelijke overige (sociaal) medische gegevens zijn voor de werkgever niet noodzakelijk in het kader van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van de re-integratie en vallen derhalve onder het medisch beroepsgeheim. Dit betreffen de volgende gegevens<sup>32</sup>:

- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- Eigen subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand;
- Gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, e.d.<sup>33</sup>
- Overige situationele problemen zoals: relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding, e.d.

Vrijwillig door werknemer verstrekte gegevens over de gezondheid

De werkgever mag ook gegevens over aard en oorzaak van de ziekte die vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt niet opslaan. Slechts in uitzonderlijke situaties mag de werkgever deze informatie opnemen in het personeelsdossier. Belangrijk criterium hierbij is of er een noodzaak is om deze gegevens op te slaan. Het is namelijk onwenselijk dat deze informatie de werknemer tot in lengte van jaren achtervolgt.<sup>34</sup> Een situatie waarbij de werkgever een goede reden heeft om de vrijwillig verstrekte gegevens schriftelijk te verwerken is bijvoorbeeld als een werknemer in ernstige mate last heeft van suikerziekte of epilepsie.

Vangnetregeling

De Ziektewet geeft bepaalde groepen werknemers (zogenaamde 'vangnetgevallen') die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten recht op een Ziektewet uitkering. Deze uitkering kan door een werkgever in mindering gebracht worden op de verplichting het loon door te betalen bij ziekte.<sup>35</sup> De vangnetregeling geldt bijvoorbeeld voor werknemers die wegens orgaandonatie arbeidsongeschikt zijn,<sup>36</sup> voor werknemers die vanwege zwangerschap arbeidsongeschikt zijn<sup>37</sup>, voor arbeidsgehandicapten die binnen vijf jaar na hun indiensttreding wederom arbeidsongeschikt worden<sup>38</sup> en oudere werknemers die voorafgaand aan de indiensttreding minimaal 52 weken een uitkering op grond van de Werkloosheidswet hebben ontvangen en die binnen vijf jaar na indiensttreding (langdurig) ziek worden<sup>39</sup>.

<sup>28</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.f.

<sup>29</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.h.

<sup>30</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.i.

<sup>31</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.j.

<sup>32</sup> Zie: eindrapport Tredin, arbodiensten en het medisch beroepsgeheim, CBP 2008

<sup>33</sup> CBP 9 mei 2006, z2005-1372.

<sup>34</sup> De zieke werknemer, CBP 2008, p.76

<sup>35</sup> Artikel 7:629, vijfde lid, BW.

<sup>36</sup> Artikel 29, tweede lid, onder e, Ziektewet.

<sup>37</sup> Artikel 29a j° 29, tweede lid, onder f, Ziektewet.

<sup>38</sup> Artikel 29b j° 29, tweede lid, onder g, Ziektewet.

<sup>39</sup> Artikel 29d j° 29, tweede lid, onder g, Ziektewet.

De werkgever mag het ziekgeld waar een werknemer recht op heeft ingevolge de Ziektewet in mindering brengen op het loon dat hij op grond van artikel 7:629, eerste lid, BW verplicht is door te betalen aan de zieke werknemer. Het zesde lid van dit artikel verplicht de zieke werknemer op straffe van loonopschorting om zijn werkgever die inlichtingen te verstrekken die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. De werkgever mag echter niet informeren naar de aard en oorzaak van het verzuim. Zodra de werknemer de vraag beantwoordt of hij onder één van de vangnetbepalingen valt, verstrekt hij daarmee gegevens met betrekking tot zijn gezondheid.

Dit betekent dat de werknemer die arbeidsongeschikt is vanwege een orgaandonatie de werkgever moet informeren dat hij onder een vangnetbepaling valt, maar niet onder welke vangnetregeling hij valt.

Voor de zwangere werkneemster, die wegens aan de zwangerschap gerelateerde klachten verzuimt, geldt dat zij niet direct verplicht is de aard en de oorzaak van het verzuim aan de werkgever door te geven. In de Ziektewet wordt bepaald dat een werkgever ook met terugwerkende kracht het ziekgeld uitbetaald kan krijgen indien hij redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn van het feit dat er sprake was van een vangnetsituatie.<sup>40</sup> Dit geeft de zwangere werkneemster de gelegenheid om haar werkgever op een later tijdstip te informeren over het feit dat de zwangerschap de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is, zonder dat dit als consequentie heeft dat de werkgever het ziekgeld misloopt.<sup>41</sup>

Tot slot geldt dat een werknemer de werkgever pas antwoord hoeft te geven op de vraag of een van de bepalingen in artikel 29b of 29d van de Ziektewet van toepassing is als hij/zij minimaal 2 maanden in dienst is.<sup>42</sup> Dit betekent echter niet dat de werkgever mag vragen naar het ziekte- of uitkeringsverleden van de werknemer. De werkgever mag alleen vragen of een van de bepalingen in artikel 29b of 29d van de Ziektewet van toepassing is.

#### Verwerking van gegevens over de gezondheid bij sollicitaties

De Wet op de medische keuringen (WMK) bepaalt in artikel 4, eerste lid: “Keuringen in verband met het aangaan en wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst worden slechts verricht indien aan de vervulling van de functie, waarop de arbeidsverhouding of aanstelling in openbare dienst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.” In het tweede lid van artikel 4 WMK is bepaald: “[...] Het is aan een ander dan een keurend arts niet toegestaan vragen te stellen noch anderszins inlichtingen in te winnen over de gezondheidstoestand van de keurling of over diens ziekteverzuim in het verleden.”

Op grond van artikel 6 Wbp moeten persoonsgegevens in overeenstemming met de wet en op behoorlijke en zorgvuldige wijze worden verwerkt.

<sup>40</sup> Artikel 38b, tweede lid, Ziektewet.

<sup>41</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 78.

<sup>42</sup> Artikel 38b, eerste lid, Ziektewet.

In de wetsgeschiedenis staat aangegeven: “Het woord «wet» heeft mede betrekking op andere wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens. Het gaat hier dus om een schakelbepaling die verzekert, dat de betrokken regelingen in onderling verband van toepassing zijn”.<sup>43</sup>

#### Uitzonderingsgrond verwerking strafrechtelijke persoonsgegevens

In artikel 22, tweede en vierde lid, Wbp is een aantal uitzonderingsgronden opgenomen voor het verbod op het verwerken van strafrechtelijke gegevens:

2. Het verbod is niet van toepassing op de verantwoordelijke die deze gegevens ten eigen behoefte verwerkt ter:

- a. beoordeling van een verzoek van betrokkene om een beslissing over hem te nemen of aan hem een prestatie te leveren of
- b. bescherming van zijn belangen voor zover het gaat om strafbare feiten die zijn gepleegd jegens hem of jegens personen die in zijn dienst zijn.

4. Het verbod is niet van toepassing wanneer deze gegevens ten behoeve van derden worden verwerkt:

[...]

c. indien passende en specifieke waarborgen zijn getroffen en de procedure is gevolgd, bedoeld in artikel 31.

In de wetsgeschiedenis is uiteengezet wat onder strafrechtelijke gegevens moet worden verstaan: “Het begrip «strafrechtelijke gegevens» heeft betrekking zowel op veroordelingen als op min of meer gegronde verdenkingen. Veroordelingen betreffen gegevens waarbij de rechter, al dan niet herroepelijk, strafrechtelijk gedrag heeft vastgesteld. Bij verdenkingen gaat het om concrete aanwijzingen jegens een bepaalde persoon. Het begrip strafrechtelijke gegevens omvat mede gegevens omtrent de toepassing van het formele strafrecht, bijvoorbeeld het gegeven dat iemand is gearresteerd of dat tegen hem proces-verbaal is opgemaakt wegens een bepaald vergrijp”.<sup>44</sup>

Wat betreft het tweede lid van artikel 22 Wbp staat opgenomen: “Deze bepaling bevat een zelfstandig, beperkt gebruiksregime: de verantwoordelijke mag de gegevens gebruiken ter bescherming van zichzelf. Deze bescherming kan daarin bestaan dat de betrokkene binnen de organisatie van de verantwoordelijke beperktere ontplooiingsmogelijkheden heeft, wordt uitgesloten van toekomstige contracten of dat het contract met hem wordt beëindigd. [...] Ingevolge onderdeel a mogen strafrechtelijke gegevens worden gebruikt met het oog op een beslissing omtrent betrokkene of een maatregel met betrekking tot hem naar aanleiding van een verzoek. Het hoeft daarbij niet noodzakelijkerwijs te gaan om gegevens betreffende strafrechtelijk gedrag waarvan verantwoordelijke slachtoffer is. [...] Onderdeel b ziet vooral op gegevens die hun oorsprong vinden binnen de organisatie van de verantwoordelijke zelf. De bepaling machtigt een verantwoordelijke om ten behoeve van zichzelf gegevens vast te leggen en te gebruiken wanneer hij het slachtoffer is geweest van een strafbaar feit of mogelijk slachtoffer dreigt te worden. Daarnaast machtigt dit onderdeel de verantwoordelijke om gegevens vast te leggen wanneer door personeel in de uitoefening van zijn dienst strafbare

<sup>43</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 78.

<sup>44</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 118.

feiten heeft gepleegd of dreigt te plegen, hetzij tegen de verantwoordelijke zelf hetzij tegen derden.”<sup>45</sup>

Artikel 22, tweede lid, Wbp kan derhalve van toepassing zijn als de verantwoordelijke strafrechtelijke gegevens verwerkt ten behoeve van zichzelf en deze niet verstrekt aan derden.

De wetsgeschiedenis bij het vierde lid van artikel 22 Wbp geeft aan: “Deze bepaling geeft een bijzondere regeling ter bescherming van de belangen van derden die het slachtoffer zouden kunnen worden van criminaliteit. In beginsel is daarvoor, zoals vermeld, het instrument beschikbaar van de verklaring omtrent het gedrag zoals deze is geregeld in de Wet op de justitiële documentatie<sup>46</sup> [...]”<sup>47</sup>

Artikel 22, vierde lid, Wbp geldt voor de gevallen dat de verantwoordelijke strafrechtelijke gegevens verwerkt ten behoeve van derden en de gegevens derhalve na het verzamelen verstrekt aan die derden.

Zoals aangegeven in de wetsgeschiedenis is een Verklaring Omtrent het Gedrag in beginsel de meest aangewezen manier om de geschiktheid van kandidaten voor een specifieke functie te verifiëren.<sup>48</sup> Indien echter niet kan worden volstaan met de Verklaring Omtrent het Gedrag en het noodzakelijk is om strafrechtelijke gegevens te verwerken kan mogelijk een beroep worden gedaan op artikel 22, vierde lid, Wbp. Hiervoor is vereist dat de verantwoordelijke passende en specifieke waarborgen heeft getroffen en de procedure is gevolgd, bedoeld in artikel 31. De procedure van artikel 31 Wbp betreft het voorafgaand onderzoek. Artikel 31, eerste lid, aanhef en onder c, Wbp luidt: “Het College stelt voorafgaand aan een verwerking een onderzoek in indien de verantwoordelijke voornemens is ten behoeve van derden strafrechtelijke gegevens of gegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag te verwerken, anders dan in de gevallen genoemd in artikel 22, vierde lid, onderdelen a en b. “

Voordat het CBP een voorafgaand onderzoek instelt dient de verantwoordelijke op grond van artikel 27 Wbp de voorgenomen verwerking te melden bij het CBP. Deze melding dient te geschieden middels het formulier dat in de bijlage bij de Meldingsregeling Wbp is vastgesteld. De verantwoordelijke dient op dit formulier aan te geven of al dan niet een voorafgaand onderzoek wordt aangevraagd.

#### Overige uitzonderingsgronden op het verwerkingsverbod

In artikel 23 Wbp is een aantal aanvullende grondslagen neergelegd voor de gevallen waarin het verwerken van bijzondere persoonsgegevens niet valt onder een ontheffing van de overige in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wbp opgenomen artikelen. Het eerste lid luidt: Onverminderd de artikelen 17 tot en met 22 is het verbod om persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16, te verwerken niet van toepassing voor zover: a. dit geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene; b. de gegevens door de betrokkene duidelijk openbaar zijn gemaakt; c. dit noodzakelijk is voor de vaststelling, de uitoefening of de verdediging van een recht in rechte; d. dit noodzakelijk is ter voldoening aan een volkenrechtelijke verplichting of e. dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend

<sup>45</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 120.

<sup>46</sup> Nu neergelegd in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

<sup>47</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 121.

<sup>48</sup> Zie ook z2002-1135 betreffende de verwerking van strafrechtelijke gegevens van uitzendkrachten..



algemeen belang, passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij wet wordt bepaald dan wel het College ontheffing heeft verleend. Het College kan bij de verlening van ontheffing beperkingen en voorschriften opleggen.

Wat betreft de uitzondering van ‘uitdrukkelijke toestemming’ is in de wetgeschiedenis opgenomen: “In geval de verantwoordelijke de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene dient te verkrijgen, dient de betrokkene expliciet zijn wil omtrent de verwerking te hebben geuit. Een stilzwijgende of impliciete toestemming is onvoldoende: de betrokkene dient in woord, schrift of gedrag uitdrukking te hebben gegeven aan zijn wil toestemming te verlenen aan de hem betreffende gegevensverwerking.”<sup>49</sup> De vereisten voor toestemming zijn in artikel 1, onder i, Wbp neergelegd, waarin toestemming wordt gedefinieerd als elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt.

In de wetgeschiedenis met betrekking tot de uitzondering van artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp is aangegeven: “Er geldt een ontheffing voor de verwerking van gevoelige gegevens indien de gegevens door de betrokkene openbaar zijn gemaakt. Evenals bij onderdeel a ligt de rechtvaardigingsgrond voor de ontheffing besloten in het handelen of het gedrag van de betrokkene zelf. Anders dan bij onderdeel a is er echter geen sprake van op de gegevensverwerking gerichte toestemming, maar van een spontane gedraging van de betrokkene en waar niet door enig ander persoon met het oog op een eventuele gegevensverwerking om is gevraagd. Dat de gegevens openbaar zijn, moet derhalve volgen uit gedrag van de betrokkene waaruit de intentie om openbaar te maken uitdrukkelijk blijkt.”<sup>50</sup>

### 3.5 Gebruik wettelijk identificatienummer

Artikel 24, eerste lid, Wbp bepaalt: Een nummer dat ter identificatie van een persoon bij wet is voorgeschreven wordt bij de verwerking van persoonsgegevens slechts gebruikt ter uitvoering van de betreffende wet dan wel voor doeleinden bij de wet bepaald.

In de wetgeschiedenis is aangegeven: “De bepaling is ontstaan vanuit de gedachte dat een persoonsidentificerend nummer een persoonsgegeven is: het is een gegeven waarmee een individuele natuurlijke persoon kan worden geïdentificeerd. Uit een oogpunt van bescherming van de persoonlijke levenssfeer werd het noodzakelijk geacht om aan het gebruik van dergelijke nummers beperkingen te stellen. Vast staat immers dat persoonsnummers de koppeling van verschillende bestanden aanzienlijk vergemakkelijken en daarmee een extra bedreiging voor de persoonlijke levenssfeer vormen. [...] De voorgestelde bepaling laat in de eerste plaats toe dat een wettelijk voorgeschreven persoonsnummer wordt verwerkt ter uitvoering van de wet waarin het voorschrift over het nummer is opgenomen. De praktijk leert evenwel dat dergelijke nummers ook voor andere doeleinden worden verwerkt. Onder omstandigheden is dit gerechtvaardigd, in andere gevallen echter niet. Algemene randvoorwaarde is dat persoonsgegevens niet worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen (artikel 9). Uiteraard geldt dit ook voor persoonsnummers. Omdat het gebruik van persoonsnummers – zoals hierboven beschreven – extra risico’s met zich mee kan brengen voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, wordt in het onderhavige artikel daarenboven bepaald dat de uitvoering van de betreffende wet alleen mogelijk is voor

<sup>49</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.

<sup>50</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.

zover dat bij wet is bepaald. Aldus is een afweging op het niveau van de formele wet in beginsel gegarandeerd.”<sup>51</sup>

Op grond van artikel 7.9, eerste lid, aanhef en sub c, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 verstrekt de werknemer voor de datum van aanvang van de werkzaamheden, of voor de aanvang van de werkzaamheden indien de dienstbetrekking is overeengekomen op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen, aan de inhoudingsplichtige zijn burgerservicenummer.

### 3.6 Verwerking afschriften ter identificatie

Artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 schrijft het volgende voor: De inhoudingsplichtige is gehouden volgens bij ministeriële regeling te stellen regels van de werknemer die loon uit tegenwoordige dienstbetrekking geniet vast te stellen de identiteit aan de hand van een document als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 1° tot en met 3°, van de Wet op de identificatieplicht en – zo de werknemer een vreemdeling is in de zin van de Vreemdelingenwet 2000 en niet behoort tot de categorie werknemers die op grond van overeenkomsten van internationaal recht is uitgezonderd van de verplichting tot het hebben van een geldige verblijfsvergunning als bedoeld in die wet en een geldige tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen – tevens de verblijfsrechtelijke status ter zake van het verrichten van arbeid aan de hand van een geldige verblijfsvergunning of aan de hand van een geldige tewerkstellingsvergunning, alsmede van een en ander de aard, het nummer en een afschrift daarvan in de loonadministratie op te nemen.

De hierboven genoemde bij ministeriële regeling te stellen regels zijn onder meer neergelegd in artikel 7.5 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011, waarvan het eerste lid voorschrijft dat de inhoudingsplichtige voor de datum van aanvang van de werkzaamheden van de werknemer, of voor de aanvang van de werkzaamheden indien de dienstbetrekking is overeengekomen op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen, de identiteit van de werknemer vaststelt aan de hand van een document als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 1° tot en met 3°, van de Wet op de identificatieplicht en een afschrift van dat document voor controle beschikbaar houdt bij de loonadministratie. De in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht bedoelde documenten zijn een geldig reisdocument als bedoeld in de Paspoortwet, een document als bedoeld in de Vreemdelingenwet 2000 en een geldig nationaal, diplomatiek of dienstpaspoot.

Artikel 2 van de Wet arbeid vreemdelingen verbiedt werkgevers een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning. Artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen stelt een zorgplicht voor werkgevers vast om, in het geval dat een vreemdeling<sup>52</sup> arbeid feitelijk gaat verrichten bij een andere werkgever, die andere werkgever een afschrift van een document ter identificatie van die vreemdeling te overleggen.

Artikel 4 van de Wet arbeid vreemdelingen geeft een uitzondering op het verbod van artikel 2 voor het geval dat de vreemdeling beschikt over een verblijfsvergunning,

<sup>51</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 127 ev.

<sup>52</sup> In artikel 15, derde lid, WAV worden hierop enkele uitzonderingen benoemd.

welk is voorzien van een aantekening waaruit blijkt dat er geen beperkingen zijn voor het verrichten van arbeid.

### 3.7 Verwerking gegevens over loonbeslagen

In afdeling 2, titel 2, boek 2 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering is een aantal verplichtingen neergelegd voor een derde-beslagene.

In het kader van loonbeslag is een werkgever de derde-beslagene als bedoeld in afdeling 2, titel 2, boek 2 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering (Rv). Artikel 475g, derde lid, Rv verplicht de werkgever desgevraagd aan de deurwaarder schriftelijk mee te delen of hij periodieke betalingen aan de schuldenaar verricht, en zo ja, de termijn en omvang daarvan na aftrek van onder meer loonheffing, sociale premies en pensioenpremies en of er andere beslagen liggen. Op grond van artikel 477 Rv is de werkgever verplicht om het salaris van de schuldenaar te voldoen aan de deurwaarder.

### 3.8 Bewaring persoonsgegevens

Op grond van artikel 10, eerste lid, Wbp worden persoonsgegevens niet langer bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkene te identificeren, dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt.

In de wetsgeschiedenis is opgenomen dat de verantwoordelijke zich dient af te vragen of er redenen zijn op grond waarvan gegevens vastgelegd kunnen blijven. "Zijn er voldoende redenen dan kan hij bepalen welke termijnen gelden om die gegevens te bewaren. Zijn die termijnen verlopen dan zal hij de gegevens niet meer mogen verwerken, tenzij voor een ander, daarmee verenigbaar doel, bij voorbeeld statische archivering."<sup>53</sup>

In artikel 10 Wbp zijn derhalve geen specifieke bewaartermijnen neergelegd. Het Vrijstellingsbesluit Wbp geeft wel een indicatie van bewaartermijnen voor specifieke gegevens. In het Vrijstellingsbesluit Wbp zijn de verwerkingen neergelegd waarvoor de meldingsplicht van artikel 27 Wbp niet geldt. Hoewel de bewaartermijnen die in het Vrijstellingsbesluit Wbp zijn opgenomen niet dwingend zijn, geven deze wel een duidelijke indicatie van de termijn waarbinnen het bewaren van de betreffende persoonsgegevens nog noodzakelijk kan worden geacht. In dit kader is artikel 6 van het Vrijstellingsbesluit Wbp voor uitzendbureaus relevant aangezien dit artikel is gericht op verwerkingen van persoonsgegevens in het kader van arbeidsbemiddeling. Het zesde lid luidt: "De persoonsgegevens worden verwijderd op een daartoe strekkend verzoek van betrokkene, en in ieder geval uiterlijk twee jaren na de dag van inschrijving dan wel na de dag waarop betrokkene voor het laatst op grond van de inschrijving werkzaam is geweest, tenzij de persoonsgegevens noodzakelijk zijn ter voldoening aan een wettelijke bewaarplicht."

De wetsgeschiedenis bij het Vrijstellingsbesluit Wbp geeft een nadere uitleg met betrekking tot het verwijderen en bewaren van persoonsgegevens: "In beginsel dienen de gegevens bij de beëindiging van de desbetreffende (rechts)verhouding daaruit verwijderd te worden. De beëindiging van de (rechts)verhouding heeft evenwel niet steeds tot gevolg dat de

<sup>53</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 95.

relatie tussen betrokkene en de verantwoordelijke meteen geheel wordt doorgesneden. Soms blijft er met het oog op de afwikkeling van de formeel beëindigde (rechts)verhouding nog gedurende korte tijd een zekere relatie bestaan, in andere gevallen ontstaat tussen de betrokkenen een geheel nieuwe (rechts)verhouding. [...] Uit het bovenstaande volgt dat de gegevens in beginsel na de beëindiging van de desbetreffende (rechts)verhouding dienen te worden verwijderd, doch in elk geval na ommekomst van de in het desbetreffende artikel genoemde termijn. [...] In sommige gevallen is het toegestaan gegevens langer te bewaren dan de bovenbedoelde termijn, namelijk wanneer dit noodzakelijk is ter voldoening aan een wettelijke bewaarplicht. Dit betekent dat alleen die gegevens mogen worden bewaard waartoe de wettelijke bewaarplicht zich uitstrekt en niet langer dan de plicht vereist.”<sup>54</sup>

Uit het bovenstaande blijkt derhalve dat persoonsgegevens na beëindiging van een (rechts)verhouding mogen worden bewaard indien sprake is van een wettelijke bewaarplicht.

In verscheidene wettelijke regelingen zijn (minimum) bewaartermijnen vastgelegd, waaraan een werkgever gebonden is. Hieronder is een niet-limitatieve opsomming van bewaartermijnen opgenomen.

#### Administratie

In artikel 52 van de Algemene wet inzake rijksbelastingen is de zogenoemde ‘fiscale bewaarplicht’ neergelegd. Het eerste lid schrijft voor: Administratieplichtigen zijn gehouden van hun vermogenstoestand en van alles betreffende hun bedrijf, zelfstandig beroep op werkzaamheid op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat te allen tijde hun rechten en verplichtingen alsmede de voor de heffing van belasting overigens van belang zijnde gegevens hieruit duidelijk blijken. Het vierde lid geeft vervolgens aan: Voorzover bij of krachtens de belastingwet niet anders is bepaald, zijn administratieplichtigen verplicht de in de voorgaande leden bedoelde gegevensdragers gedurende zeven jaar te bewaren.

In de wetsgeschiedenis staat aangegeven: “Tot de administratie behoort hetgeen ingevolge andere belastingwetten dient te worden bijgehouden, aangetekend of opgemaakt. Voor bepaalde gegevensdragers kan bij of krachtens andere belastingwetten een van de AWR afwijkende bewaartermijn worden bepaald. Dit is bijvoorbeeld reeds het geval voor het bewaren van het afschrift van het identificatiedocument van de werknemer in de sfeer van de loonbelasting. Dit afschrift moet de inhoudingsplichtige tot ten minste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd bewaren (artikel 23a, vierde lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 1990<sup>55</sup>). Voor de duidelijkheid is ervoor gekozen om in de AWR te regelen dat bij of krachtens andere belastingwetten een afwijkende bewaartermijn kan worden bepaald.”<sup>56</sup>

Artikel 10, eerste en derde lid, van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek schrijft voor dat het bestuur van een rechtspersoon verplicht is de administratie van de vermogenstoestand van de rechtspersoon en van alles betreffende de werkzaamheden van de rechtspersoon gedurende zeven jaren te bewaren.

---

<sup>54</sup> Stb. 2001, 250.

<sup>55</sup> Nu neergelegd in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

<sup>56</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26 728, nr. 3, p. 26.

#### Gegevens werknemer

Artikel 7.9 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 schrijft voor dat de inhoudingsplichtige de in het eerste lid van genoemd artikel bedoelde gegevens ten minste vijf jaren bewaart na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd.

Deze gegevens betreffen naam met voorletters, geboortedatum, burgerservicenummer, adres met postcode, woonplaats, en ingeval betrokkene niet in Nederland woont, het woonland en regio.

#### Documenten ter identificatie

Op grond van artikel 7.5 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 bewaart de inhoudingsplichtige een afschrift van een document als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 1° tot en met 3°, van de Wet op de identificatieplicht tenminste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd. Dit geldt ook voor de administratie van de aard en het nummer van dat document indien deze niet uit het afschrift blijken. De in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht bedoelde documenten zijn een geldig reisdocument als bedoeld in de Paspoortwet, een document als bedoeld in de Vreemdelingenwet 2000 en een geldig nationaal, diplomatiek of dienstpaspoort.

#### Loonheffingskorting

Op grond van artikel 23, vijfde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 bewaart de inhoudingsplichtige een verzoek tot loonheffingskorting ten minste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd.

#### Gegevens over de gezondheid bij eigen risicodragen Ziektewet

In artikel 3, tweede lid, van de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW is bepaald dat bij eigen risicodragen Ziektewet het medisch dossier van een werknemer 10 jaar bewaard moet worden en de overige gegevens 5 jaar.

In het eerste lid, onder b, van deze regeling staat opgenomen welke overige gegevens de eigenrisicodrager dient te registreren. Het betreft de volgende gegevens:

- Burgerservicenummer;
- Naam;
- De periode van ongeschiktheid en een overzicht van eerdere perioden van ongeschiktheid;
- Motivering waarom het een persoon betreft als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stond;
- Weigering van een ZW-uitkering en de motivering daarvan;
- Hoogte van het dagloon en motivering van de totstandkoming daarvan;
- Hoogte van de brutodaguitkering ZW en motivering van de totstandkoming daarvan;
- Aanvang, duur en einde van het recht op een ZW-uitkering en motivering van de totstandkoming daarvan;
- De periode waarvoor een ZW-uitkering is betaald; en
- De periode waarover een voorschot is betaald.

## 4 FEITEN

### 4.1 Gegevensverwerking

Adecco verwerkt van uitzendkrachten diverse gegevens. Dit betreft tenminste de volgende gegevens<sup>57</sup>:

- Voorletters, voornaam, achternaam, meisjesnaam
- Geboortedatum / leeftijd
- Geboorteplaats
- BSN
- Nationaliteit
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Adres
- Woonplaats
- Telefoonnummer vast
- Telefoonnummer mobiel
- E-mail adres
- Bankrekeningnummer
- Bruto-maandsalaris
- Arbeidshandicap
- Direct uit uitkering
- Opleidingsgegevens
- Werkervaringsgegevens (incl. reden vertrek)
- Competenties (bijv. flexibiliteit, besluitvaardigheid, doorzettingsvermogen)
- Type identiteitsbewijs
- Nummer identiteitsbewijs + geldigheidsdatum
- Kopie paspoort/identiteitskaart
- Kopie rijbewijs
- Verblijfsvergunning
- Loonbelastingverklaring
- Foto betrokkene
- Curriculum Vitae
- Ziekmeldingen
- Verzuimformulieren
- Loonbeslag
- Verklaring Omtrent het Gedrag
- Eigen verklaring van goed gedrag / verklaring pre-employment screening
- Tewerkstellingsvergunning
- Verklaring arbeidsrelatie (VAR)

Privacystatement op de website

In het privacystatement<sup>58</sup> van Adecco staat over de verwerking van gegevens van uitzendkrachten het volgende:

---

<sup>57</sup> Dit zijn de gegevens die door het CBP tijdens het onderzoek ter plaatse zijn aangetroffen in het elektronische systeem [Naam systeem 1] in de tabbladen: [namen tabbladen] en die door Adecco zijn genoemd in de brief van 13 november 2013. De gegevens zijn ook (deels) in de andere systemen van Adecco aanwezig.

<sup>58</sup> <http://www.adecco.nl/nl-NL/Pages/PrivacySecurity.aspx>

“Adecco hanteert een stringent privacy-beleid, waarbij de geldende privacy-wetgeving met alle mogelijke zorgvuldigheid in acht wordt genomen, bijvoorbeeld wanneer bezoekers privacy gevoelige informatie via de website aan Adecco verstrekken. Adecco spant zich ten optimale in deze informatie vertrouwelijk te behandelen en alleen te gebruiken voor de navolgende doeleinden.

Adecco wil haar totale dienstenaanbod continu verbeteren, uitbreiden en aanpassen aan de specifieke wensen van enerzijds kandidaten c.q. medewerkers en anderzijds haar klanten/opdrachtgevers. Door het verzamelen van bepaalde gegevens brengt Adecco de voorkeuren en interesses van de bezoekers van de website in kaart en kan Adecco haar dienstenpakket en informatieaanbod zo goed mogelijk afstemmen op de wensen van de bezoekers.

De bezoeker van de website van Adecco beslist zelf of zijn/haar gegevens door Adecco gebruikt mogen worden voor het doel, waarvoor Adecco deze wenst te bewaren. Daaronder dient mede te worden verstaan het gebruik van de persoonsgebonden gegevens, zoals curriculum vitae, binnen de organisatie van Adecco ten behoeve van het invullen van zowel interne als externe vacatures. Adecco verstrekt deze gegevens slechts voorzien van naam (zonder bijvoorbeeld naw-gegevens) aan opdrachtgevers, die een vacature bij Adecco hebben uitgezet. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de bezoeker zullen zijn/haar persoonsgegevens (bijvoorbeeld naw-gegevens) aan de opdrachtgever worden verstrekt. Het vorenstaande is slechts anders, indien Adecco op basis van de wet gehouden zou zijn persoonsgebonden gegevens van de bezoeker te verstrekken aan de daartoe bevoegde instantie(s). Met de invulling van en akkoordverklaring met de door Adecco gevraagde persoonsgebonden gegevens, verklaart de bezoeker in te stemmen met het geanonimiseerd gebruik van zijn/haar gegevens ten behoeve van het hiervoor genoemde doel. Op ieder gewenst moment kan de bezoeker zijn/haar bij Adecco geregistreerde persoonsgebonden gegevens laten verwijderen. Dat kan geschieden middels een e-mailbericht aan de desbetreffende vestiging, of aan [info@adecco.nl](mailto:info@adecco.nl), met het verzoek voor verwijdering van de persoonsgebonden gegevens zorg te dragen. Een bezoeker kan bovendien op ieder gewenst moment een kopie opvragen van zijn/haar bij Adecco geregistreerde persoonsgebonden gegevens, door middel van het versturen van een e-mailbericht aan de desbetreffende vestiging of aan [info@adecco.nl](mailto:info@adecco.nl). [...]

#### 4.2 Vaststelling doel en middelen

Op de website van Adecco staat vermeld<sup>59</sup>:

“•In Nederland (hoofdkantoor Zaltbommel) heeft Adecco Group Nederland ruim 150 vestigingen met meer dan 1.000 medewerkers.

•De dagelijkse leiding is in handen van Patrick Bakker (Algemeen Directeur Adecco Group Nederland).”

Op de vraag van het CBP aan Adecco in de e-mail van 22 november 2013, wie het doel en de middelen van de gegevensverwerking van uitzendkrachten bepaalt, antwoordt Adecco in haar brief van 27 februari 2014: “Formeel gezien treden de uitzendkrachten in dienst bij Adecco Personeelsdiensten BV, Adecco Detachering BV danwel Adecco Personeelsdiensten Logistiek BV en deze vennootschappen vallen tezamen onder Adecco Nederland Holding BV (Adecco Group Nederland). Adecco Group Nederland voert het financieel beheer over haar dochterondernemingen en heeft daarmee een belangrijke operationele bemoeienis. Kortgezegd brengt deze bemoeienis met zich mee dat Adecco Group

<sup>59</sup> <http://www.adecco.nl/overadecco/default.aspx>

Nederland uiteindelijk bepalend is waar het gaat om het doel en de middelen van de gegevensverwerking van uitzendkrachten.”

#### 4.3 Verwerking bijzondere persoonsgegevens

##### Verwerking van gegevens over godsdienst

Tijdens het onderzoek ter plaatse geeft Adecco aan dat zij regelmatig audits uitvoert op de geregistreerde persoonsgegevens, bijvoorbeeld op discriminerende termen. De werkwijze hierbij is dat in [Naam systeem 1] wordt gezocht op discriminerende termen, onder andere gelovig, Christen, jood, moslim en hoofddoek.<sup>60</sup> Vervolgens wordt gekeken in welk contact de betreffende term is gebruikt waarop, indien nodig, de betrokken intercedent wordt aangesproken en, indien nodig, de term uit [Naam systeem 1] wordt verwijderd. In de discriminatiescan van Midden Nederland (het gebied waar de vestiging die het CBP onderzocht onder valt) van 2013 zijn geen gegevens over godsdienst aangetroffen.

Ook in de door het CBP onderzochte dossiers zijn geen gegevens over godsdienst aangetroffen.

##### Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie

Adecco geeft in de brief van 13 november 2013 in antwoord op vraag 5 aan dat zij gegevens over het ras verwerkt, namelijk het gegeven ‘nationaliteit’ en het kopie identiteitsbewijs met daarop de foto van de uitzendkracht.

“Deze worden onder meer verwerkt, om te kunnen voldoen aan de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) en eisen uit de fiscale wetgeving (voor wat betreft de afdracht van belastingen en sociale lasten). Ook worden kopieën van identiteitsbewijzen verwerkt met het oog op de verplichte identificatieplicht bij indiensttreding en de verloning uit dienstbetrekking. Deze gegevensverwerking is derhalve gebaseerd op artikel 18a Wbp.”

De grondslag voor deze verwerking kan volgens Adecco gevonden worden in artikel 8, onder c, Wbp.

Uit het onderzoek ter plaatse, waarbij screenshots zijn gemaakt van de gegevens van uitzendkrachten in [Naam systeem 1] en [Naam systeem 2], blijkt dat Adecco het gegeven nationaliteit verwerkt van ingeschrevenen<sup>61</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>62</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>63</sup>. Ook verwerkt Adecco het kopie paspoort van ingeschrevenen<sup>64</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>65</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>66</sup>.

Bij het inschrijven/solliciteren via internet moet het kenmerk nationaliteit verplicht worden ingevuld.<sup>67</sup>

<sup>60</sup> Brief van Adecco van 13 november 2013, antwoord op vraag 6.

<sup>61</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>62</sup> alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>63</sup> alle onderzochte dossiers groep 3 (bijlage 1).

<sup>64</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>65</sup> alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>66</sup> alle onderzochte dossiers groep 3 (bijlage 1).

<sup>67</sup> <http://www.adecco.nl/werknemers/solliciteer.aspx>



### Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto

Er kunnen foto's aan het dossier van de uitzendkracht worden toegevoegd. Dit kan zowel door intercedenten<sup>68</sup> als door uitzendkrachten zelf (bij inschrijving via de website) worden gedaan.

Bij het inschrijven/solliciteren komt daarbij de volgende tekst op het scherm:

“Op deze pagina kun je je profiel persoonlijker maken door bijvoorbeeld je foto te uploaden en enkele websites met meer informatie over jezelf op te geven. Al deze gegevens zijn optioneel. Deze gegevens worden alleen intern door Adecco gebruikt en zullen niet extern worden verspreid.”

Een uitzendkracht kan bij de inschrijving ook een cv uploaden en kan hier zelf een foto in zetten.

Bij het onderzoek ter plaatse is van 1 persoon (ingeschrevene) een door de uitzendkracht zelf toegevoegde foto in het cv aangetroffen.<sup>69</sup>

### Verwerking van gegevens over de gezondheid

Verwerking van gegevens over de gezondheid bij ziekteverzuim

In het antwoord op het inlichtingenverzoek bij brief van 13 november 2013 verklaart Adecco dat zij gegevens over ziekteverzuim verwerkt.

“Zodra een uitzendkracht zich ziek meldt, wordt deze ziekmelding opgenomen in het verzuim en re-integratiedossier. Hierbij wordt de ziekmelding in [Naam systeem 1] geregistreerd met de mogelijke gevolgen voor het werk. Medewerkers van Adecco worden geïnstrueerd om verder geen medische informatie te noteren. In gemeld verzuim en re-integratiedossier kunnen ook de vervolgspraken worden gepland.”

In het document ‘verzuimdossier bijhouden’<sup>70</sup> staat: “in het kader van de wet bescherming persoonsgegevens mogen er geen medische gegevens in het verzuimdossier vastgelegd worden. Met andere woorden: de ziekte die iemand heeft of de reden van zijn arbeidsongeschiktheid mogen wij niet vastleggen in een database zoals [Naam systeem 1] (verzuimdossier).[...]”

In het personeelsreglement detacheren van Adecco staat: “Bij de ziekmelding bij Adecco vermeldt u (voor zover mogelijk) [...]

- de oorzaak van het verzuim; [...]

In het document ‘Volledig maken dossier flexkracht’<sup>71</sup> staat bij het kopje ‘Belangrijk’

“Zieke flexkrachten: Wanneer een flexkracht ziek wordt, dienen alle relevante documenten gescand te worden in het dossier van de flexkracht. Ook tijdens de ziekteperiode worden zaken op het gebied van verzuimbeheer in het dossier opgenomen.”

Het CBP heeft 10 dossiers onderzocht van werknemers die werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest bij Adecco en die tijdens deze werkzame periode meer dan 20 dagen ziek zijn geweest. Ook is bij de andere 30 onderzochte dossiers onderzocht of er, indien er sprake is van een ziekmelding, medische gegevens zijn genoteerd in de betreffende dossiers. Uit de dossiers blijkt dat Adecco bij de ziekmeldingen de aard van de ziekte en/of oorzaak van de ziekte registreert (zie bijlage 2). Deze gegevens

<sup>68</sup> [Naam systeem 1] Inschrijven kandidaat - AD versie 6.0 (DV) Juli 2013.

<sup>69</sup> [CBP code bewijsstukken].

<sup>70</sup> AD versie 6.0 (DV), juni 2013.

<sup>71</sup> AD versie 5.7 (NL), februari 2013.

worden door de intercedenten aan de uitzendkrachten gevraagd en ingevoerd in het systeem van Adecco.

Adecco stelt in de brief van 13 november 2013 ten aanzien van de verwerking van gegevens over de gezondheid bij ziekteverzuim: “Deze gegevensverwerking is noodzakelijk en onder meer gebaseerd op artikel 21 lid 1 sub f ten tweede Wbp en artikel 7:658a BW”.

De grondslag kan volgens Adecco gevonden worden in artikel 8, onder b, Wbp en artikel 8 onder c, Wbp.

Verwerking gegevens over de gezondheid bij inschrijving

In het document ‘Inschrijven kandidaat’<sup>72</sup> staat: “Verzamel voldoende informatie. [...] De volgende informatie is noodzakelijk om de kandidaat goed aan te kunnen bieden: [...]”

Bijzonderheden:

- Bijv. gezondheidsproblemen, zoals allergieën, lenzen dragend, rugklachten, epilepsie, suikerziekte, kleurenblind, hoogtevrees, etc (relateer aan eisenpakket relaties/prospects. [...]).

Ook wordt door Adecco tijdens de inschrijving gevraagd naar de Arbeidsgehandicaptenstatus.<sup>73</sup> “Tijdens de inschrijving kun je de kandidaat vragen naar de Arbeidsgehandicaptenstatus, maar de kandidaat is niet verplicht deze vraag te beantwoorden.”

Verwerking van Verklaring Omtrent het Gedrag, eigen verklaring van goed gedrag en verklaring pre-employment screening

In de brief van 13 november 2013 geeft Adecco in antwoord op vraag 4 aan dat zij geen strafrechtelijke gegevens verwerkt.

Uit het dossieronderzoek van het CBP blijkt dat Adecco van diverse medewerkers een verklaring omtrent het gedrag (VOG)<sup>74</sup>, een eigen verklaring van goed gedrag<sup>75</sup> en een verklaring pre-employment screening<sup>76</sup> verwerkt.

Adecco geeft in de brief van 27 februari 2014 aan dat bovenstaande gegevens worden gedeeld met bepaalde opdrachtgevers: “Deze opdrachtgevers zijn onder meer [Naam opdrachtgever] en enkele financiële instellingen die, gelet op hun onderzoeksplicht en gelet op de beoogde functies (zie hiervoor mede de Wet Financieel Toezicht en het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft), specifiek verzoeken om dit soort verklaringen.”

Verstrekking van afschriften van documenten ter identificatie aan opdrachtgevers

Uit de detacheringsovereenkomsten die tijdens het onderzoek ter plaatse van Adecco zijn ontvangen blijkt dat uitzendkrachten in de uitzendovereenkomst moeten tekenen voor het verstrekken van een kopie van het identiteitsbewijs aan de opdrachtgever.

“De werknemer stemt er op voorhand mee in dat Adecco op een met redenen omkleed verzoek van enige opdrachtgever een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer aan deze opdrachtgever verschaft met eerbiediging van de bijzondere regels van de Wet Bescherming

<sup>72</sup> AD versie 5.0 (NL), februari 2012.

<sup>73</sup> E: Premiekorting Arbeidsgehandicapten, AD versie 6.0 (DV) Juni 2013.

<sup>74</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 2).

<sup>75</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 2).

<sup>76</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 2).

Persoonsgegevens en aanverwante regelgeving, zodat deze opdrachtgever de identiteit van de werknemer kan verifiëren.<sup>77 78 79 80</sup>

Bij een van de detacheringsovereenkomsten<sup>81</sup> zit een bevestiging waarin staat: “De werknemer stemt er middels ondertekening van deze overeenkomst nadrukkelijk en expliciet mee in dat zijn NAW-gegevens, geboortedatum, legitimatienummer alsmede een kopie van zijn identiteitsbewijs worden verstrekt aan de opdrachtgever van Adecco als genoemd in deze bevestiging vanwege de reden dat genoemde opdrachtgever kan verifiëren of de afspraken tussen Adecco en genoemde opdrachtgever met betrekking tot de terbeschikkingstelling correct worden nageleefd.”

#### 4.4 Verwerking van het BSN

Uit de screenshots die tijdens het onderzoek ter plaatse zijn gemaakt van de elektronische dossiers van de geselecteerde uitzendkrachten blijkt dat Adecco het BSN verwerkt van alle ingeschrevenen<sup>82</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>83</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>84</sup>. Bij e-mail van 24 februari 2014 heeft het CBP aan Adecco gevraagd op grond waarvan zij het BSN van uitzendkrachten die zich inschrijven/solliciteren via de website verwerkt. In de brief van 27 februari 2014 stelt Adecco: “Adecco heeft geconstateerd dat voor deze verwerking geen wettelijke grondslag aanwezig is. Een en ander neemt Adecco zeer serieus op en heeft inmiddels een interne werkgroep opgestart die alle werkprocessen omtrent dit punt gaat aanpassen. Uiteindelijke doelstelling is onder meer te zorgen dat het BSNnummer -in dit stadium- uiteraard niet meer gevraagd en verwerkt wordt.”

Uit de detacheringsovereenkomsten die tijdens het onderzoek ter plaatse van Adecco zijn ontvangen blijkt dat uitzendkrachten in de uitzendovereenkomst moeten tekenen voor het verstrekken van een kopie van het identiteitsbewijs met daarop (in de meeste gevallen) gevallen het BSN aan de opdrachtgever.

“De werknemer stemt er op voorhand mee in dat Adecco op een met redenen omkleed verzoek van enige opdrachtgever een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer aan deze opdrachtgever verschaft met eerbiediging van de bijzondere regels van de Wet Bescherming Persoonsgegevens en aanverwante regelgeving, zodat deze opdrachtgever de identiteit van de werknemer kan verifiëren.<sup>85 86 87 88</sup>

Bij een van de detacheringsovereenkomsten<sup>89</sup> zit een bevestiging waarin staat: “De werknemer stemt er middels ondertekening van deze overeenkomst nadrukkelijk en expliciet mee in dat zijn NAW-gegevens, geboortedatum, legitimatienummer alsmede een kopie van zijn identiteitsbewijs worden verstrekt aan de opdrachtgever van Adecco als genoemd in deze

<sup>77</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en met loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>78</sup> Detacheringsovereenkomst fase B, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>79</sup> Detacheringsovereenkomst fase C, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>80</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>81</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC.

<sup>82</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>83</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>84</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>85</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en met loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>86</sup> Detacheringsovereenkomst fase B, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>87</sup> Detacheringsovereenkomst fase C, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>88</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>89</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC.

bevestiging vanwege de reden dat genoemde opdrachtgever kan verifiëren of de afspraken tussen Adecco en genoemde opdrachtgever met betrekking tot de terbeschikkingstelling correct worden nageleefd.”

#### 4.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag

Uit de onderzochte dossiers blijkt dat intercedenten van Adecco gegevens over loonbeslag verwerken. Voor de intercedenten is zichtbaar dat er sprake is van loonbeslag,<sup>90</sup> en, in een geval, om welk bedrag het gaat.<sup>91</sup>

In de brief van 13 november 2013 antwoordt Adecco bevestigend op de vraag of zij gegevens verwerkt over de financiële situatie van uitzendkrachten.

De grondslag hiervoor is volgens Adecco gelegen in artikel 8, onder b en c, Wbp.

#### 4.6 Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens

Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat de dossiers van uitzendkrachten door Adecco worden verwerkt in verschillende systemen, waaronder [Naam systeem 1], [Naam systeem 2], [Naam systeem 3] en [Naam systeem 4]. In de brief van 13 november geeft Adecco aan dat zij de volgende bewaartermijnen hanteert:

[Naam systeem 2]

In [Naam systeem 2] zijn gegevens vanaf 2004 en later aanwezig. Tijdens het onderzoek ter plaatse geeft Adecco aan dat uit [Naam systeem 2] structureel geen gegevens worden verwijderd, alleen heel soms op ad hoc basis. Het beheer van dit systeem is extern belegd, Adecco kan zelf geen gegevens verwijderen. Adecco stelt in de brief van 13 november 2013: “Hier dienen de gegevens verwijderd te worden maximaal 7 jaar na einde dienstbetrekking.”

Uit het dossieronderzoek en de brief van 13 november 2013 blijkt dat [Naam systeem 2] onder andere rasgegevens, strafrechtelijke gegevens, kopie identiteitsbewijs, BSN en financiële gegevens bevat.<sup>92</sup>

[Naam systeem 1]

De gegevens worden 2 jaar na einde dienstbetrekking/ingang status ‘inactief’<sup>93</sup> verwijderd uit [Naam systeem 1]. Uit de brief van Adecco van 13 november 2013 en de overzichtslijst van gegevens in [Naam systeem 4]<sup>94</sup> blijkt dat veel gegevens uit [Naam systeem 1] ook in andere systemen aanwezig zijn.

Uit de brief van 13 november 2013 blijkt dat [Naam systeem 1] onder andere medische gegevens, rasgegevens, kopie identiteitsbewijs, BSN en financiële gegevens bevat.

[Naam systeem 3]

Adecco stelt in haar brief van 13 november 2013: “In dit systeem zijn gegevens aanwezig vanaf 2011 en later. Hier dienen de gegevens verwijderd te worden maximaal 7 jaar na einde dienstbetrekking. De voorganger van het [Naam systeem 3], systeem [Naam systeem 5], is het archief van [Naam systeem 3] en daar zijn de gegevens tot 1990 zichtbaar (read only), maar enkel voor ongeveer 5 medewerkers van de afdeling [Naam afdeling] (met specifieke

<sup>90</sup> [CBP codes bewijsstukken].

<sup>91</sup> [CBP codes bewijsstukken].

<sup>92</sup> Zie bijlage 1.

<sup>93</sup> Inactief houdt in dat betrokkene heeft aangegeven niet meer bemiddeld te willen worden en/of dat betrokkene door de intercedent is uitgeschreven.

<sup>94</sup> [CBP codes bewijsstukken]

kwalificaties). Benadrukt wordt dat systeem [Naam systeem 5] dus niet toegankelijk is -en niet gebruikt wordt- voor de dagelijkse praktijk.”

Uit de brief van 13 november 2013 blijkt dat [Naam systeem 3] onder andere medische gegevens, rasgegevens, kopie identiteitsbewijs, BSN en financiële gegevens bevat.

[Naam systeem 4]

Tijdens het onderzoek ter plaatse is door Adecco aangegeven dat zij het huidige [Naam systeem 4] systeem vanaf 2006 heeft. De destijds lopende dossiers zijn hierin overgezet. Adecco stelt in de brief van 13 november 2013: “Hier dienen de gegevens verwijderd te worden maximaal 7 jaar na einde dienstbetrekking.”

Adecco geeft tijdens het onderzoek ter plaatse aan dat van alle uitzendkrachten die ooit voor Adecco hebben gewerkt een beperkt aantal gegevens altijd bewaard wordt in [Naam systeem 4]. Het CBP heeft tijdens het OTP een overzichtsjijst opgevraagd met deze gegevens. Het betreft onder andere de volgende gegevens<sup>95</sup>: volledige naam, achternaam, straatnaam, huisnummer, postcode, woonplaats, landnaam, telefoonnummer(s), geslacht, burgerlijke stand, geboortedatum, sofinummer, e-mail adres, inschrijfdatum, inactiefdatum, iswerkend, isziek, laatstedeclaratiedatum, laatstefunctienaam, legitimatiebewijsID en nationaliteit.

In de brief van 13 november 2013 stelt Adecco dat [Naam systeem 4] daarnaast ook medische gegevens, rasgegevens, kopie identiteitsbewijs, BSN en financiële gegevens bevat.

Adecco stelt ten aanzien van de bewaartermijnen: “Omtrent artikel 10 Wbp wordt hierbij aangegeven dat er geen specifieke termijn per (type) persoonsgegevens wordt gehanteerd. Maar zoals hierboven ook staat beschreven, dienen de gegevens verwijderd te worden maximaal 7 jaar na einde dienstbetrekking.”

---

<sup>95</sup> In totaal betreft het 111 velden die van een uitzendkracht bewaard worden in [Naam systeem 4].

## 5 BEOORDELING

### 5.1 Verwerking van persoonsgegevens

Volgens artikel 1, aanhef en onder a, van de Wbp wordt onder een ‘persoonsgegeven’ verstaan: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.

‘Verwerking van persoonsgegevens’ is gedefinieerd in artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp en omvat onder meer het verzamelen, vastleggen, bewaren, gebruiken en raadplegen van persoonsgegevens.

Adecco verwerkt diverse gegevens van uitzendkrachten. Dit betreft tenminste de volgende gegevens<sup>96</sup>:

- Voorletters, voornaam, achternaam, meisjesnaam
- Geboortedatum / leeftijd
- Geboorteplaats
- BSN
- Nationaliteit
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Adres
- Woonplaats
- Telefoonnummer vast
- Telefoonnummer mobiel
- E-mail adres
- Bankrekeningnummer
- Bruto-maandsalaris
- Arbeidshandicap
- Direct uit uitkering
- Opleidingsgegevens
- Werkervaringsgegevens (incl. reden vertrek)
- Competenties (bijv. flexibiliteit, besluitvaardigheid, doorzettingsvermogen)
- Type identiteitsbewijs
- Nummer identiteitsbewijs + geldigheidsdatum
- Kopie paspoort/identiteitskaart
- Kopie rijbewijs
- Verblijfsvergunning
- Loonbelastingverklaring
- Foto betrokkene
- Curriculum Vitae
- Ziekmeldingen
- Verzuimformulieren
- Loonbeslag
- Verklaring Omtrent het Gedrag
- Eigen verklaring van goed gedrag / verklaring pre-employment screening
- Tewerkstellingsvergunning

<sup>96</sup> Dit zijn de gegevens die door het CBP tijdens het onderzoek ter plaatse zijn aangetroffen in het elektronische systeem [Naam systeem 1] in de tabbladen: [namen tabbladen] en die door Adecco zijn genoemd in de brief van 13 november 2013. De gegevens zijn ook (deels) in de andere systemen van Adecco aanwezig.

- Verklaring arbeidsrelatie (VAR)

Deze gegevens hebben betrekking op geïdentificeerde natuurlijke personen, de uitzendkrachten. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

## 5.2 Verantwoordelijke

Op grond van artikel 1, aanhef en onder d, van de Wbp is de verantwoordelijke de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of te zamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.

Op de website van Adecco staat vermeld<sup>97</sup>:

- In Nederland (hoofdkantoor Zaltbommel) heeft Adecco Group Nederland ruim 150 vestigingen met meer dan 1.000 medewerkers.
- De dagelijkse leiding is in handen van Patrick Bakker (Algemeen Directeur Adecco Group Nederland)."

Zoals ook door Adecco is aangegeven in haar brief van 27 februari 2014, bepaalt Adecco Group Nederland het doel en de middelen van de verwerking van bovengenoemde persoonsgegevens en is daarmee de verantwoordelijke voor deze verwerking.

## 5.3 Verwerking bijzondere persoonsgegevens

### Verwerking van gegevens over godsdienst/levensovertuiging

Op grond van artikel 16 Wbp is het verboden persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging te verwerken.

Adecco voert regelmatig scans uit op de geregistreerde persoonsgegevens. Hierbij wordt onder andere gezocht op persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, zoals gelovig, Christen, jood, moslim en hoofddoek. Afhankelijk van de context waarin de term is gebruikt wordt, indien nodig, de term uit [Naam systeem 1] verwijderd. In de discriminatiescan van 2013 van het gebied waar de door het CBP onderzochte vestiging onder valt zijn bovenstaande gegevens niet aangetroffen. Ook in de door het CBP onderzochte dossiers zijn geen gegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging aangetroffen.

Het CBP concludeert uit het bovenstaande dat Adecco in de onderzochte dossiers geen gegevens verwerkt over de godsdienst of levensovertuiging van uitzendkrachten. Adecco handelt derhalve niet in strijd met het verwerkingsverbod voor persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst van artikel 16 Wbp.

<sup>97</sup> <http://www.adecco.nl/overadecco/default.aspx>

## Verwerking van gegevens over ras

Op grond van artikel 16 Wbp is het verboden persoonsgegevens betreffende iemands ras te verwerken.

### *Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie*

Adecco geeft in de brief van 13 november 2013 in antwoord op vraag 5 aan dat zij gegevens over het ras verwerkt, namelijk het gegeven 'nationaliteit' en het kopie identiteitsbewijs met daarop de foto van de uitzendkracht.

Dit heeft het CBP ook vastgesteld tijdens het onderzoek ter plaatse, waarbij screenshots zijn gemaakt van de gegevens van uitzendkrachten in de systemen [Naam systeem 1] en [Naam systeem 2]. Uit deze screenshots blijkt dat Adecco het gegeven nationaliteit verwerkt van ingeschrevenen<sup>98</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>99</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>100</sup>.

Voorts is tijdens het onderzoek ter plaatse door het CBP vastgesteld dat Adecco afschriften van documenten ter identificatie verwerkt met daarop pasfoto en, afhankelijk van het soort identiteitsbewijs, de nationaliteit van ingeschrevenen<sup>101</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>102</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>103</sup>.

Bij het inschrijven/solliciteren via internet moet het kenmerk nationaliteit verplicht worden ingevuld.<sup>104</sup>

### Duiding rasgegevens

In de wetsgeschiedenis is aangegeven dat het begrip 'ras' dezelfde betekenis heeft als in artikel 1 van de Grondwet en mede in het licht moet worden gezien van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. "Het begrip moet ruim worden opgevat en omvat ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming".<sup>105</sup>

Het gegeven nationaliteit is, nu deze door een uitzendbureau wordt verwerkt, een bijzonder (oftewel gevoelig) persoonsgegeven als bedoeld in hoofdstuk 2, paragraaf 2, van de Wbp. Immers, afgezien van gegevens die als zodanig betrekking hebben op een gevoelig kenmerk – aangeduid als «direct» gevoelige gegevens – worden tot de gevoelige gegevens ook gerekend de gegevens die weliswaar als zodanig daarop geen betrekking hebben, maar waaruit wel de aanwezigheid van een gevoelig kenmerk rechtstreeks kan worden afgeleid.<sup>106</sup>

Hieruit volgt dat een gegeven met betrekking tot de nationaliteit van betrokkene in deze context - verwerking van dit gegeven door een uitzendbureau bij het bemiddelen naar werk - onder het begrip ras valt en derhalve een rasgegeven is als bedoeld in artikel 16 en 18 Wbp.

<sup>98</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>99</sup> alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>100</sup> alle onderzochte dossiers groep 3 (bijlage 1).

<sup>101</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>102</sup> alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>103</sup> alle onderzochte dossiers groep 3 (bijlage 1).

<sup>104</sup> <http://www.adecco.nl/werknemers/solliciteer.aspx>

<sup>105</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.

<sup>106</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 101.



Wat betreft de foto op het afschrift van documenten ter identificatie geldt dat de foto identificatie tot doel heeft en derhalve aangemerkt wordt als rasgegevens in de zin van de artikelen 16 en 18 Wbp.<sup>107</sup>

Verwerkingsverbod

Artikel 16 Wbp bepaalt dat de verwerking van rasgegevens is verboden. Dit verbod kan slechts worden opgeheven indien de verantwoordelijke een beroep kan doen op één van de uitzonderingen genoemd in de artikelen 18 en 23 Wbp.

Adecco verklaart in de brief van 13 november 2013 dat zij het gegeven nationaliteit en een afschrift van documenten ter identificatie verwerkt om te kunnen voldoen aan de Wet arbeid vreemdelingen en aan de eisen uit de fiscale wetgeving. Voorts geeft Adecco aan de afschriften van documenten ter identificatie te verwerken met het oog op de identificatieplicht bij indiensttreding en de verloning uit dienstbetrekking. Adecco geeft hierbij aan een beroep te doen op de uitzondering van artikel 18, onder a, Wbp. Deze uitzondering houdt in dat de verwerking van de gegevens betreffende ras geschiedt met het oog op de identificatie van de betrokkene en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is.

In artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 is neergelegd dat de inhoudingsplichtige (in casu Adecco) verplicht is de identiteit van een werknemer vast te stellen en een afschrift van een document ter identificatie in de administratie op te nemen. Voor vreemdelingen geldt dat Adecco de verblijfsrechtelijke status en een afschrift van de verblijfsvergunning of tewerkstellingsvergunning in de administratie dient op te nemen. Artikel 7.5 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 schrijft vervolgens voor dat bovengenoemde verplichting wordt uitgevoerd voor de datum van aanvang van de werkzaamheden van de werknemer of voor de aanvang van de werkzaamheden indien de dienstbetrekking is overeengekomen op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen.

Artikel 2 jo. 4 van de Wet arbeid vreemdelingen verbiedt werkgevers om een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning of verblijfsvergunning. Artikel 15 van deze wet schept voor Adecco vervolgens een nadere verplichting voor het geval een vreemdeling gaat werken voor een opdrachtgever van Adecco. In dat geval moet Adecco voor aanvang van de arbeid de opdrachtgever een afschrift van een document ter identificatie van betrokkene overleggen.

Uit bovenstaande volgt dat Adecco voor de datum van aanvang van de arbeid verplicht is een document ter identificatie van betrokkenen op te nemen in haar administratie.

Zoals aangegeven geeft artikel 18, onder a, Wbp slechts dan een uitzondering op het verwerkingsverbod van rasgegevens indien de verwerking met het oog op identificatie onvermijdelijk is. Vanaf het moment dat Adecco een uitzendovereenkomst met de betrokkene heeft gesloten is het verwerken van de

---

<sup>107</sup> Uitgangspunt CBP: "Een foto of ander beeldmateriaal wordt als rasgegevens aangemerkt, indien de verwerking van dit gegeven identificatie tot doel heeft of tot doel heeft om onderscheid te maken naar ras, dan wel indien het voor de verantwoordelijke redelijkerwijs voorzienbaar is dat de verwerking tot het maken van onderscheid naar ras zal leiden."

gegevens omtrent nationaliteit en een pasfoto op het afschrift van een document ter identificatie onvermijdelijk, want verplicht op basis van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet arbeid vreemdelingen. Vanaf dat moment kan Adecco derhalve een beroep doen op de uitzonderingsbepaling van artikel 18, onder a, Wbp. Dit betekent dat voor het verwerken van nationaliteit en pasfoto op het afschrift van een document ter identificatie van uitzendkrachten met wie een uitzendovereenkomst is gesloten voor Adecco het verwerkingsverbod van artikel 16 is opgeheven.

Adecco dient vervolgens ook een grondslag, als bedoeld in artikel 8 Wbp te hebben voor deze verwerking.

Adecco geeft aan dat zij gegevens omtrent nationaliteit en afschriften van documenten ter identificatie verwerkt op basis van de grondslag van artikel 8, onder c, Wbp. Aangezien het verwerken van de nationaliteit en pasfoto van betrokkene als onderdeel van zijn document ter identificatie een wettelijke verplichting is voor Adecco op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet arbeid vreemdelingen, kan Adecco voor deze verwerking inderdaad een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder c, Wbp. Dit artikel vereist immers dat de gegevensverwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is.

In navolging van hetgeen reeds ten aanzien van artikel 18 Wbp is bepaald, voldoet Adecco ten aanzien van de verwerking van de gegevens nationaliteit en pasfoto op documenten ter identificatie aan artikel 8 Wbp vanaf het moment dat Adecco een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht.

Echter, wat betreft het verwerkingsverbod ten aanzien van uitzendkrachten met wie nog geen uitzendovereenkomst is gesloten, geldt het volgende. Voor deze groep uitzendkrachten is het verwerken van een afschrift van een document ter identificatie niet onvermijdelijk. Pas als het zeker is dat de betreffende uitzendkracht te werk gesteld wordt bij een opdrachtgever moet Adecco de identiteit van de uitzendkracht vaststellen en controleren en kan zij de uitzendkracht verzoeken een afschrift te overhandigen om op te nemen in de administratie. Dit is op het moment dat Adecco met de uitzendkracht een uitzendovereenkomst sluit.

Voor deze gevallen kan Adecco zich niet beroepen op de uitzonderingsgrond van artikel 18, sub a, Wbp. Adecco handelt derhalve in strijd met het verwerkingsverbod voor rasgegevens van artikel 16 Wbp door van personen, die zich hebben ingeschreven voor uitzendwerk maar die nog geen uitzendovereenkomst hebben met Adecco, het kenmerk nationaliteit en een kopie van het identiteitsbewijs te registreren.<sup>108</sup>

Dit geldt ook indien het gegeven nationaliteit op andere wijze dan als onderdeel van een afschrift van een document ter identificatie door Adecco wordt verwerkt. Adecco mag het gegeven nationaliteit derhalve pas toevoegen aan het dossier op het moment dat er een uitzendovereenkomst met de uitzendkracht wordt gesloten.

---

<sup>108</sup> Dit betreft dus in ieder geval de onderzochte cases [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

Indien een uitzendbureau de identiteit van een uitzendkracht wil controleren voorafgaand aan het sluiten van een uitzendovereenkomst, is het afdoende de uitzendkracht het identiteitsbewijs te laten tonen. Het toevoegen van een afschrift van het document ter identificatie aan het dossier is in deze fase nog niet onvermijdelijk in de zin van artikel 18, onder a, Wbp en derhalve niet toegestaan.

Verstrekking van gegevens over ras aan opdrachtgevers

Uit de detacheringsovereenkomsten die tijdens het onderzoek ter plaatse van Adecco zijn ontvangen blijkt dat uitzendkrachten in de uitzendovereenkomst moeten tekenen voor het verstrekken van een kopie van het identiteitsbewijs aan de opdrachtgever.

“De werknemer stemt er op voorhand mee in dat Adecco op een met redenen omkleed verzoek van enige opdrachtgever een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer aan deze opdrachtgever verschaft met eerbiediging van de bijzondere regels van de Wet Bescherming Persoonsgegevens en aanverwante regelgeving, zodat deze opdrachtgever de identiteit van de werknemer kan verifiëren.”<sup>109 110 111 112</sup>

Bij een van de detacheringsovereenkomsten<sup>113</sup> zit een bevestiging waarin staat: “De werknemer stemt er middels ondertekening van deze overeenkomst nadrukkelijk en expliciet mee in dat zijn NAW-gegevens, geboortedatum, legitimatienummer alsmede een kopie van zijn identiteitsbewijs worden verstrekt aan de opdrachtgever van Adecco als genoemd in deze bevestiging vanwege de reden dat genoemde opdrachtgever kan verifiëren of de afspraken tussen Adecco en genoemde opdrachtgever met betrekking tot de terbeschikkingstelling correct worden nageleefd.”

Op grond van artikel 18 Wbp wordt het verwerkingsverbod voor rasgegevens, namelijk de nationaliteit en de foto van betrokkene op de afschriften van documenten ter identificatie, slechts opgeheven indien de verwerking met het oog op identificatie onvermijdelijk is of als er sprake is van een voorkeursbeleid voor een etnische of culturele minderheidsgroep. De gegevens worden niet verstrekt aan de opdrachtgevers met het oog op een voorkeursbeleid, dus een beroep op artikel 18, onder b, Wbp voor Adecco is niet mogelijk.

Artikel 18, onder a, Wbp vereist dat de verwerking van de gegevens betreffende ras geschiedt met het oog op de identificatie van de betrokkene en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is. Wat betreft zogenoemde vreemdelingen als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen geldt het volgende. Zoals hierboven reeds aangegeven zijn werkgevers op grond van artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen verplicht om, in het geval dat een vreemdeling arbeid gaat verrichten bij een andere werkgever, die andere werkgever een afschrift van een document ter identificatie van die vreemdeling te overleggen.

Voor die gevallen geldt derhalve een wettelijke verplichting voor de verstrekking van afschriften van documenten ter identificatie door Adecco aan haar opdrachtgevers. Adecco kan zich derhalve voor het verstrekken van documenten ter identificatie van

<sup>109</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en met loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>110</sup> Detacheringsovereenkomst fase B, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>111</sup> Detacheringsovereenkomst fase C, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>112</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>113</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC.

zogenoemde vreemdelingen aan de opdrachtgevers bij wie de vreemdeling te werk wordt gesteld een beroep doen op de uitzondering van artikel 18, onder a, Wbp.

Voor de verstrekking van documenten ter identificatie aan opdrachtgevers van uitzendkrachten, niet zijnde vreemdelingen, geldt echter dat Adecco geen geslaagd beroep kan doen op de uitzondering van artikel 18, onder a, Wbp. Deze uitzondering vereist immers dat de verwerking met het oog op de identificatie onvermijdelijk is. Indien opdrachtgevers de identiteit van de door hen ingehuurd uitzendkracht willen controleren, hoeft aan hen geen afschrift van een document ter identificatie verstrekt te worden. Volstaan kan worden met het tonen van het document ter identificatie door de uitzendkracht aan de opdrachtgever. Dit betekent dat Adecco voor het verstrekken aan opdrachtgevers van het afschrift van documenten ter identificatie van uitzendkrachten, niet zijnde vreemdelingen, waarop rasgegevens vermeld staan, ook geen beroep kan doen op artikel 18, onder a, Wbp.

Het verwerkingsverbod voor rasgegevens kan tenslotte worden opgeheven indien een geslaagd beroep kan worden gedaan op één van de uitzonderingsgronden van artikel 23 Wbp. In de detacheringsovereenkomsten van Adecco staat opgenomen dat door het ondertekenen van de overeenkomst de uitzendkracht instemt met het verstrekken van zijn document ter identificatie aan de opdrachtgever. Op grond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp is het verbod om rasgegevens te verwerken niet van toepassing indien dit geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. De vereisten voor toestemming vloeien voort uit artikel 1, onder i, Wbp, waarin toestemming wordt gedefinieerd als elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat voor uitdrukkelijke toestemming is vereist dat betrokkene in woord, schrift of gedrag uitdrukking heeft gegeven aan zijn wil toestemming te verlenen aan de hem betreffende gegevensverwerking. Voor een vrije toestemming is vereist dat betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking. Voordat uitzendkrachten te werk kunnen worden gesteld bij een opdrachtgever, dienen zij echter een detacheringsovereenkomst met Adecco te sluiten. Dit betekent dat, indien zij niet akkoord gaan met het feit dat een afschrift van hun document ter identificatie aan de opdrachtgever wordt verstrekt, zij niet te werk zullen worden gesteld bij de opdrachtgever. Hieruit volgt dat de toestemming, zoals die in het detacheringsovereenkomst is opgenomen, geen 'vrije' toestemming is in de zin van artikel 1, onder 1, Wbp; de uitzendkracht kan zich immers niet aan deze verwerking onttrekken. Nu niet wordt voldaan aan de eisen voor 'uitdrukkelijke toestemming', kan Adecco zich derhalve niet beroepen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

Ook de andere uitzonderingsgronden van artikel 23, eerste lid, Wbp komen niet in aanmerking voor onderhavige verwerking.

Adecco heeft het verstrekken van documenten ter identificatie in detacheringsovereenkomsten geregeld. Echter, een wettelijk verbod om gegevens te verwerken kan niet opzij worden gezet door een privaatrechtelijke overeenkomst. Oftewel, nu Adecco zich voor deze verwerking van rasgegevens van uitzendkrachten, niet zijnde vreemdelingen, niet kan beroepen op een uitzonderingsgrond voor het

verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp, kan Adecco deze verplichting ook niet in haar detacheringsovereenkomsten opnemen.

In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014 stelt Adecco dat er aanpassingen zijn gedaan in de templates voor de arbeidsovereenkomsten. In de e-mail van 26 augustus 2014 stelt Adecco hierover: “Zoals gemeld zijn de [Naam systeem 1]-templates voor de fasen A, B en C (en niet de lopende contracten) aangepast. Dit zag met name op het verstrekken van een kopie van het ID bewijs aan de opdrachtgevers van Adecco.”

Uit de bijlage<sup>114</sup> blijkt dat in de nieuwe contracten nu de volgende alinea is opgenomen: “Indien wettelijk verplicht dan wel toegestaan (en voorzover nodig stemt de werknemer daar op voorhand uitdrukkelijk mee in), zal Adecco een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer aan de opdrachtgever verstrekken (bijvoorbeeld ter identificatie van de werknemer), uiteraard met eerbiediging van de bijzondere regels van de Wet Bescherming Persoonsgegevens en overige (aanverwante) wet- en regelgeving.”

Zoals eerder opgemerkt mag het kopie identiteitsbewijs alleen worden verstrekt indien dit wettelijk verplicht is. De zinsnede “Indien wettelijk verplicht dan wel toegestaan (en voorzover nodig stemt de werknemer daar op voorhand uitdrukkelijk mee in)” vat het CBP op als een beroep op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp aangezien Adecco in de toekomst de uitzendkracht toestemming wil vragen in die gevallen waarin het niet wettelijk verplicht is om het kopie identiteitsbewijs aan de opdrachtgever te verstrekken. Zoals eerder gezegd is het voor een vrije toestemming vereist dat betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking. Als de uitzendkracht niet instemt met het verstrekken van het kopie identiteitsbewijs aan de opdrachtgever zal dit mogelijk tot gevolg hebben dat de tewerkstelling bij de opdrachtgever niet doorgaat. Hieruit volgt dat ook de toestemming, zoals die nu in de detacheringsovereenkomst is verwoord, geen ‘vrije’ toestemming is in de zin van artikel 1, onder 1, Wbp; de uitzendkracht kan immers het gevoel hebben zich niet aan deze verwerking te kunnen onttrekken. Nu niet wordt voldaan aan de eisen voor ‘uitdrukkelijke toestemming’, kan Adecco zich derhalve niet beroepen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

Nu de verwerking van het afschrift van het identiteitsbewijs, zoals omschreven in de nieuwe contracten ten onrechte gebaseerd is op uitdrukkelijke toestemming indien er geen wettelijke verplichting is om het identiteitsbewijs te verstrekken, de lopende contracten nog niet zijn aangepast en de op grond van deze contracten aan opdrachtgevers verstrekte kopieën identiteitsbewijzen niet zijn vernietigd, handelt Adecco in strijd met het verwerkingsverbod voor rasgegevens van artikel 16 Wbp door het verstrekken van afschriften van documenten ter identificatie van uitzendkrachten, niet zijnde vreemdelingen, aan opdrachtgevers.

#### *Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto*

Adecco biedt de mogelijkheid aan uitzendkrachten om zelf een foto aan hun dossier toe te voegen. Ook kan de uitzendkracht bij de inschrijving een cv uploaden, waar een foto onderdeel van kan uitmaken. Daarnaast kunnen ook intercedenten een foto van de uitzendkracht aan het dossier toevoegen.<sup>115</sup> Bij het onderzoek ter plaatse is van 1

<sup>114</sup> Bijlage X bij de e-mail van 26 augustus 2014.

<sup>115</sup> [Naam systeem 1] Inschrijven kandidaat - AD versie 6.0 (DV) Juli 2013.

persoon (ingeschrevene) een door de uitzendkracht zelf toegevoegde foto in het cv aangetroffen.<sup>116</sup>

#### Duiding rasgegevens

Zoals hierboven reeds vermeld blijkt uit de wetsgeschiedenis dat het begrip 'ras' ruim moet worden opgevat en ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming omvat. Op basis van de door betrokkene aan het dossier toegevoegde foto kan het ras van die betrokkene worden vastgesteld, waarbij het voor Adecco redelijkerwijs voorzienbaar is dat deze verwerking zal leiden tot onderscheid naar ras bij de selectie van kandidaten voor functies waarin Adecco bemiddelt. Derhalve dienen deze gegevens als rasgegevens in de zin van artikel 16 jo. 18 Wbp te worden aangemerkt.<sup>117</sup>

#### Verwerkingsverbod

Het verwerkingsverbod op rasgegevens van artikel 16 Wbp kan slechts worden opgeheven indien de verantwoordelijke een beroep kan doen op één van de uitzonderingen genoemd in de artikel 18 en 23 Wbp.

Bij het inschrijven/solliciteren via internet komt de volgende tekst op het scherm: "Op deze pagina kun je je profiel persoonlijker maken door bijvoorbeeld je foto te uploaden en enkele websites met meer informatie over jezelf op te geven. Al deze gegevens zijn optioneel. Deze gegevens worden alleen intern door Adecco gebruikt en zullen niet extern worden verspreid."

Artikel 23, eerste lid, aanhef en onder a, Wbp geeft aan dat het verbod om persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16 Wbp, te verwerken niet van toepassing is voor zover dit geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. Zoals hierboven reeds aangegeven vloeien de vereisten voor toestemming voort uit artikel 1, onder i Wbp, waarin toestemming wordt gedefinieerd als elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat voor uitdrukkelijke toestemming is vereist dat betrokkene in woord, schrift of gedrag uitdrukking heeft gegeven aan zijn wil toestemming te verlenen aan de hem betreffende gegevensverwerking.

Voor een vrije toestemming is vereist dat betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking. Het toevoegen van een foto door uitzendkrachten is geen verplichting en wordt ook niet als zodanig gecommuniceerd door Adecco. Aan het al dan niet toevoegen van een foto zijn voorts geen (nadelige) consequenties verbonden voor betrokkene. De mogelijkheid voor betrokkenen om foto's te uploaden is derhalve een vrijblijvende optie. Daarom kan worden geconcludeerd dat er voldaan is aan de eis voor een 'vrije toestemming'. De gevraagde toestemming is voorts specifiek en geïnformeerd, aangezien in de informatie is aangegeven dat de toestemming gericht is op opname van de foto in het interne systeem van Adecco en dat de gegevens niet aan derden zullen worden verstrekt.

---

<sup>116</sup> [CBP code bewijsstuk].

<sup>117</sup> Uitgangspunt CBP: "Een foto of ander beeldmateriaal wordt als rasgegevens aangemerkt, indien de verwerking van dit gegeven identificatie tot doel heeft of tot doel heeft om onderscheid te maken naar ras, dan wel indien het voor de verantwoordelijke redelijkerwijs voorzienbaar is dat de verwerking tot het maken van onderscheid naar ras zal leiden."

Tot slot is er sprake van uitdrukkelijke toestemming, aangezien door het uploaden van de foto betrokkene in gedrag uitdrukking geeft aan zijn wil om toestemming te verlenen.

Aangezien het toevoegen van een foto aan het dossier gezien kan worden als een handeling met uitdrukkelijke toestemming van betrokkene, kan Adecco zich beroepen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp. Het verbod van de verwerking van rasgegevens van artikel 16 Wbp is derhalve opgeheven ten aanzien van deze verwerking.

#### Grondslag

Adecco heeft voor de verwerking van de door de uitzendkracht toegevoegde foto een ontheffing op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp op grond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp. Adecco heeft de uitdrukkelijke toestemming van de uitzendkracht om de foto te verwerken. Wat betreft het vereiste van een wettelijke grondslag van artikel 8 Wbp kan Adecco een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp. Artikel 8, onder a, Wbp vereist de ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene en aangezien Adecco voldoet aan het vereiste van uitdrukkelijke toestemming voldoet zij ook aan de 'lichtere eis' van ondubbelzinnige toestemming.

Adecco kan voor het verwerken van de door de uitzendkracht toegevoegde foto derhalve een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp.<sup>118</sup>

#### Verwerking van gegevens over de gezondheid

Op grond van artikel 16 Wbp is het verboden persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid te verwerken.

#### Verwerking van gegevens over de gezondheid bij ziekteverzuim

Het CBP heeft 10 elektronische dossiers onderzocht van werknemers die werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest bij Adecco en die tijdens de werkzame periode meer dan 20 dagen ziek zijn geweest. Ook is bij de andere 30 onderzochte dossiers onderzocht of er, indien er sprake is van een ziekmelding, medische gegevens zijn genoteerd in de betreffende dossiers. Uit deze elektronische dossiers blijkt dat bij de ziekmeldingen van uitzendkrachten de aard en/of oorzaak van de ziekte wordt geregistreerd (zie bijlage 2).

Adecco stelt: "Deze gegevensverwerking is noodzakelijk en onder meer gebaseerd op artikel 21 lid 1 sub f ten tweede Wbp en artikel 7:658a BW".

De grondslag kan volgens Adecco gevonden worden in artikel 8, onder b, Wbp en artikel 8, onder c, Wbp.

In de zienswijze van 23 april 2014 op de voorlopige bevindingen van het onderzoek van het CBP stelt Adecco: "De oorzaak van de ziekte mag niet gevraagd worden, maar sommige oorzaken zijn wel noodzakelijk te weten voor een correcte ziekmelding. Bijvoorbeeld ingeval ziekte in combinatie met zwangerschap, orgaandonatie en bij bedrijfsongevallen (ook

<sup>118</sup> De uitzondering op het verwerkingsverbod en deze grondslag geldt ook voor gegevens over nationaliteit die in het door de uitzendkracht zelf aan zijn dossier toegevoegde CV zijn opgenomen.

belang in VCU-certificering). Waar liggen de grenzen bij het aannemen en verwerken van de ziekmelding?”

In de e-mail van 15 mei 2014 (aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014) geeft Adecco aan dat volgens de folder van het UWV<sup>119</sup> meer zaken worden genoemd die de werkgever moet verwerken dan het CBP in de voorlopige bevindingen heeft aangegeven. Ook stelt Adecco dat het CBP in de eigen folder ‘De zieke werknemer’<sup>120</sup> meer zaken noemt die de werkgever mag verwerken dan in de voorlopige bevindingen.

Het CBP heeft in de voorlopige bevindingen een beperkt aantal (medische) persoonsgegevens genoemd, omdat het CBP met name wilde aangeven dat aard en oorzaak van de ziekte niet bij de ziekmelding verwerkt mogen worden door de werkgever. In de onderhavige definitieve bevindingen is, om zoveel mogelijk onduidelijkheid weg te nemen, een concrete opsomming toegevoegd van (medische) gegevens die de werkgever (Adecco) bij de ziekmelding van de uitzendkracht mag vragen (zie hoofdstuk 3, uitwerking wettelijk kader).<sup>121</sup>

Wat betreft het verwerken van gegevens over de gezondheid naar aanleiding van een ziekmelding geldt het volgende.

Artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp bepaalt dat het verbod van artikel 16 Wbp ten aanzien van het verwerken van gegevens over de gezondheid niet van toepassing is indien de verwerking geschiedt door werkgevers voor zover dat noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding van werknemers (of uitkeringsgerechtigden) in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

In de wetgeschiedenis met betrekking tot artikel 21 Wbp staat over de verwerking van gegevens over de gezondheid door werkgevers: “Benadrukt dient te worden dat ook in dit onderdeel de verwerking van gegevens begrensd wordt door de noodzakelijkheidseis. Deze eis brengt met zich mee dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gezondheidsgegevens verwerkt mogen worden. [...] Werkgevers mogen enkel gegevens verwerken omtrent het feit dat en de mate waarin iemand arbeidsongeschikt is, alsmede de periode van arbeidsongeschiktheid.”<sup>122</sup>

Ook uit de code ‘Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie, 2006’ van de KNMG blijkt dat het voor werkgevers niet noodzakelijk is om aard en oorzaak van de ziekte, medicijngebruik, behandelingen (die informatie over de aard en oorzaak van de ziekte kunnen geven), pijnklachten, situationele problemen en dergelijke te verwerken in het kader van de re-integratie en begeleiding van zieke werknemers. Voor het verwerken van dergelijke gegevens kan door werkgevers derhalve geen beroep artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp worden gedaan.

De werkgever (in dit geval dus het uitzendbureau) mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de werknemer vragen en registreren:

<sup>119</sup> Handleiding Eigenrisicodrager worden voor de Ziektewet, p.3.

<sup>120</sup> p. 11-14.

<sup>121</sup> Dit neemt uiteraard niet weg dat Adecco naar aanleiding van de ziekmelding andere niet-medische gegevens mag verwerken, zoals BSN en naam van de uitzendkracht die zich ziek meldt, indien deze gegevens noodzakelijk zijn voor de goede afhandeling van de ziekmelding.

<sup>122</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 114.



- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke<sup>123</sup>);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid;
- in bepaalde situaties: of er aanpassingen in het kader van de re-integratie aangeboden kunnen worden.

Zoals uit het onderzoek blijkt, verwerkt Adecco gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte van uitzendkrachten door deze informatie te registreren. Het verwerken van deze informatie is, zoals blijkt uit bovenstaande, niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Adecco handelt hiermee derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april geeft Adecco aan aanpassingen te hebben gedaan: “Zo zijn reeds omtrent de verwerking van ziektegegevens alle nodige aanpassingen in ons software systeem [Naam systeem 1] met spoed doorgevoerd. Zoals een afscherming van deze gegevens voor alleen de relevante collega’s, aanpassingen/beperkingen wat betreft de invoer van deze gegevens (opmerkingenveld en de tabel met redenen ziekte in de ziekmelding) en aanpassingen in de interne instructies omtrent de verwerking van ziektegegevens. “

In de e-mail van 26 augustus 2014 stelt Adecco: “Daarnaast is een intern proces opgetuigd om de opmerkingen, in het algemeen opmerkingenveld, te scannen op meer dan 50 trefwoorden (zoals ziek, griep, verkouden, ziekenhuis, hernia, buikgriep etc etc.). Via die scanprogramma zullen alle bestaande en toekomstige algemene opmerkingenvelden gescreend worden op deze termen. [...]. De eerste scan (zoals hierboven beschreven) staat gepland voor Q4 2014. [...] verwacht Adecco dat de “opschoning” van het algemene opmerkingenveld in Q1 2015 is voltooid.“

Uit de interne werkprocessen die Adecco heeft meegestuurd over de werkwijze van intercedenten bij ziekmeldingen, blijkt dat Adecco ook met deze werkwijze meer gegevens verwerkt dan noodzakelijk bij de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Zo wordt er bij de werkprocedure ‘Verzuimgesprek’<sup>124</sup> onder andere aangegeven dat intercedenten de volgende informatie moeten verkrijgen:

- “Welke actie neemt de flexkracht om zo spoedig mogelijk te herstellen?”
- “De relatie van de ziekte met het werk (alleen indien je een vermoeden in die richting hebt.”

In de uitwerking van het wettelijk kader (hoofdstuk 3) staat aangegeven welke informatie de werkgever wel en niet aan de werknemer mag vragen bij de ziekmelding. Onder het medisch beroepsgeheim vallen onder meer gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen e.d. Het vragen naar de acties die de flexkracht heeft ondernomen om te herstellen is indirect onder meer

<sup>123</sup> Als een werknemer minimaal 2 maanden in dienst is mag bij de ziekmelding wel worden gevraagd of de werknemer onder de no-risk-polis (artikel 29b of 29d van de Ziektewet) valt.

<sup>124</sup> Verzuimgesprek, AD versie 6.6 (WK) Aug2014, p. 1.

een vraag naar de therapieën en afspraken met medisch specialisten die de uitzendkracht reeds heeft gehad of heeft gepland teneinde te herstellen. Deze vraag is niet noodzakelijk in het kader van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van de re-integratie en derhalve niet toegestaan.

Wat betreft de vraag of het verzuim werkgerelateerd is geldt dat een werkgever wel mag vragen of de ziekte verband houdt met een bedrijfsongeval. Met de vraag of de ziekte werkgerelateerd is, wordt echter geïnformeerd naar de oorzaak van de ziekte<sup>125</sup>. Het bespreken van de aard en oorzaak van de ziekte is echter voorbehouden aan de bedrijfsarts; hieruit volgt dat ook deze vraag niet is toegestaan.

Daarnaast blijkt uit de bijlagen bij de e-mail van 26 augustus 2014 dat intercedenten informatie moeten invullen over orgaandonatie, zwangerschap en arbeidsgehandicaptenstatus.

Zoals beschreven in het juridisch kader mag de werkgever alleen aan de werknemer vragen (en verwerken) of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (niet onder welke<sup>126</sup>);<sup>127</sup>

Zoals uit bovenstaande blijkt, verwerkt Adecco ook met de gewijzigde werkwijze gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte van uitzendkrachten door deze informatie te registreren bij de ziekmelding. Het verwerken van deze informatie is niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Adecco handelt hiermee derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

Verwerking van gegevens over de gezondheid bij inschrijving

Adecco verzamelt tevens informatie over de gezondheid van de uitzendkrachten bij de inschrijving van de uitzendkracht, zoals blijkt uit het document 'Inschrijven kandidaat'<sup>128</sup> waarin staat: "Verzamel voldoende informatie. [...] De volgende informatie is noodzakelijk om de kandidaat goed aan te kunnen bieden: [...]"

Bijzonderheden:

- Bijv. gezondheidsproblemen, zoals allergieën, lenzen dragend, rugklachten, epilepsie, suikerziekte, kleurenblind, hoogtevrees, etc (relateer aan eisenpakket relaties/prospects. [...]).

Daarnaast wordt door Adecco tijdens de inschrijving gevraagd naar de Arbeidsgehandicaptenstatus.<sup>129</sup>

Wanneer iemand zich inschrijft bij een uitzendbureau is dit met het doel een arbeidsrelatie aan te gaan met het uitzendbureau. De inschrijving bij een uitzendbureau is derhalve vergelijkbaar met een sollicitatiegesprek.

In de Wet op de medische keuringen is bepaald dat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek geen vragen mag stellen over de gezondheid van de sollicitant of

<sup>125</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.g.

<sup>126</sup> Als een werknemer minimaal 2 maanden in dienst is mag bij de ziekmelding wel worden gevraagd of de werknemer onder de no-risk-polis (artikel 29b of 29d van de ziektewet) valt.

<sup>127</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.f.

<sup>128</sup> AD versie 5.0 (NL), februari 2012.

<sup>129</sup> E: Premiekorting Arbeidsgehandicapten, AD versie 6.0 (DV) Juni 2013.

diens ziekteverzuim in het verleden.<sup>130</sup> Indien voor een bepaalde functie bijzondere eisen moeten worden gesteld op het punt van de medische geschiktheid kan de werkgever zich in bepaalde situaties door middel van een medische keuring laten informeren over de medische geschiktheid van de sollicitant voor de functie.<sup>131</sup>

Adecco stelt in de zienswijze van 23 april 2014 het volgende:

“ In de ‘uitzendsector’ wordt veel betrokkenheid gevraagd vanuit de overheid om specifieke doelgroepen / werkzoekenden met een specifieke geschiedenis te bemiddelen. Dit blijkt ook uit de diverse sectorplannen en subsidies beschikbaar gesteld door de overheid. Om deze groepen extra aandacht te kunnen geven in het matchingsstadium en sollicitatie proces moeten deze kandidaten wel herkenbaar zijn als behorende tot een van deze groepen. Dit is ook de reden dat in de uitzendsector hier naar wordt gevraagd wanneer een kandidaat zich inschrijft. In het rapport wordt aangegeven dat gegevens met betrekking tot de gezondheid niet toegestaan zijn te inventariseren. Hierin wordt onder andere de Arbeidsgehandicaptenstatus (AGH status) specifiek benoemd. De vraag is hoe de uitzendsector kan inspringen op het verzoek van de overheid deze groepen extra aandacht te geven in het bemiddelingsproces, aan te sluiten bij de diverse sectorplannen, wanneer we de groepen niet als dusdanig inzichtelijk mogen maken? Adecco vraagt tijdens een intake naar bijvoorbeeld een Wajong status of AGH status. De kandidaat wordt hierbij gevraagd een formulier in te vullen. Overigens is dit vrijblijvend. Het niet verstrekken van de gegevens houdt niet in dat er geen intake mogelijk is. Dit wordt juist positief gebruikt met als doel deze groep extra aandacht te kunnen geven.”

Zoals aangegeven is in de WMK bepaald dat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek, dan wel in een voorfase hiervan, geen vragen mag stellen over de gezondheid van de sollicitant of diens ziekteverzuim in het verleden. Deze bepaling is onverkort van toepassing, ondanks de aanwezigheid van verscheidene stimuleringsregelingen om de participatie van personen die een beperking voor werk hebben (gehad).<sup>132</sup> Dit betekent dat ook indien een potentiële werknemer onder een subsidieregeling valt de werkgever geen vragen mag stellen over de gezondheid van de sollicitant of diens ziekteverzuim in het verleden.<sup>133</sup>

Door het overleggen van een formulier aan de kandidaat waarin gevraagd wordt naar de Wajong status of arbeidsgehandicapten status, vrijblijvend of niet, handelt Adecco in strijd met het bepaalde in artikel 4, tweede lid, WMK.

Aangezien in artikel 6 Wbp onder meer is neergelegd dat persoonsgegevens in overeenstemming met de wet moeten worden verwerkt, handelt Adecco door overtreding van artikel 4, tweede lid, WMK in strijd met artikel 6 Wbp.

#### Verwerking van strafrechtelijke gegevens

Op grond van artikel 16 Wbp is het verboden strafrechtelijke gegevens te verwerken.

<sup>130</sup> Artikel 4, tweede lid, WMK: “[...] Het is aan een ander dan een keurend arts niet toegestaan vragen te stellen noch anderszins inlichtingen in te winnen over de gezondheidstoestand van de keurling of over diens ziekteverzuim in het verleden.”

<sup>131</sup> Zie artikel 4, eerste lid, WMK.

<sup>132</sup> Overigens mag de werkgever, als een werknemer minimaal 2 maanden in dienst is, wel vragen of de werknemer onder de no-risk-polis (artikel 29b of 29d van de Ziektewet) valt.

<sup>133</sup> Toekomstige wetgeving kan ertoe leiden dat er een mogelijkheid wordt gecreëerd voor werkgevers om dergelijke vragen te stellen, echter het is niet toegestaan om deze gegevens te vragen vooruitlopend op eventuele toekomstige wetgeving, waarin werknemers worden verplicht meer arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te nemen.

In de brief van 13 november 2013 geeft Adecco in antwoord op vraag 4 aan dat zij geen strafrechtelijke gegevens verwerkt.

Uit het dossieronderzoek van het CBP blijkt dat Adecco van diverse medewerkers een verklaring omtrent het gedrag (VOG)<sup>134</sup>, een eigen verklaring van goed gedrag<sup>135</sup> en een verklaring pre-employment screening<sup>136</sup> verwerkt.

Adecco geeft in haar brief van 27 februari 2014 vervolgens aan dat bovenstaande gegevens worden gedeeld met bepaalde opdrachtgevers: “Deze opdrachtgevers zijn onder meer de [Naam opdrachtgever] en enkele financiële instellingen die, gelet op hun onderzoeksplicht en gelet op de beoogde functies (zie hiervoor mede de Wet Financieel Toezicht en het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft), specifiek verzoeken om dit soort verklaringen.”

In de zienswijze van 23 april 2014 vraagt Adecco: “Vallen de verklaring omtrent gedrag (VOG) en PES verklaring altijd onder de noemer strafrechtelijke gegevens (zowel tezamen als los van elkaar)?”

Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag in het verleden van betrokkene geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie. Een VOG bevat geen strafrechtelijke gegevens, aangezien in de VOG geen informatie is opgenomen over veroordelingen of min of meer gegronde verdenkingen. Indien een VOG niet wordt afgegeven impliceert de vermelding van het feit dat er voor de betreffende uitzendkracht geen VOG is afgegeven dat er sprake is van een relevant strafrechtelijk verleden en dus van een strafrechtelijk gegeven in de zin van artikel 16 en 22 Wbp.<sup>137</sup>

Wat betreft door uitzendkrachten ingevulde eigen verklaringen (als onderdeel van een pre-employment screening) geldt dat de informatie die op de eigen verklaring is vermeld bepalend is voor het feit of een eigen verklaring strafrechtelijke gegevens bevat. Indien uit een eigen verklaring blijkt dat betrokkene niet veroordeeld is of onderhevig geweest is aan een min of meer gegronde verdenking, bevat de eigen verklaring dus geen strafrechtelijke gegevens. Indien de betrokkene in zijn eigen verklaring echter wel melding maakt van veroordelingen of verdenkingen, bevat de eigen verklaring strafrechtelijke gegevens en zijn de artikelen 16 en 22 Wbp van toepassing.

Wat betreft de eigen verklaringen die strafrechtelijke gegevens bevatten geldt het volgende. In artikel 22 Wbp is een aantal uitzonderingsgronden opgenomen voor het verbod op het verwerken van strafrechtelijke gegevens. In de relatie tussen werkgever en werknemer kan het tweede lid van toepassing zijn: “Het verbod is niet van toepassing op de verantwoordelijke die deze gegevens ten eigen behoeve verwerkt ter: a. beoordeling van een verzoek van betrokkene om een beslissing over hem te nemen of aan hem een prestatie te leveren of b. bescherming van zijn belangen voor zover het gaat om strafbare feiten die zijn gepleegd jegens hem of jegens personen die in zijn dienst zijn.”

Ook kan het vierde lid, onder c, van artikel 22 Wbp van toepassing zijn. Deze bepaalt: “Het verbod is niet van toepassing wanneer deze gegevens ten behoeve van derden worden

<sup>134</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>135</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>136</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>137</sup> Zie ook brief van het CBP aan de ABU, z2002-1135, 7 november 2002.

verwerkt: indien passende en specifieke waarborgen zijn getroffen en de procedure is gevolgd, bedoeld in artikel 31.”

In artikel 31 Wbp wordt bepaald dat het CBP een voorafgaand onderzoek instelt indien de verantwoordelijk voornemens is strafrechtelijke gegevens te verwerken ten behoeve van derden. Dit voornemen dient kenbaar te worden gemaakt bij de melding van de verwerking van persoonsgegevens bij het CBP, zoals bedoeld in artikel 27 Wbp.

Zoals ook aangegeven in de uitwerking van het wettelijk kader is het aanvragen van een VOG voor (toekomstige) werknemers de meest aangewezen weg om bepaalde aspecten van de geschiktheid van de werknemer voor de betreffende functie vast te stellen. In deze situatie verwerkt een werkgever zelf geen strafrechtelijke gegevens, maar krijgt hij van de werknemer te horen of de VOG wel of niet is afgegeven.

Indien niet kan worden volstaan met het aanvragen van een VOG en het noodzakelijk is om mogelijke strafrechtelijke gegevens bij de uitzendkracht op te vragen middels een Eigen verklaring dient Adecco hiervoor een uitzondering op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp voor strafrechtelijke gegevens te hebben.

De specifieke uitzonderingen op het verwerkingsverbod voor strafrechtelijke gegevens zijn neergelegd in artikel 22 Wbp. De algemene uitzonderingen op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp zijn neergelegd in artikel 23 Wbp.

Wat betreft artikel 22 Wbp geldt het volgende.

Zoals hierboven aangegeven verwerkt Adecco de VOGs, de eigen verklaringen van goed gedrag en de verklaringen pre-employment screening ten behoeve van haar opdrachtgevers. Uit het onderzoek is niet gebleken dat Adecco bij de verstrekking aan de opdrachtgevers een onderscheid maakt in ‘positieve’ en ‘negatieve’ verklaringen. Aangezien ‘negatieve’ verklaringen strafrechtelijke gegevens bevatten, wordt het verstrekken van verklaringen aan opdrachtgevers beschouwd als een verwerking van strafrechtelijke gegevens.

Adecco kan derhalve mogelijk alleen een beroep doen op artikel 22, vierde lid, Wbp dat van toepassing is op het verwerken van strafrechtelijke gegevens ten behoeve van derden<sup>138</sup>.

Adecco voldoet niet aan de voorwaarden voor artikel 22, vierde lid, onder a en b, Wbp; Adecco heeft namelijk geen vergunning op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus en de strafrechtelijke gegevens worden ook niet uitsluitend verwerkt binnen het concern waar Adecco deel van uitmaakt. Voor een geslaagd beroep op artikel 22, vierde lid, onder c, Wbp is vereist dat de verantwoordelijke passende en specifieke waarborgen heeft getroffen en dat de procedure is gevolgd als bedoeld in artikel 31 Wbp.<sup>139</sup>

Uit de meldingen in het meldingenregister van het CBP<sup>140</sup> blijkt dat Adecco geen melding heeft gedaan van de verwerking van strafrechtelijke gegevens.

<sup>138</sup> Onderstreping door het CBP

<sup>139</sup> Dit geldt uiteraard alleen als de procedure leidt tot een rechtmatigheidsverklaring. In de procedure zal daarvoor onder andere moeten worden aangetoond dat de verstrekking van strafrechtelijke gegevens aan opdrachtgevers noodzakelijk is.

<sup>140</sup> Zie het meldingenregister op [www.cbpreb.nl](http://www.cbpreb.nl), m1108541

Adecco heeft ook geen voorafgaand onderzoek naar de verwerking van strafrechtelijke gegevens aangevraagd. Adecco heeft op de vraag op het meldingsformulier of zij van plan is om voor derden strafrechtelijke gegevens of gegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag te verwerken<sup>141</sup> negatief geantwoord.

Nu Adecco de procedure van artikel 31 Wbp niet heeft gevolgd, voldoet zij niet aan de voorwaarden voor een geslaagd beroep op de uitzonderingsgrond voor het verwerken van strafrechtelijke gegevens van artikel 22, vierde lid, onder c, Wbp.

Wat betreft een beroep op de uitzonderingsgronden van artikel 23 Wbp geldt dat geen van de in artikel 23 Wbp voor deze specifieke verwerking genoemde uitzonderingsgronden in aanmerking komt. In de brief van 14 augustus 2014 stelt Adecco de vraag: “Is er sprake van een toegestane verwerking van de VOG indien de flexkracht vooraf toestemming heeft gegeven om het resultaat van de VOG met de opdrachtgever te delen?”

Het CBP legt bovenstaande vraag uit als een beroep op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp; de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. Hoewel de VOG op zich geen strafrechtelijke gegevens bevat, impliceert de vermelding van het feit dat er voor de betreffende uitzendkracht geen VOG is afgegeven dat er wel sprake is van een relevant strafrechtelijk verleden en dus van een strafrechtelijk gegeven in de zin van artikel 22 Wbp.<sup>142</sup> Het delen van het resultaat van de VOG met de opdrachtgever, betekent derhalve dat er strafrechtelijke gegevens aan de opdrachtgever kunnen worden verstrekt.

Toestemming, zoals bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp, kan een uitzonderingsgrond vormen voor het verbod op het verwerken van strafrechtelijke gegevens. Artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp vereist de uitdrukkelijke toestemming van betrokkene. In artikel 1, onder i, Wbp is het begrip toestemming van de betrokkene gedefinieerd. Voor een rechtmatige toestemming is vereist dat er sprake is van een vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. Zoals in de wetgeschiedenis bij de Wbp is aangegeven kan ten aanzien van de verwerking van strafrechtelijke gegevens door de werkgever geen sprake zijn van een ‘vrije wilsuiting’.<sup>143</sup> Indien aan de flexkracht wordt gevraagd om persoonsgegevens met de opdrachtgever te delen, wordt het voor de flexkracht moeilijk om zich, onder druk van het kunnen mislopen van de mogelijke baan, van toestemming te onthouden. Hieruit volgt dat Adecco zich voor het verstrekken van strafrechtelijke gegevens aan de opdrachtgever niet kan beroepen op de uitzondering van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

Adecco kan zich ook niet beroepen op de andere uitzonderingsgronden van artikel 23 Wbp.

---

<sup>141</sup> Vraag 10.4 in het meldingsformulier dat te vinden is op [www.cbppweb.nl](http://www.cbppweb.nl).

<sup>142</sup> Zie ook brief van het CBP aan de ABU, z2002-1135, 7 november 2002.

<sup>143</sup> Zie uitwerking wettelijk kader met betrekking tot de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp: “Van de sollicitant die op verzoek van de aspirant werkgever gegevens over zijn strafrechtelijk verleden bekend maakt, kan bezwaarlijk gezegd worden dat hij in vrijheid deze gegevens heeft verstrekt. Hij handelde immers onder druk van de wens aangenomen te worden door de werkgever.”

Adecco heeft in de brief van 14 augustus 2014 gevraagd of het is toegestaan strafrechtelijke gegevens te delen met de opdrachtgever als de aanvraag van de pre-screening en de VOG door de opdrachtgever ook zelf worden aangevraagd. Voorts vraagt Adecco: “Stel dat afgesproken wordt dat de VOG op zichzelf niet verstrekt wordt aan de inlener echter dat afgesproken wordt dat enkel en alleen het wel of niet verstrekt zijn van een positieve VOG, wordt gecommuniceerd met de inlener. Is dit dan wel toegestaan?”

Zoals eerder gezegd is het melden van het niet verstrekken van een VOG een strafrechtelijk gegeven zoals bedoeld in artikel 16 en 22 Wbp.

Zolang geen uitzonderingsgrond op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp van toepassing is zoals bedoeld in artikel 22 of 23 Wbp, is het delen van strafrechtelijke gegevens met de opdrachtgever niet toegestaan.

Uit bovenstaande volgt dat Adecco voor de verstrekking aan derden van strafrechtelijke gegevens uit de eigen verklaring van goed gedrag en de verklaring pre-employment screening geen geslaagd beroep kan doen op een uitzonderingsgrond op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp. Dit houdt in dat ten aanzien van Adecco het verwerkingsverbod niet is opgeheven en Adecco derhalve in strijd handelt met artikel 16 Wbp.

In haar e-mail van 15 mei 2014 geeft Adecco in aanvulling op haar zienswijze van 23 april 2014 het volgende aan: “Aangaande het PES/(VOG)-traject wenst Adecco graag met het CBP verder in gesprek te gaan en daarvoor een voorafgaand onderzoek aan te vragen. De melding hiervoor zal binnenkort door Adecco worden opgepakt. Alsdan zal bekeken moeten worden hoe lang dit proces gaat duren en afhankelijk van de uitslagen van dit onderzoek – zal Adecco haar software moeten aanpassen. Gezien de samenhang tussen het onderzoek en de software-aanpassingen, ziet Adecco dit als 1 geheel en heeft Adecco hiervoor een inschatting van 12 maanden gemaakt.”

In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014 stelt Adecco: “Momenteel wordt ook de route in het PES (VOG)-traject bekeken. Aangezien de werkwijze bij alle andere grote uitzendorganisaties mogelijk nagenoeg hetzelfde is, wordt dit in haar geheel in kaart gebracht en zal Adecco hierover contact opnemen met het CBP.”

#### 5.4 Verwerking van het BSN

Artikel 24, eerste lid, Wbp bepaalt: Een nummer dat ter identificatie van een persoon bij wet is voorgeschreven wordt bij de verwerking van persoonsgegevens slechts gebruikt ter uitvoering van de betreffende wet dan wel voor doeleinden bij de wet bepaald.

Uit de screenshots die tijdens het onderzoek ter plaatse zijn gemaakt van de elektronische dossiers van de geselecteerde uitzendkrachten blijkt dat Adecco het BSN verwerkt van alle ingeschrevenen<sup>144</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>145</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>146</sup>. Bij e-mail van 24 februari 2014 heeft het CBP aan Adecco gevraagd op grond waarvan zij het BSN van uitzendkrachten die zich inschrijven/solliciteren

<sup>144</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>145</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>146</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

via de website verwerkt. In de brief van 27 februari 2014 stelt Adecco: “Adecco heeft geconstateerd dat voor deze verwerking geen wettelijke grondslag aanwezig is. Een en ander neemt Adecco zeer serieus op en heeft inmiddels een interne werkgroep opgestart die alle werkprocessen omtrent dit punt gaat aanpassen. Uiteindelijke doelstelling is onder meer te zorgen dat het BSNnummer -in dit stadium- uiteraard niet meer gevraagd en verwerkt wordt.”

In artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 is neergelegd dat de inhoudingsplichtige (in casu Adecco) verplicht is de identiteit van een werknemer vast te stellen en een afschrift van document ter identificatie in de administratie op te nemen. Artikel 7.5 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 schrijft vervolgens voor dat bovengenoemde verplichting wordt uitgevoerd voor de datum van aanvang van de werkzaamheden van de werknemer of voor de aanvang van de werkzaamheden indien de dienstbetrekking is overeengekomen op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen.

Aangezien het BSN is opgenomen op documenten ter identificatie geldt bovenstaande verplichting derhalve ook voor de verwerking van dit nummer.

Op grond van artikel 7.9, eerste lid, aanhef en sub c, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 verstrekt de werknemer voor de datum van aanvang van de werkzaamheden, of voor de aanvang van de werkzaamheden indien de dienstbetrekking is overeengekomen op de datum waarop de werkzaamheden aanvangen, aan de inhoudingsplichtige zijn burgerservicenummer.

Uit bovenstaande volgt dat Adecco voor de datum van de aanvang van de werkzaamheden het BSN in de administratie dient op te nemen.

Echter, voor iemand die zich bij Adecco heeft ingeschreven maar die nog niet te werk is gesteld bij een opdrachtgever, en waarmee Adecco dus nog geen uitzendovereenkomst<sup>147</sup> heeft afgesloten, is het verwerken van het BSN niet noodzakelijk ter voldoening aan bovengenoemde wettelijke verplichtingen. Pas als het zeker is dat de betreffende uitzendkracht te werk gesteld wordt bij een opdrachtgever is Adecco verplicht het BSN in de administratie op te nemen. Dit is op het moment dat Adecco met de uitzendkracht een uitzendovereenkomst afsluit.

Adecco verwerkt het BSN van ingeschrevenen, werkzame uitzendkrachten en ex-uitzendkrachten. Bij ingeschrevenen die nog geen uitzendovereenkomst zijn aangegaan is het verwerken van het BSN niet noodzakelijk ter uitvoering van de wettelijke verplichting tot het verwerken van dit nummer. Adecco handelt derhalve in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp door van personen die zich inschrijven voor uitzendwerk het BSN te registreren terwijl er nog geen uitzendovereenkomst is afgesloten.

In de zienswijze van 23 april 2014 heeft Adecco aangegeven dat zij aanpassingen zal doen en schattingen heeft gemaakt van het tijdspad van de aanpassingen.

“Aanpassingen in de processen: zes maanden, [...] en de aanpassingen in de software (in combinatie met de processen): 12 maanden.”

---

<sup>147</sup> De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbedrijf en de uitzendkracht.



In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014 stelt Adecco: “Overige systeemaanpassingen, zoals het niet meer opvragen van het BSN bij de intake van een uitzendkracht, lopen op schema en verwachten we ook binnen de door ons aangegeven termijnen te kunnen aanpassen. Daaraan gekoppeld zullen uiteraard ook de betrokken (werk)processen opnieuw worden beschreven.”

Verstrekking van het BSN aan opdrachtgevers

Uit de detacheringsovereenkomsten die tijdens het onderzoek ter plaatse van Adecco zijn ontvangen, blijkt dat uitzendkrachten in de uitzendovereenkomst moeten tekenen voor het verstrekken van een kopie van het identiteitsbewijs met hierop (in de meeste gevallen) het BSN aan de opdrachtgever.

Artikel 24, eerste lid, Wbp bepaalt dat een nummer dat ter identificatie van een persoon bij wet is voorgeschreven bij de verwerking van persoonsgegevens slechts mag worden gebruikt ter uitvoering van de betreffende wet dan wel voor doeleinden bij de wet bepaald.

In de detacheringsovereenkomsten staat “De werknemer stemt er op voorhand mee in dat Adecco op een met redenen omkleed verzoek van enige opdrachtgever een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer aan deze opdrachtgever verschaft met eerbiediging van de bijzondere regels van de Wet Bescherming Persoonsgegevens en aanverwante regelgeving, zodat deze opdrachtgever de identiteit van de werknemer kan verifiëren.”<sup>148 149 150 151</sup>

Dit impliceert dat Adecco het BSN van uitzendkrachten aan opdrachtgevers verstrekt op grond van ‘toestemming’. ‘Toestemming’ kan echter geen uitzondering vormen op het verwerkingsverbod in artikel 24, eerste lid, Wbp.

In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014 stelt Adecco dat er aanpassingen zijn gedaan in de templates voor de arbeidsovereenkomsten. In de e-mail van 26 augustus 2014 stelt Adecco hierover: “Zoals gemeld zijn de [Naam systeem 1]-templates voor de fasen A, B en C (en niet de lopende contracten) aangepast. Dit zag met name op het verstrekken van een kopie van het ID bewijs aan de opdrachtgevers van Adecco.”

Uit deze templates blijkt echter niet dat Adecco het BSN in de toekomst alleen nog aan opdrachtgevers zal verstrekken als dit wettelijk verplicht is maar dat zij dit gegeven met toestemming van de uitzendkracht willen verstrekken (zie paragraaf 5.3: Verstrekking van gegevens over ras aan opdrachtgevers).

Ook zijn de reeds verstrekte kopieën identiteitsbewijzen met daarop het BSN nog niet vernietigd, noch zijn de lopende contracten aangepast.

Het verstrekken van het BSN door Adecco aan opdrachtgevers dient niet ter uitvoering van enige wettelijke verplichting. Adecco handelt derhalve in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp door van uitzendkrachten het BSN te verstrekken aan de opdrachtgever.

<sup>148</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en met loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

<sup>149</sup> Detacheringsovereenkomst fase B, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>150</sup> Detacheringsovereenkomst fase C, versie 3, BC, artikel 9.2.

<sup>151</sup> Detacheringsovereenkomst fase A, bepaalde tijd, uitsluiting uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetalingsverplichting, versie 3, BC, artikel 11.3.

## 5.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag

Uit de onderzochte dossiers blijkt dat intercedenten van Adecco gegevens over loonbeslag verwerken. Voor de intercedenten is zichtbaar dat er sprake is van loonbeslag,<sup>152</sup> en, in één geval om welk bedrag het gaat.<sup>153</sup>

In de brief van 13 november 2013 bevestigt Adecco dat zij gegevens verwerkt over de financiële situatie van uitzendkrachten. De grondslag voor deze verwerking is volgens Adecco gelegen in artikel 8, onder b en c, Wbp.

Persoonsgegevens, waaronder gegevens omtrent loonbeslagen, mogen alleen worden verwerkt indien een grondslag bestaat als bedoeld in artikel 8 Wbp die de verwerking rechtvaardigt. Het verwerken van loonbeslagen kan, in tegenstelling tot hetgeen Adecco verklaart, niet gebaseerd zijn op de grondslag van artikel 8, onder b, Wbp. Artikel 8, onder b, Wbp vereist, dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst. Het verwerken van gegevens omtrent loonbeslagen is niet noodzakelijk in de overeenkomst tussen Adecco en de betrokkene, waaruit volgt dat artikel 8, onder b, Wbp niet kan dienen als grondslag voor deze verwerking.

Wat betreft een beroep op de grondslag van artikel 8, onder c, Wbp geldt het volgende. Op grond van afdeling 2, titel 2, boek 2 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering is een werkgever verplicht om mee te werken indien ten aanzien van een werknemer een loonbeslag van kracht is. Dit houdt in dat Adecco verplicht is om gegevens te verwerken die noodzakelijk zijn om te voldoen aan de verplichtingen die ingevolge het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering op haar rusten. Adecco kan derhalve voor de verwerking van gegevens met betrekking tot loonbeslag een beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder c, Wbp. Deze grondslag houdt in dat de gegevensverwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is. Dit geldt alleen voor de verwerking van de gegevens van loonbeslag bij de salarisadministratie, aangezien uitsluitend die verwerking noodzakelijk is om te voldoen aan de eisen van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014 vraagt Adecco: “Is het toereikend om een afgeschermd omgeving voor wat betreft de informatie rondom een loonbeslag te creëren? [...] Deze informatie is dan alleen zichtbaar voor de lokale Adecco vestiging via wie de flexkracht werkzaam is en de verwerkende afdeling op het hoofdkantoor.”

Zoals uit bovenstaande blijkt is het alleen noodzakelijk dat de salarisadministratie deze gegevens verwerkt. Of de bovenstaande werkwijze toereikend is hangt derhalve af van wie de gegevens binnen de vestiging en in het hoofdkantoor kan inzien.

Het CBP heeft vastgesteld dat de intercedenten van Adecco gegevens over loonbeslag verwerken.

---

<sup>152</sup> [CBP codes bewijsstukken].

<sup>153</sup> [CBP codes bewijsstukken].

Voor het uitvoeren van de wettelijke verplichting ten aanzien van het loonbeslag (artikel 8, onder c, Wbp) is het niet noodzakelijk dat de intercedenten van het uitzendbureau gegevens over loonbeslag (kunnen) verwerken. Zoals hierboven aangegeven dient deze verwerking uitsluitend door de salarisadministratie plaats te vinden en dienen deze gegevens dus ook alleen door de werknemers van de salarisadministratie zichtbaar te zijn. Ook kan de verwerking van gegevens omtrent loonbeslagen door intercedenten niet gebaseerd worden op de grondslag van artikel 8, onder b, Wbp, zoals hierboven reeds uiteengezet.

Uit bovenstaande volgt dat Adecco, uitsluitend voor zover het gaat om de verwerking van gegevens omtrent loonbeslagen door de salarisadministratie, een grondslag heeft op basis van artikel 8, onder c, Wbp.

Echter, voor de verwerking van gegevens omtrent loonbeslagen door intercedenten heeft Adecco geen grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp. Adecco handelt derhalve ten aanzien van deze verwerking in strijd met artikel 8 Wbp.

#### 5.6 Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens

Op grond van artikel 10, eerste lid, Wbp worden persoonsgegevens niet langer bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkene te identificeren, dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt.

Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat Adecco op het moment van het onderzoek geen maximale bewaartermijnen voor alle gegevens hanteert en daardoor gegevens van uitzendkrachten verwerkt tenminste vanaf het jaar 1990, dus meer dan 24 jaar.

Adecco stelt in de brief van 13 november 2013 ten aanzien van de bewaartermijnen: "Omtrent artikel 10 Wbp wordt hierbij aangegeven dat er geen specifieke termijn per (type) persoonsgegevens wordt gehanteerd. Maar zoals hierboven ook staat beschreven, dienen de gegevens verwijderd te worden maximaal 7 jaar na einde dienstbetrekking."

Voor een aantal gegevens die door Adecco worden verwerkt geldt een wettelijke bewaartermijn, zoals omschreven in hoofdstuk 3, uitwerking wettelijk kader.

In wettelijke regelingen bepaalde bewaartermijnen

In artikel 52 van de Algemene wet inzake rijksbelastingen is de zogenoemde 'fiscale bewaarplicht' neergelegd, die inhoudt dat de (basis)onderdelen van de administratie, gedurende zeven jaar moeten worden bewaard.

Artikel 10, eerste en derde lid, van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek schrijft voor dat het bestuur van een rechtspersoon verplicht is de administratie van de vermogenstoestand van de rechtspersoon en van alles betreffende de werkzaamheden van de rechtspersoon gedurende zeven jaren te bewaren.

Uit artikel 7.9 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 vloeit voort dat een aantal gegevens ten minste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd moet worden bewaard. Deze gegevens betreffen naam met voorletters, geboortedatum, burgerservicenummer, adres met postcode, woonplaats, en ingeval betrokkene niet in Nederland woont, het woonland en regio.

Artikel 7.5 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 schrijft voor dat afschriften van documenten ter identificatie tenminste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd worden bewaard. Dit geldt ook voor de administratie van de aard en het nummer van dat document indien deze niet uit het afschrift blijken.

Op grond van artikel 23, vijfde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 bewaart de inhoudingsplichtige een verzoek tot loonheffingskorting ten minste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking is geëindigd.

Op grond van bovenstaande bepalingen geldt dat Adecco de administratie, die noodzakelijk is voor de controle op de rijksbelasting zeven jaar moet bewaren, tenzij hiervoor een afwijkende bewaartermijn is vastgesteld. In haar zienswijze van 23 april 2014 en haar brief van 14 augustus 2014 vraagt Adecco of het CBP kan aangeven wat tot 'fiscale gegevens' (voor Rijksbelasting) behoort.

Uit de wetsgeschiedenis bij artikel 52 Awr is aangegeven dat de fiscale bewaartermijn zich uitstrekt tot de administratie van de vermogenstoestand en van alles betreffende het bedrijf zodat te allen tijde de rechten en verplichtingen alsmede de voor de heffing van belasting overigens van belang zijnde gegevens hieruit duidelijk blijken. Het is derhalve aan Adecco om te bepalen welke gegevens onder deze administratie- en bewaarplicht vallen.

Gegevens van de werknemer, afschriften van documenten ter identificatie en verzoeken tot loonheffingskorting dienen in ieder geval vijf jaar na einde van het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking eindigt te worden bewaard.

Naast deze fiscale bewaarplichten geldt de bewaartermijn van zeven jaar uit artikel 2:10 BW. Ook kan het voor Adecco noodzakelijk zijn om gegevens te bewaren in verband met nog lopende verjaringstermijnen van vorderingen voortvloeiende uit verbintenissen met uitzendkrachten en inleners.

Zoals Adecco heeft aangegeven in de zienswijze van 23 april 2014 is Adecco voor een aantal activiteiten eigen risicodrager voor de Ziektewet. Adecco heeft in de e-mail van 15 mei 2014 gesteld: "Kortgezegd worden de ziekmeldingen en verzuimdossiers van werkende uitzendkrachten 10 jaar bewaard aangezien dit door het UWV verplicht wordt gesteld. Echter als de kracht uit dienst is, worden deze gegevens uiterlijk 2 jaar na einde dienstverband verwijderd. Iets anders is de ziekteverzendhistorie naar [Bedrijf], de UWV en de bedrijfsarts. Deze wordt 10 jaar bewaard, aangezien dit door het UWV verplicht wordt gesteld."

In artikel 3, tweede lid van de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW is aangegeven dat het medisch dossier tien jaar bewaard moet worden en de 'overige gegevens' vijf jaar.

Dit betekent dat Adecco de gegevens<sup>154</sup> die zij verzamelt in het kader van het eigen risicodragen vijf jaar moet bewaren. Aangezien Adecco zelf geen medisch dossier mag aanleggen, is de bewaartermijn van 10 jaar alleen van toepassing op het medisch dossier dat de bedrijfsarts ten aanzien van betrokkenen heeft aangelegd. Adecco mag derhalve zelf geen gegevens van de ziekmelding langer dan vijf jaar bewaren.

<sup>154</sup> Dit zijn de gegevens die in de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW staan vermeld.

Op gegevens die niet onder bovenstaande of andere (wettelijke) bewaartermijnen vallen is de algemene bepaling van artikel 10 Wbp van toepassing. Dit betekent dus dat die gegevens niet langer mogen worden bewaard dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of verder worden verwerkt.

#### **Gegevens van uitzendkrachten die werken of hebben gewerkt**

Adecco verzamelt in het kader van het bemiddelen van uitzendkrachten naar werk een groot aantal persoonsgegevens van deze uitzendkrachten.<sup>155</sup> Adecco dient haar organisatie en administratie zodanig in te richten, met inachtneming van bovengenoemde regelgeving ten aanzien van de bewaartermijnen, dat gegevens niet langer bewaard worden dan noodzakelijk voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt. De beoordeling welke gegevens noodzakelijk zijn om te bewaren kan per situatie verschillen en vergt derhalve een op de situatie toegesneden afweging van Adecco.

Tijdens het onderzoek is gebleken dat Adecco gegevens bewaart in ieder geval vanaf het jaar 1990. Adecco heeft niet aangetoond, noch is anderszins gebleken dat deze bewaartermijn conform bovenstaande regelgeving is ingericht en dus noodzakelijk is voor het verwerken van de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld dan wel voor de doeleinden waarvoor zij vervolgens zijn verwerkt, zoals het voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Nu Adecco gegevens van uitzendkrachten langer bewaart dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, handelt Adecco derhalve in strijd met artikel 10 Wbp.

#### **Gegevens van uitzendkrachten die niet hebben gewerkt**

Ook voor de groep uitzendkrachten die niet voor Adecco hebben gewerkt geldt dat persoonsgegevens slechts mogen worden bewaard indien de gegevens noodzakelijk zijn voor de verwerking van het doel waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt. Voor de uitzendkrachten die niet hebben gewerkt, maar waarbij uit contact met Adecco blijkt dat deze nog wel bemiddeld willen worden naar werk, betekent dit dat Adecco de gegevens mag blijven verwerken, aangezien deze gegevens derhalve noodzakelijk zijn voor het doel van bemiddeling naar werk. Voor de uitzendkrachten die niet hebben gewerkt en die ook niet te kennen hebben gegeven nog bemiddeld te willen worden naar werk geldt echter dat de persoonsgegevens moeten worden verwijderd, aangezien het doel van bemiddeling naar werk en daarmee de noodzaak voor de verwerking niet langer geacht wordt aanwezig te zijn.

Voor deze groep geldt derhalve ook dat Adecco zal moeten navragen bij de uitzendkrachten of deze nog willen worden bemiddeld naar werk. Indien dat niet het geval is, of indien geen contact met de uitzendkracht heeft plaatsgevonden, zal Adecco in de geest van artikel 6, zesde lid, van het Vrijstellingsbesluit Wbp de gegevens van de uitzendkracht moeten verwijderen.

---

<sup>155</sup> Zie voor een overzicht paragraaf 4.1.

Nu Adecco ook gegevens verwerkt van de groep uitzendkrachten die niet voor Adecco hebben gewerkt en waarvan Adecco niet heeft aangetoond dat de uitzendkrachten nog willen worden bemiddeld naar werk, handelt Adecco in strijd met artikel 10 Wbp.

### **Gegevens van uitzendkrachten die zich hebben uitgeschreven**

Wat betreft deze groep (de uitgeschrevenen) dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de groep die wel heeft gewerkt en de groep die niet heeft gewerkt.

Uitgeschrevenen die wel hebben gewerkt

Voor de groep die wel heeft gewerkt geldt dat Adecco gebonden is aan de (wettelijke) bewaartermijnen die van toepassing zijn op de uitzendkrachten die werken of hebben gewerkt. Zie hiervoor de toelichting onder het kopje “Gegevens van uitzendkrachten die werken of hebben gewerkt”. Adecco zal derhalve ook voor deze groep haar administratie zodanig moeten inrichten dat de wettelijke bewaartermijnen worden nageleefd en dat de gegevens derhalve niet langer worden bewaard dan noodzakelijk.

Uitgeschrevenen die niet hebben gewerkt

Voor de groep die niet heeft gewerkt en die zich hebben uitgeschreven geldt echter dat de gegevens niet langer mogen worden bewaard. Deze groep wil immers niet meer worden bemiddeld naar werk en aangezien zij niet door Adecco zijn bemiddeld naar werk, is er ook geen andere noodzaak voor Adecco om deze gegevens nog langer te bewaren. Adecco dient derhalve de persoonsgegevens van een uitzendkracht die niet via Adecco heeft gewerkt en die zich heeft uitgeschreven direct te verwijderen.

Nu Adecco gegevens van uitzendkrachten die zich hebben uitgeschreven langer bewaart dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, handelt Adecco in strijd met artikel 10 Wbp.

### **Voorgenomen werkwijze voor het bewaren van gegevens**

Adecco heeft in haar brief van 13 november 2013 aangegeven dat voor de gegevens in [Naam systeem 2] en het [Naam systeem 4] de gegevens maximaal 7 jaar na einde dienstbetrekking dienen te worden verwijderd.

Het CBP leidde hieruit af dat Adecco het voornemen had om alle gegevens 7 jaar na het einde van het dienstverband te verwijderen.

Ook deze door Adecco aangegeven bewaartermijn van zeven jaar voor alle persoonsgegevens na laatste opdracht of laatste contact zou langer dan noodzakelijk zijn om te voldoen aan wettelijke verplichtingen of voor het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld en vervolgens zijn verwerkt.

Zoals hierboven aangegeven is Adecco onderworpen aan verscheidene (wettelijke) bewaartermijnen. Niet alle bewaartermijnen zijn gesteld op zeven jaar en de bewaartermijnen die wel op zeven jaar zijn gesteld strekken zich niet uit over alle gegevens die Adecco verwerkt. Tevens dient bij de fiscale bewaartermijn van zeven jaar opgemerkt te worden dat deze niet standaard pas ingaat op het moment waarop de uitzendkracht uit dienst gaat. Adecco heeft niet aangetoond dat het noodzakelijk is om alle gegevens zeven jaar te bewaren en handelt derhalve ook met dit voornemen in strijd met artikel 10 Wbp.

In de brief van 14 augustus 2014 geeft Adecco vervolgens aan dat reeds in het systeem [Naam systeem 1] aanpassingen zijn gemaakt zodat de juiste bewaartermijnen in acht worden genomen.

In de e-mail van 26 augustus 2014 stelt Adecco dat “voor de personen die zijn ingeschreven (maar niet voor ons hebben gewerkt) alle gegevens binnen uiterlijk 12 maanden worden verwijderd.”

Tevens geef Adecco aan dat van de gegevens van personen die uit dienst zijn gegaan uiterlijk na twee jaar worden verwijderd uit [Naam systeem 1].

Tot slot stelt Adecco: “Overige bewaartermijnen, ook voor de andere systemen, zijn nog in behandeling en de aanpassingen hierin liggen op schema.”

Nu de bewaartermijnen nog niet voor alle gegevens conform bovenstaande zijn aangepast en de ten onrechte te lang bewaarde persoonsgegevens nog niet zijn vernietigd, handelt Adecco in strijd met artikel 10, eerste lid, Wbp.

#### 5.7 Maatregelen Adecco

In de zienswijze van Adecco van 23 april 2014 op de voorlopige bevindingen van het onderzoek van het CBP geeft Adecco aan dat zij maatregelen zal treffen om de overtredingen te beëindigen:

“Met belangstelling heeft Adecco kennis genomen van uw voorlopige bevindingen. Hierin werkt u de bestaande regelgeving uit, vervolgens de door u geconstateerde feiten en daarna uw beoordeling met een eindconclusie. Bij onze bestudering van uw bevindingen, is meteen bekeken welke aanpassingen bij onze systemen en processen nodig zijn. [...]

Zoals gemeld is Adecco voornemens gemelde aanpassingen zo goed mogelijk door te voeren. Begin dit jaar heeft Adecco hiervoor reeds een interne werkgroep opgestart die alle aanpassingen gaat doorvoeren.

Het zal u niet verbazen dat dit op sommige punten (veel) tijd gaat kosten, echter zal Adecco deze aanpassingen hoge prioriteit geven en (binnen de redelijkheid) een en ander zo spoedig mogelijk oppakken. [...]

Wellicht vooruitlopend op een van uw volgende mededelingen heeft Adecco schattingen gemaakt van het noodzakelijke tijdspad om de aanpassingen zorgvuldig door te voeren. Naar inschatting zullen de aanpassingen de volgende perioden in beslag gaan nemen.

Aanpassingen in de processen: zes maanden, aanpassingen voor het PES (VOG)-traject: hiervoor moet nog nadere afstemming met het CBP plaatsvinden en de aanpassingen in de software (in combinatie met de processen): twaalf maanden.”

In de brief van 14 augustus 2014 in aanvulling op de zienswijze van 23 april 2014 geeft Adecco de volgende informatie over de voortgang.

“Begin dit jaar, is bij Adecco een werkgroep van start gegaan die de nodige verbeteringen in kaart heeft gebracht. Om een en ander zorgvuldig aan te pakken, zijn de onderwerpen opgedeeld in deelprojecten waarbinnen de diverse acties verder zijn uitgewerkt.

Intussen is veel gecommuniceerd tussen de verschillende relevante disciplines/afdelingen binnen Adecco (vooral veel contact met de software programmeurs) en de eerste resultaten worden duidelijk zichtbaar. [...]

In de brief van 26 augustus 2014 heeft Adecco nader uitgewerkt welke aanpassingen zij tot nu toe heeft gedaan. Deze zijn verwerkt in de voorgaande beoordeling.

## 6 CONCLUSIES

Verwerking van gegevens over godsdienst/levensovertuiging

Uit het onderzoek van het CBP blijkt niet dat Adecco gegevens verwerkt over de godsdienst of levensovertuiging van uitzendkrachten.

Verwerking van gegevens over ras: nationaliteit en kopie identiteitsbewijs

Adecco verwerkt rasgegevens van ingeschrevenen, werkzame uitzendkrachten en ex-uitzendkrachten door van deze uitzendkrachten het kenmerk nationaliteit en een kopie van het identiteitsbewijs te registreren.

Vanaf het moment dat Adecco een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht kan Adecco een geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 18, eerste lid, Wbp en heeft Adecco een grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp voor de verwerking van het kenmerk nationaliteit en een kopie van het identiteitsbewijs.

Bij ingeschrevenen met wie Adecco nog geen uitzendovereenkomst heeft gesloten kan Adecco geen beroep doen op de uitzonderingsgrond voor het verwerken van rasgegevens.

Adecco handelt in strijd met artikel 16 Wbp door van personen die zich inschrijven voor uitzendwerk het kenmerk nationaliteit en een kopie van het paspoort te registreren terwijl er nog geen uitzendovereenkomst is afgesloten.

Verstrekking van gegevens over ras aan opdrachtgevers

Adecco heeft het verstrekken van documenten ter identificatie in detacheringsovereenkomsten geregeld. Adecco kan zich voor deze verwerking van rasgegevens van uitzendkrachten op basis van artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen, alleen voor vreemdelingen beroepen op de uitzondering van artikel 18, onder a, Wbp op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp.

Door het verstrekken van afschriften van documenten ter identificatie van uitzendkrachten, niet zijnde vreemdelingen, aan opdrachtgevers handelt Adecco derhalve in strijd met het verwerkingsverbod voor rasgegevens van artikel 16 Wbp.

Verwerking van gegevens over ras: door uitzendkracht toegevoegde foto

Ten aanzien van het verwerken van door uitzendkrachten zelf toegevoegde foto's kan Adecco een geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp en heeft Adecco een grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp.

Verwerking van gegevens over de gezondheid

Adecco verwerkt gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte van de uitzendkrachten door deze informatie aan de uitzendkracht te vragen en in het systeem van Adecco te registreren. Het registreren van deze informatie is niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Adecco handelt hiermee derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

Daarnaast vraagt en registreert Adecco gegevens over de gezondheid van uitzendkrachten bij de inschrijving. Adecco handelt ook met deze verwerking in strijd met artikel 16 Wbp.



#### Verwerking van strafrechtelijke gegevens

Adecco verstrekt aan opdrachtgevers strafrechtelijke gegevens van uitzendkrachten in de eigen verklaring van goed gedrag en in de verklaring pre-employment screening. Adecco kan geen geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgronden van artikel 22, vierde lid, Wbp danwel artikel 23 Wbp. Adecco handelt in strijd met artikel 16 Wbp door strafrechtelijke gegevens van uitzendkrachten in de eigen verklaring van goed gedrag en de verklaring pre-employment screening te verstrekken aan opdrachtgevers.

#### Verwerking van het BSN

Adecco verwerkt het BSN van ingeschrevenen, werkzame uitzendkrachten en ex-uitzendkrachten.

Vanaf het moment dat Adecco een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht handelt Adecco ten aanzien van de verwerking van het BSN in overeenstemming met artikel 24 Wbp, aangezien deze verwerking plaatsvindt voor de uitvoering van een wettelijke verplichting.

Bij ingeschrevenen die nog geen uitzendovereenkomst zijn aangegaan is het verwerken van het BSN niet noodzakelijk ter uitvoering van de wettelijke verplichting tot het verwerken van dit nummer.

Adecco handelt derhalve in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp door van personen die zich inschrijven voor uitzendwerk het BSN te registreren terwijl er nog geen uitzendovereenkomst is afgesloten.

#### Verstrekking van het BSN aan opdrachtgevers

Uit de detacheringsovereenkomsten die tijdens het onderzoek ter plaatse van Adecco zijn ontvangen blijkt dat uitzendkrachten in de uitzendovereenkomst moeten tekenen voor het verstrekken van een kopie van het identiteitsbewijs met hierop (in de meeste gevallen) het BSN aan de opdrachtgever.

Het verstrekken van het BSN aan een opdrachtgever dient niet ter uitvoering van enige wettelijke verplichting. Adecco handelt derhalve in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp door van personen waarmee een uitzendovereenkomst is afgesloten het BSN te verstrekken aan de werkgever.

#### Verwerking van gegevens over loonbeslag

Adecco verwerkt gegevens omtrent loonbeslagen. Voor zover het gaat om de verwerking van gegevens omtrent loonbeslagen door de salarisadministratie, heeft Adecco hiervoor een grondslag op basis van artikel 8, onder c, Wbp.

Echter, voor de verwerking van gegevens omtrent loonbeslagen door intercedenten heeft Adecco geen grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp.

Adecco handelt in strijd met artikel 8 Wbp doordat zij intercedenten van Adecco loonbeslagen van uitzendkrachten laat verwerken.

#### Bewaartermijnen

Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat Adecco op het moment van het onderzoek geen maximale bewaartermijnen hanteert en gegevens van uitzendkrachten verwerkt tenminste vanaf het jaar 1990, dus meer dan 24 jaar. Dit is langer dan wettelijk is

voorgeschreven danwel op andere wijze noodzakelijk is. Hiermee handelt Adecco in strijd met artikel 10 Wbp.

Adecco heeft maatregelen in gang gezet om de juiste bewaartermijnen in acht te nemen. Nu de bewaartermijnen nog niet voor alle gegevens conform bovenstaande zijn aangepast en de ten onrechte te lang bewaarde persoonsgegevens nog niet zijn vernietigd, handelt Adecco in strijd met artikel 10, eerste lid, Wbp.