

POSTADRES Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag BEZOEKADRES Juliana van Stolberglaan 4-10  
TEL 070 - 88 88 500 FAX 070 - 88 88 501 INTERNET [www.cbpweb.nl](http://www.cbpweb.nl) [www.mijnprivacy.nl](http://www.mijnprivacy.nl)

## College bescherming persoonsgegevens

Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens  
van uitzendkrachten door Randstad Nederland B.V.

z2013-00790

Openbare versie  
Rapport definitieve bevindingen  
Met corrigendum van 27 oktober 2014

September 2014

INHOUDSOPGAVE

1 Inleiding .....	3
1.1 Aanleiding onderzoek.....	3
1.2 Randstad .....	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.....	13
Overige uitzonderingsgronden op het verwerkingsverbod.....	15
3.5 Gebruik wettelijk identificatienummer .....	16
3.6 Verwerking afschriften ter identificatie.....	16
3.7 Verwerking gegevens over loonbeslagen .....	17
3.8 Bewaring persoonsgegevens.....	17
4 feiten .....	21
4.1 Gegevensverwerking .....	21
4.2 Vaststelling doel en middelen.....	23
4.3 Verwerking bijzondere persoonsgegevens .....	23
Verwerking van het gegeven ‘hoofddoek’ .....	23
Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie .....	24
Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto .....	24
Verwerking van gegevens over de gezondheid .....	25
Verwerking van Verklaring Omtrent het Gedrag en Integriteitsverklaring .....	26
4.4 Verwerking van het BSN.....	26
4.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag .....	27
4.6 Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens.....	27

5	Beoordeling .....	30
5.1	Verwerking van persoonsgegevens .....	30
5.2	Verantwoordelijke .....	31
5.3	Verwerking bijzondere persoonsgegevens .....	31
	Verwerking van gegevens over godsdienst/levensovertuiging .....	31
	Verwerking van gegevens over ras .....	32
	Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie .....	32
	Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto .....	38
	Verwerking van gegevens over de gezondheid .....	40
	Verwerking van strafrechtelijke gegevens .....	41
5.4	Verwerking van het BSN .....	45
5.5	Verwerking van gegevens over loonbeslag .....	47
5.6	Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens .....	49
5.7	Maatregelen Randstad .....	57
6	Conclusies .....	58

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 uiteindelijk 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 Randstad Nederland B.V. (hierna: Randstad).

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

### 1.2 Randstad

Randstad staat ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 33149482. Bij de inschrijving is onder andere vermeld als activiteit: “Beschikbaar stellen van gespecialiseerde medewerkers op uitzendbasis of via detachering, werven en selecteren van personeel”. Op de website van Randstad staat vermeld: “Uitzenden & Detacheren vormt de kern van onze dienstverlening. We helpen bedrijven hun flexibele behoefte aan personeel in te vullen. We werven kandidaten die passen bij het bedrijf en de functie en verzorgen het gehele plannings- en verloningsproces.”

Randstad houdt zich onder andere bezig met het werven van uitzendkrachten voor opdrachtgevers.<sup>1</sup> Een uitzendkracht die via Randstad gaat werken bij een bedrijf, sluit een contract af met Randstad en wordt door Randstad betaald. Randstad is derhalve aan te merken als de werkgever van de uitzendkracht.

<sup>1</sup> Uitzendbedrijven Randstad, Tempo-Team en Yacht, die allen onder Randstad Nederland vallen, hebben over 2013 gemiddeld 4.310 vaste medewerkers (eigen personeel) en gemiddeld per dag 80.800 uitzendkrachten in dienst.

### 1.3 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is het controleren of het uitzendbureau Randstad 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 Randstad zijn gaan werken;
- Werkzame uitzendkrachten: personen die voor Randstad werkzaam zijn;
- Ex-uitzendkrachten: personen die ooit voor Randstad hebben gewerkt maar nu niet meer werkzaam zijn voor Randstad.

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 15 en 17 oktober 2013 onderzoek bij Randstad uitgevoerd. Tijdens het onderzoek ter plaatse zijn 50 elektronische dossiers van uitzendkrachten geselecteerd. In deze dossiers is onderzocht welke gegevens Randstad van uitzendkrachten verwerkt en hoe lang de gegevens door Randstad bewaard worden. Hiervoor zijn screenshots gemaakt van de elektronische dossiers van de geselecteerde uitzendkrachten. Deze dossiers bevinden zich in het systeem [Naam systeem]. Het betreft dossiers van ingeschrevenen, werkzame uitzendkrachten en ex-uitzendkrachten.

Tijdens het onderzoek ter plaatse heeft het CBP tevens mondeling inlichtingen gevraagd aan Randstad 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 een schriftelijk inlichtingenverzoek 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.

## 2 PROCEDURE

Bij brief van 8 oktober 2013 heeft het CBP bij Randstad aangekondigd dat een ambtshalve onderzoek is gestart naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten van Randstad.

Op 15 en 17 oktober 2013 heeft het CBP een onderzoek uitgevoerd bij Randstad in Diemen.

Bij brief van 15 oktober 2013 heeft het CBP een inlichtingenverzoek uitgezet bij Randstad.

Bij e-mail van 22 oktober heeft Randstad uitstel gevraagd voor de beantwoording van het inlichtingenverzoek. Bij e-mail van 24 oktober is uitstel verleend tot 5 november 2013. Bij brief van 4 november 2013 heeft Randstad het inlichtingenverzoek beantwoord.

Bij e-mail van 22 november 2013 heeft het CBP een vraag gesteld over wie het doel en de middelen van de verwerking vaststelt. De vraag is bij e-mail van 25 november beantwoord door Randstad.

Bij e-mail van 19 december 2013 heeft het CBP een vraag gesteld over het internetportal van uitzendkrachten. Randstad heeft bij brief van 24 december 2013 een overzicht van de schermen toegestuurd. Naar aanleiding hiervan heeft het CBP telefonisch contact opgenomen met Randstad op 14 januari 2014 om nadere toelichting te krijgen over het toevoegen en verwijderen van de pasfoto. Bij brief van 17 januari 2014 heeft Randstad deze toelichting gegeven.

Bij e-mail van 23 januari 2014 heeft het CBP een vraag gesteld over het loonbeslag. Randstad heeft deze vraag beantwoord bij e-mail van 29 januari 2014.

Bij brief van 3 april 2014 zijn de voorlopige bevindingen van het onderzoek aan Randstad verzonden en is hen verzocht een zienswijze te geven.

Bij brief van 23 mei 2014 heeft Randstad haar zienswijze op het rapport voorlopige bevindingen aan het CBP doen toekomen.

Bij e-mail van 20 juni 2014 heeft het CBP enkele aanvullende vragen gesteld over de zienswijze van Randstad.

Bij e-mail van 27 juni 2014 heeft Randstad de aanvullende vragen beantwoord.

Randstad heeft bij e-mail van 4 juli 2014 een nadere toelichting gegeven op deze beantwoording.

### 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>3</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>4</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>3</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>4</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>5</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>6</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>7</sup>

<sup>5</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>6</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 82.

<sup>7</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>8</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 of 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>9</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>10</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>11</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>12</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>13</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>14</sup>

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

<sup>9</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 86.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

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

<sup>14</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>15</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>16</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>17</sup>

<sup>15</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 102.

<sup>16</sup> Kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 5, p. 39-40 en Kamerstukken II 1975/76, 13 872, nr. 3, p. 29.

<sup>17</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>18</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>19</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 worden verwerkt, maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een

<sup>18</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.

<sup>19</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p.27.

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 lichamelijk 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>20</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>21</sup>

In de code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie, 2006' van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG)<sup>22</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>23</sup>;
- de vermoedelijke duur van het verzuim<sup>24</sup>;
- de lopende afspraken en werkzaamheden<sup>25</sup>;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (niet onder welke<sup>26</sup>);<sup>27</sup>

<sup>20</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 109.

<sup>21</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 114.

<sup>22</sup> Door zelfregulering in beroepscode is de reikwijdte van het medisch beroepsgeheim rustend op de bedrijfsarts vastgelegd.

<sup>23</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.a.

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

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

<sup>26</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>27</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.f.

- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval<sup>28</sup>;
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid;<sup>29</sup>
- in bepaalde situaties: of er aanpassingen in het kader van de re-integratie aangeboden kunnen worden.<sup>30</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>31</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;
- 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>32</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>33</sup> De vangnetregeling geldt bijvoorbeeld voor werknemers die wegens orgaandonatie arbeidsongeschikt zijn,<sup>34</sup> voor werknemers die vanwege zwangerschap arbeidsongeschikt zijn<sup>35</sup>, voor arbeidsgehandicapten die binnen vijf jaar na hun indiensttreding wederom arbeidsongeschikt worden<sup>36</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>37</sup>.

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

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

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

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

<sup>31</sup> Zie: eindrapport Tredin, arbodiensten en het medisch beroepsgeheim, CBP 2008

<sup>32</sup> De zieke werknemer, CBP 2008, p.76

<sup>33</sup> Artikel 7:629, vijfde lid, BW.

<sup>34</sup> Artikel 29, tweede lid, onder e, Ziektewet.

<sup>35</sup> Artikel 29a j° 29, tweede lid, onder f, Ziektewet.

<sup>36</sup> Artikel 29b j° 29, tweede lid, onder g, Ziektewet.

<sup>37</sup> Artikel 29d j° 29, tweede lid, onder g, Ziektewet.

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 ziekingeld uitbetaald kan krijgen indien hij redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn van het feit dat er sprake was van een vangnetsituatie.<sup>38</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 ziekingeld misloopt.<sup>39</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>40</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.

#### 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 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.

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

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

<sup>39</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 78.

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



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>41</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 beperkte 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 feiten heeft gepleegd of dreigt te plegen, hetzij tegen de verantwoordelijke zelf hetzij tegen derden.”<sup>42</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>43</sup> [...]”<sup>44</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. 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

<sup>41</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 118.

<sup>42</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 120.

<sup>43</sup> Nu neergelegd in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

<sup>44</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 121.

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 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>45</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 zélf. 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>46</sup>

<sup>45</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.

<sup>46</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.



### 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 wetsgeschiedenis 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 zover dat bij wet is bepaald. Aldus is een afweging op het niveau van de formele wet in beginsel gegarandeerd.”<sup>47</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

<sup>47</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 127 ev.

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>48</sup> arbeid feitelijk gaat verrichten bij een andere werkgever, die andere werkgever een afschrift van een document ter identificatie van die vreemdelingen 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, 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>49</sup>

<sup>48</sup> In artikel 15, derde lid, WAV worden hierop enkele uitzonderingen benoemd.

<sup>49</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 95.

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 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>50</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 uitzendbureau 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.

<sup>50</sup> Stb. 2001, 250.

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>51</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>52</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.

#### 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.

<sup>51</sup> Nu neergelegd in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

<sup>52</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26 728, nr. 3, p. 26.

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

Randstad verwerkt van uitzendkrachten diverse gegevens. Dit betreft tenminste de volgende gegevens<sup>53</sup>:

- Voorletters, voornaam, achternaam, meisjesnaam
- Geboortedatum (leeftijd)
- BSN (veld sofinummer)
- Nationaliteit
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Adres
- Woonplaats
- Telefoonnummer vast
- Telefoonnummer mobiel
- E-mail adres
- Bankrekeningnummer
- Betalingsgegevens loon
- Opleidingsgegevens
- Werkervaringsgegevens
- 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 / Integriteitsverklaring
- Tewerkstellingsvergunning

#### Privacystatement

In het privacystatement<sup>54</sup> van Randstad staat over de verwerking van gegevens van uitzendkrachten het volgende:

”Op het moment dat u uw gegevens invult op onze website of u zich inschrijft op één van onze vestigingen, worden uw persoonsgegevens vastgelegd voor de uitvoering van onze HR-dienstverlening, waaronder [opties: bemiddeling, uitzenden, detachering, Managed Services, payroll, werving & selectie, salarisadministratie en personeelsmanagement]. Uw persoonsgegevens worden verwerkt (1) om u aanbiedingen te kunnen doen en/of informatie te kunnen verstrekken over de dienstverlening en overige activiteiten, (2) om uw geschiktheid en beschikbaarheid te kunnen beoordelen in verband met bemiddeling naar vast of tijdelijk werk danwel een opdracht, (3) om een werknemers- of personeels/bemiddelingsrelatie met u aan te

<sup>53</sup> Dit zijn de gegevens die door het CBP tijdens het onderzoek ter plaatse zijn aangetroffen in het elektronische systeem [Naam systeem] in de tabbladen: [namen tabbladen] en documenten en die door Randstad zijn genoemd in de brief van 4 november 2013.

<sup>54</sup> <https://www.randstad.nl/over-randstad/privacystatement.xml>, opgesteld op 4 januari 2013.

gaan en te onderhouden, (4) om een opdracht bij de opdrachtgever te kunnen vastleggen in een overeenkomst met de opdrachtgever en de overeenkomst met de opdrachtgever te onderhouden en na te komen (5) voor het bevorderen van uw persoonlijke ontwikkeling, waaronder training en opleiding, (6) voor managementdoeleinden waaronder managementinformatie, het verzorgen van interne controle en bedrijfsveiligheid en het uitvoeren van audits en accountantscontrole, en (7) om wet- en regelgeving na te kunnen komen.

We verwerken onder andere de volgende persoonsgegevens:

- NAW gegevens, e-mail adres en andere contactgegevens
- geboortegegevens, leeftijd, burgerlijke staat, geslacht,
- pasfoto, nationaliteit, BSN-nummer, ID bewijs, werkvergunning, VAR
- curriculum vitae (CV), informatie over opleiding en werkervaring, referenties en getuigschriften
- gegevens over beschikbaarheid en verlof

Randstad Nederland legt uitsluitend bijzondere persoonsgegevens vast als dat nodig is om aan haar wettelijke verplichtingen te voldoen, voor zover daar toestemming is gegeven, of indien dit anders toegelaten is bij of krachtens de wet. Met 'gevoelige persoonsgegevens' wordt bedoeld gegevens over ras, godsdienst of levensovertuiging, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, lidmaatschap vakvereniging, strafrechtelijke persoonsgegevens en/of persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag.

Randstad Nederland kan uw persoonsgegevens doorgeven aan andere Randstad entiteiten, haar opdrachtgevers, onderaannemers (bijvoorbeeld gegevensbewerkers) die namens haar diensten verlenen, leveranciers, overheidsinstanties en andere zakelijke relaties. En in alle overige gevallen waarin wij hiertoe kunnen worden verplicht, bijvoorbeeld door een gerechtelijk bevel of een rechterlijk vonnis. Uw Persoonsgegevens kunnen worden doorgegeven buiten Nederland. Randstad Nederland heeft de nodige maatregelen genomen om te verzekeren dat alle doorgegeven persoonsgegevens adequaat worden beschermd. “

Gebruikersvoorwaarden online sollicitatie:

Bij het inschrijven via de website van Randstad<sup>55</sup> moet de inschrijver akkoord gaan met de gebruikersvoorwaarden. Hierin staat over de verwerking van persoonsgegevens het volgende.

#### “Privacy

Als je besluit je gegevens naar Randstad te zenden, geef je Randstad daarmee uitdrukkelijke toestemming om deze gegevens te gebruiken bij het vinden van (uitzend-)werk. Randstad gaat vertrouwelijk om met deze gegevens en zal ze alleen ter beschikking stellen aan een derde met het doel (uitzend-)werk te vinden. Lees ons privacystatement.”

Voorwaarden van inschrijving en uitzending

Bij het intakegesprek met de potentiële uitzendkracht, moet deze de Voorwaarden van inschrijving en uitzending ondertekenen<sup>56</sup>. In deze voorwaarden staat over de verwerking van persoonsgegevens het volgende.

“Randstad is verantwoordelijk oor de verwerking van de door de uitzendkracht verstrekte persoonsgegevens. Randstad gaat hier zorgvuldig mee om. De persoonsgegevens worden

<sup>55</sup> [www.randstad.nl](http://www.randstad.nl).

<sup>56</sup> [CBP code bewijststuk].



verwerkt ten behoeve van de totstandkoming en uitvoering van (een) eventuele uitzendovereenkomst(en), om de uitzendkracht aanbiedingen te doen voor ondersteuning bij en/of bemiddeling naar tijdelijk of vast ander werk door Randstad of haar Nederlandse groepsmaatschappijen, voor interne managementdoeleinden (zoals steekproefsgewijze kwaliteitscontrole), voor de uitvoering of de toepassing van de wet en ter bestrijding van fraude. Ten behoeve van deze doeleinden kunnen persoonsgegevens aan derden worden verstrekt, zoals (potentiële) opdrachtgevers, Nederlandse groepsmaatschappijen van Randstad, organisaties belast met de uitvoering van sociale zekerheidsuitkeringen en de in artikel 33 lid 2 CAO bedoelde aanvulling en autoriteiten belast met de opsporing en bestrijding van fraude, waaronder de Koninklijke Marechaussee.”

#### 4.2 Vaststelling doel en middelen

Op de website van Randstad staat vermeld<sup>57</sup>: “Uitzenden & Detacheren vormt de kern van onze dienstverlening. We helpen bedrijven hun flexibele behoefte aan personeel in te vullen. We werven kandidaten die passen bij het bedrijf en de functie en verzorgen het gehele plannings- en verloningsproces.”

Op de vraag van het CBP aan Randstad in de e-mail van 22 november 2013 wie het doel en de middelen van de gegevensverwerking van uitzendkrachten bepaalt, antwoordt Randstad bij e-mail van 25 november 2013: “Randstad Nederland is de verantwoordelijke, gezamenlijk met haar dochterondernemingen waaronder Randstad Uitzendbureau”.

#### 4.3 Verwerking bijzondere persoonsgegevens

##### Verwerking van het gegeven ‘hoofddoek’

Randstad verwerkt in het profiel van een aantal uitzendkrachten de term ‘hoofddoek’. Dit blijkt uit het ‘Memo audit discriminatie’ van 1 oktober 2012 die het CBP tijdens het onderzoek ter plaatse van Randstad heeft ontvangen. Bij de audit is bekeken in hoeverre de vastlegging van informatie over de uitzendkrachten door intercedenten in strijd is met de AWGB en de Wbp. Het woord ‘hoofddoek’ kwam 8 keer voor in het veld ‘persoonlijke indruk’.

In het memo staat:

“Hoofddoek

Discriminatie op grond van godsdienst mag niet. Daarvan is ook sprake als een kandidaat wordt afgewezen, omdat zij een hoofddoek draagt. Hij /zij kan niet lezen wat er in de persoonlijke indruk staat, maar opnemen van ‘hoofddoek’ geeft wel de indruk aan intercedent waarop gescreend kan worden”.

[...]

##### **Aanbevelingen en procesverbeteringen**

[...]

2. Hoofddoeken – gebruik het woord hoofddoek niet meer in het veld ‘persoonlijke indruk’ of dat de medewerker een hoofddoek draagt. Als de opdrachtgever vraagt om een medewerker zonder hoofddoek, geef aan dat je daar niet aan kan meewerken.”

Tijdens het onderzoek ter plaatse is door Randstad aangegeven dat de term ‘hoofddoek’ die tijdens de audits is aangetroffen niet uit het systeem is verwijderd.

<sup>57</sup> <http://www.randstad.nl/over-randstad/onze-labels/uitzenden-en-detacheren.xml>



Tijdens het onderzoek ter plaatse bleek dat ook in het zoekveld 'sleutel'<sup>58</sup> de term 'hoofddoek' 4 keer voorkwam in dossiers van uitzendkrachten<sup>59</sup>.

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

Randstad geeft in de brief van 4 november 2013 in antwoord op vraag 5 aan dat zij gegevens over het ras verwerkt, namelijk het gegeven 'nationaliteit', het kopie paspoort met daarop de foto van de uitzendkracht en een foto indien deze door de uitzendkracht zelf is toegevoegd aan zijn dossier.

Randstad verklaart in de brief dat ze deze gegevens verwerkt in verband met de identificatie van de uitzendkracht (art. 18 sub a Wbp).

Uit het onderzoek ter plaatse, waarbij screenshots zijn gemaakt van de gegevens van uitzendkrachten in het systeem [Naam systeem] van Randstad, blijkt dat Randstad het gegeven nationaliteit verwerkt van ingeschrevenen<sup>60</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>61</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>62</sup>. Ook verwerkt Randstad het kopie identiteitsbewijs van ingeschrevenen<sup>63</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>64</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>65</sup>.

De grondslag voor de verwerking van gegevens over ras wordt volgens Randstad gevonden in artikel 8 sub a, b en c, Wbp.

**Verwerking van door uitzendkracht toegevoegde foto**

Het invoegen van een foto vindt plaats in de internetportal van de uitzendkracht. Het CBP heeft bij brief van 17 januari 2014 schermafdrukken ontvangen die voor de uitzendkracht zichtbaar zijn als hij/zij een foto invoegt. Voordat de uitzendkracht een foto invoegt krijgt hij/zij de volgende mededeling op het scherm. **“Wijzig je pasfoto** upload hier jouw foto waarmee jij jezelf optimaal presenteert aan ons en (potentiële) opdrachtgevers. [...] Door het uploaden van de foto (of een foto in je c.v. op te nemen) verleen je daarmee toestemming aan Randstad en de aan haar verbonden werkmaatschappijen om die foto in het systeem op te nemen en zo nodig te verstrekken aan (potentiële) opdrachtgevers.”

Randstad geeft in de brief van 4 november 2013 aan: “De uitzendkracht kan zelf besluiten om een foto bij zijn dossier te uploaden/wijzigen/verwijderen of een foto op te nemen in zijn/haar CV (artikel 23 lid 1 sub a en b WBP). Dit is niet verplicht. Met het uploaden/opnemen in CV geeft hij/zij direct ook toestemming om deze foto te delen met potentiële opdrachtgevers (art. 23 lid 1 sub a WBP).”

Zowel ingeschreven<sup>66</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>67</sup> als ex-uitzendkrachten<sup>68</sup> hebben zelf foto's toegevoegd die door Randstad in [Naam systeem] worden verwerkt.

<sup>58</sup> Het eerste scherm in het systeem [Naam systeem] betreft een scherm waarin verschillende velden staan waarin gezocht kan worden naar een (of meerdere) uitzendkrachten, zoals onder andere het veld 'BSN', het veld 'naam' en het veld 'sleutel'.

<sup>59</sup> [CBP codes bewijsstukken], bijlage 1.

<sup>60</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

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

<sup>62</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>63</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>64</sup> Alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>65</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>66</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>67</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>68</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

### Verwerking van gegevens over de gezondheid

Het CBP heeft twintig elektronische dossiers onderzocht van werknemers die werkzaam of werkzaam zijn geweest bij Randstad en die tijdens de werkzame periode één of meerdere ziekmeldingen hebben gedaan. Uit deze elektronische dossiers blijkt dat bij de ziekmeldingen de aard van de ziekte en/of oorzaak van de ziekte wordt geregistreerd (zie bijlage 2). Deze gegevens wordt door de intercedenten aan de uitzendkrachten gevraagd en vervolgens ingevoerd in het systeem van Randstad.

In het werkproces van [Naam systeem]<sup>69</sup> van Randstad staat hierover bij de taak 'een employee ziek melden': "Om een ziekmelding van een employee te kunnen onderhouden, is het belangrijk dat alle details in [Naam systeem] worden ingevoerd.[...]"

In het open veld Toelichting kun je met je directe collega's delen wat de employee heeft verteld over wat er met hem aan de hand is. Bijvoorbeeld dat hij een been heeft gebroken en wel kan werken als hij met een collega kan meerijsen of dat de employee zich vandaag niet lekker voelt, maar denkt morgen weer aan de slag te kunnen.

LET OP: Neem geen medische diagnose (van de arts) op, ook niet als je deze van de employee krijgt. Dit is namelijk niet toegestaan (denk bijvoorbeeld aan: hij heeft een gecompliceerde breuk van het kuitbeen)."

Bij de taak 'contacten bij een ziekmelding onderhouden'<sup>70</sup> staat: "Elke ziekmelding gaat gepaard met een aantal contacten met de employee, dokter, enz. Details van deze contacten kun je bij de geselecteerde ziekmelding invoeren in [Naam systeem]. [...]"

4. Vul de details van het contact in of wijzig ze indien nodig. In het veld Toelichting kan je (belangrijke) informatie uit het contact opnemen en/of opschrijven wat je met de employee hebt besproken. Let bij het invoeren van de tekst op het volgende:

- Schrijf niet iets op dat je niet met de employee hebt besproken.
- Zorg dat je niet iets opschrijft dat als kwetsend of respectloos kan worden ervaren.
- Voorkom dat je iets opneemt over ras, gezondheid, geloof of politieke achtergrond.
- Vermijd het opnemen van de aard van de ziekte.
- Vermijd het opnemen van (negatieve) referenties.
- Laat je niet verleiden tot het te snel opschrijven van een snelle, ongenueanceerde tekst.
- Voer geen gegevens in die niet ter zake doen.

LET OP: Wees je ervan bewust dat een employee recht heeft op inzage over wat er over hem of haar in het systeem is opgenomen. Neem geen medische diagnose (van de arts) op, ook niet als je deze van de employee krijgt. Dit is namelijk niet toegestaan (denk bijvoorbeeld aan: hij heeft een gecompliceerde breuk van het kuitbeen)."

In het antwoord op het inlichtingenverzoek bij brief van 4 november 2013 verklaart Randstad in antwoord op vraag 3 dat zij gegevens over ziekteverzuim verwerkt.

Randstad verklaart: "Bij de ziek- en betermeldingen worden de volgende kenmerken aangegeven:

Kort verzuim

Lang verzuim, beperkt inzetbaar

Lang verzuim, niet inzetbaar

Zwangerschapsverlof (in verband met de WAZO-uitkering)

Zwangerschapsgerelateerde klachten (in verband met de WAZO-uitkering).

<sup>69</sup> Afkomstig uit [Naam document werkproces], uitdraai ontvangen door het CBP op 17 oktober 2013.

<sup>70</sup> Afkomstig uit [Naam document werkproces], uitdraai ontvangen door het CBP op 17 oktober 2013.

Voor intercedenten is in de administratie een open veld beschikbaar waar zij met de unit (in de regel bestaande uit 2 of 3 intercedenten) kunnen delen wat de uitzendkracht heeft verteld over wat er met hem aan de hand is, bv 'de uitzendkracht voelt zich vandaag niet lekker/heeft een 'griepje', maar denkt morgen weer aan de slag te kunnen, of 'de uitzendkracht heeft een been gebroken, niet mobiel maar kan wel werken als hij met iemand mee kan rijden'. Dit is nodig voor de begeleiding/contact met de uitzendkracht. Als de uitzendkracht namelijk de volgende dag belt en de andere intercedent niet weet wat er aan de hand is, terwijl de uitzendkracht dat zelf al eerder verteld heeft, schiet Randstad daarmee te kort in haar wettelijke verplichting als goed werkgever. In een 'normale' arbeidsrelatie pleegt zulke informatie informeel gedeeld te worden op de HR afdeling; daar is de verhouding tussen het aantal HR medewerkers en de werknemers meestal zo dat binnen de HR afdeling vanzelf bekend is wat er aan ziekmeldingen open staat en wat de medewerker daarover heeft meegedeeld. Voor intercedenten is het niet altijd mogelijk dat voor iedere uitzendkracht bij te houden vanwege het grote aantal uitzendkrachten dat via een vestiging wordt bemiddeld, en daarom is in de mogelijkheid voorzien dit in het systeem te noteren voor andere intercedenten bij dezelfde unit. Bij het ontwikkelen van het proces rondom ziekte en begeleiding hebben we stilgestaan bij het spanningsveld rondom communicatie en medische gegevens en we hebben het proces op deze wijze ontwikkelt. We hebben daar destijds ook overleg over gehad met één van de auteurs van de STECR werkwijzer communicatie & privacy bij de verzuimaanpak. Het is niet de bedoeling om medische diagnoses op te nemen, ook niet als de uitzendkracht deze informatie geeft.[...]"

Randstad geeft aan dat de verwerking van deze gegevens plaatsvindt op basis van de uitzonderingsgrond in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp.

Over de grondslag stelt Randstad: "Art. 8 sub b, Wbp (uitzendovereenkomst met de uitzendkracht), c (Wet verbetering poortwachter), f (belang om te weten of de uitzendkracht op korte termijn weer (deels of geheel) kan worden ingezet)."

#### Verwerking van Verklaring Omtrent het Gedrag en Integriteitsverklaring

In de brief van 4 november 2013 geeft Randstad in antwoord op vraag 4 aan dat zij indirect strafrechtelijke gegevens verwerkt. "In het dossier kan een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) of een Eigen Verklaring/Integriteitsverklaring worden opgenomen. Dit wordt alleen gedaan als inleners dit eisen (is bijvoorbeeld nodig voor financiële instellingen). De uitzendkracht verleent hier toestemming voor. [...]"

Randstad verklaart in de brief dat zij deze gegevens verwerkt op basis van de uitzonderingsgrond in artikel 22, tweede lid, Wbp en artikel 23, eerste lid, onder a en b, Wbp.

De grondslag van de verwerking wordt volgens Randstad gevonden in artikel 8, sub a en b, Wbp.

#### 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 Randstad het BSN verwerkt van ingeschrevenen<sup>71</sup>, uitzendkrachten<sup>72</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>73</sup>. Dat bevestigt Randstad in de brief van 4 november 2013. Hierin verklaart Randstad: "Het BSN nummer/kopie paspoort worden ter uitvoering van de wet of doeleinden van de wet verwerkt, te weten Identificatie van de uitzendkracht:

<sup>71</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>72</sup> Alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>73</sup> Alle onderzochte dossiers groep 3 (bijlage 1).

- Wet op de loonbelasting: Op grond van artikel 26b en 28 Wet LB is de werkgever als inhoudingsplichtige (onder andere) gehouden van de werknemer 1) een BSN te controleren en in zijn administratie op te nemen, 2) de identiteit van de werknemer aan de hand van een geldig identiteitsdocument vast te stellen en een kopie van het identiteitsbewijs in zijn administratie op te nemen; en 3) het recht van de werknemer om in Nederland te werken te controleren.
- Wet Arbeid vreemdelingen: Op grond van artikel 2 WAV is een werkgever niet gerechtigd een vreemdeling te werk te stellen in Nederland zonder tewerkstellingsvergunning. Bij de bestuurlijke handhaving van de WAV geldt een zogenaamde omgekeerde bewijslast: Indien komt vast te staan dat de werkgever - ook niet opzettelijk - een vreemdeling zonder tewerkstellingsvergunning heeft ter beschikking gesteld, heeft deze werkgever een beboetbaar feit gepleegd tenzij de werkgever aantoont dat hij redelijkerwijs alles heeft gedaan om de overtreding te voorkomen en/of de overtreding niet aan de werkgever verwijtbaar is. Dat bewijs vereist in ieder geval dat aantoonbaar de identiteit van de werknemer door de werkgever correct is gecontroleerd hetgeen begint met een afschrift van het identiteitsdocument dat is gecontroleerd. Ook opdrachtgevers van Randstad worden als werkgever voor de WAV aangemerkt. Artikel 15 WAV verplicht de uitzendwerkgever onder meer een afschrift van het identiteitsbewijs van elke vreemdeling aan de inlener te verstrekken voor aanvang van de werkzaamheden.

Voor genoemde wetgeving - Wet LB en WAV - verplicht Randstad dus om voor aanvang van de werkzaamheden de identiteit van de werknemer aan de hand van een geldig identiteitsdocument en het BSN te controleren en deze in de administratie op te nemen. Over het precieze moment biedt deze wetgeving geen duidelijkheid en dat zal dus in redelijkheid moeten worden vastgesteld. Om aan voornoemde wetgeving en aldus ook aan haar contractuele verplichtingen naar opdrachtgevers toe te voldoen, zal Randstad eerst aan bovengenoemde verplichtingen moeten voldoen voordat zij uitzendkrachten aan opdrachtgevers voorstelt of aanbiedt. Randstad kan immers uitsluitend voorstellen, aanbieden of toezeggen bepaalde uitzendkrachten ter beschikking te stellen, indien is voldaan aan voornoemde wettelijke verplichtingen.”

Randstad geeft in de brief van 4 november 2013 in antwoord op vraag 2 tevens aan dat zij het BSN-nummer al in een veel vroeger stadium op wil vragen (bij de sollicitatie) om in de administratie op te nemen om te controleren of de betreffende persoon zich niet al eerder heeft ingeschreven. Door het BSN-nummer al in een vroeger stadium op te vragen zou er volgens Randstad geen onnodige en onjuiste registratie van gegevens ontstaan.

#### 4.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag

In de brief van 4 november 2013 geeft Randstad in antwoord op vraag 7 of zij gegevens verwerkt over de financiële situatie van uitzendkrachten onder andere aan dat zij loonbeslagen verwerkt. Deze worden opgenomen bij de salarisadministratie in verband met de betaling aan de uitzendkrachten.

Randstad heeft per email van 29 januari 2014 verklaart dat voor intercedenten in [Naam systeem] zichtbaar is of ten aanzien van een uitzendkracht een loonbeslag van kracht is.

#### 4.6 Bewaartermijnen van de verwerkte gegevens

Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat de dossiers van uitzendkrachten door Randstad op dit moment worden verwerkt in het systeem [Naam systeem]. Dit

systeem is op 18 augustus 2005 in gebruik genomen. Daarvoor maakte Randstad gebruik van het systeem [Naam oude systeem].

Tijdens het onderzoek ter plaatse verklaart Randstad dat de gegevens uit het oude systeem [Naam oude systeem] zijn bewaard vanaf de ingebruikname van dit systeem in het jaar 2000. In dit systeem zijn ook de in het jaar 2000 lopende<sup>74</sup> dossiers opgenomen. In [Naam oude systeem] zitten dus dossiers van voor het jaar 2000. De gegevens in [Naam oude systeem] zijn volgens Randstad alleen inzichtelijk voor 1 of 2 medewerkers op de salarisadministratie in verband met UWV-zaken.

In 2005, toen Randstad overging op het nieuwe systeem [Naam systeem], zijn ook de lopende dossiers uit [Naam oude systeem] opgenomen in [Naam systeem]. Ook in dit systeem kunnen dus dossiers zitten van voor het jaar 2000. In [Naam systeem] is tot nu toe alles bewaard.

Uit bovenstaande kan worden opgemaakt dat Randstad dossiers van uitzendkrachten van voor het jaar 2000 heeft bewaard.

Tijdens het onderzoek ter plaatse verklaart een medewerker van Randstad dat Randstad personen uitschrijft (omdat ze niet bemiddelbaar zijn) en dat personen ook zelf kunnen aangeven dat zij niet langer bemiddeld willen worden. De gegevens van deze personen zijn niet meer inzichtelijk voor de intercedenten, maar blijven wel aanwezig in het systeem [Naam systeem]. De gegevens worden niet verwijderd.

Tijdens het onderzoek ter plaatse worden voor het bovengenoemde proces van bewaren de volgende twee redenen gegeven.

Ten eerste een technische reden: het is moeilijk om dossiers te verwijderen. De andere reden is dat gegevens over het arbeidsverleden soms nog opgevraagd worden door betrokkenen in verband met het recht op een uitkering van het UWV. De gegevens worden door Randstad bewaard in het kader van deze service.

Tijdens het onderzoek ter plaatse geeft Randstad aan dat zij toewerken naar een bewaartermijn van 7 jaar voor alle gegevens.

In de brief van 4 november 2013 in antwoord op vraag 8 geeft Randstad aan:

“Uitgangspunt is een bewaartermijn van zeven jaar na datum einde (laatste) opdracht of datum inschrijving/laatste contact. [...] Dit is gelijk aan de periode waarna het niet meer noodzakelijk is om bepaalde bescheiden op grond van de fiscale wetgeving te bewaren. Bij vaststelling van deze bewaartermijn is ook meegewogen dat een uitzendovereenkomst in een bijzondere duurrelatie resulteert. Het gaat om een continue relatie die niet eindigt na de inschrijving; overigens ook niet na de datum laatste opdracht. Er is regelmatig terugkerend contact over mogelijkheden voor werk. Het is nodig en in het belang van zowel Randstad als de uitzendkracht dat het dossier en de historie compleet blijft, juist ook om een goede match bij een inlener te maken.

Daarbij komt het regelmatig voor dat een uitzendkracht gedurende een langere periode niet meer bemiddeld wil worden omdat hij een andere baan heeft, maar zich daarna weer meldt. De uitzendkracht kan in die situatie in zijn eigen employeeportal aangeven dat hij tijdelijk niet bemiddeld wil worden. De uitzendkracht komt dan niet meer voor in het actieve bestand waarin de intercedent kan zoeken en matches en zal niet meer worden benaderd. Op het moment dat de

<sup>74</sup> Dossiers van personen die zelf hebben aangegeven niet meer bemiddelbaar te zijn en dossiers van personen die door Randstad zelf als niet bemiddelbaar zijn gekwalificeerd.

uitzendkracht weer wil worden bemiddeld, kan de uitzendkracht de inzetbaarheid weer activeren door in zijn employeeportal aan te geven dat hij weer beschikbaar is.

De persoonsgegevens worden enkel en alleen bewaard met het doel om een uitzendkracht (verder) te bemiddelen naar vast of tijdelijk werk. De gegevens worden niet gedeeld met derden met het oog op marketingdoeleinden, etc. Met (potentiële) opdrachtgevers worden de gegevens alleen gedeeld met medeweten van de uitzendkracht.

Randstad Nederland heeft nog niet zo lang geleden, in 2005, het ICT-systeem [Naam systeem] in gebruik genomen voor de verwerking van de gegevens van uitzendkrachten. Daarbij wordt toegewerkt naar het op een goede en efficiënte manier borgen van de bewaartermijn.

## 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.

Randstad verwerkt diverse gegevens van uitzendkrachten. Dit betreft tenminste de volgende gegevens<sup>75</sup>:

- Voorletters, voornaam, achternaam, meisjesnaam
- Geboortedatum (leeftijd)
- BSN (veld sofinummer)
- Nationaliteit
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Adres
- Woonplaats
- Telefoonnummer vast
- Telefoonnummer mobiel
- E-mail adres
- Bankrekeningnummer
- Betalingsgegevens loon
- Opleidingsgegevens
- Werkervaringsgegevens
- 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 / Integriteitsverklaring
- Tewerkstellingsvergunning

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

<sup>75</sup> Dit zijn de gegevens die door het CBP tijdens het onderzoek ter plaatse zijn aangetroffen in het elektronische systeem [Naam systeem] in de tabbladen: [namen tabbladen] en documenten en die door Randstad zijn genoemd in de brief van 4 november 2013.



## 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 Randstad staat vermeld: “Uitzenden & Detacheren vormt de kern van onze dienstverlening. We helpen bedrijven hun flexibele behoefte aan personeel in te vullen. We werven kandidaten die passen bij het bedrijf en de functie en verzorgen het gehele plannings- en verloningsproces.”

Zoals ook door Randstad zelf is aangegeven in de e-mail van 25 november 2013, bepaalt Randstad 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.

Randstad verwerkte ten tijde van het onderzoek ter plaatse van een aantal uitzendkrachten de term ‘hoofddoek’.

Dit blijkt zowel uit het ‘Memo audit discriminatie’ die het CBP tijdens het onderzoek ter plaatse van Randstad heeft ontvangen als uit het dossieronderzoek tijdens het onderzoek ter plaatse. Uit de audit blijkt dat de term hoofddoek acht keer voorkomt in het veld ‘persoonlijke indruk’. Uit het dossieronderzoek blijkt dat de term hoofddoek ook vier keer voorkwam in het veld ‘sleutel’<sup>76</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.

Hieruit volgt dat het begrip ‘hoofddoek’ een persoonsgegeven betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging kan zijn, als bedoeld in artikel 16 Wbp.

Gezien de context, namelijk het bemiddelen naar werk, waarbinnen het begrip ‘hoofddoek’ wordt verwerkt en het feit dat Randstad ook zelf het begrip ‘hoofddoek’ in de audit als discriminatoir naar godsdienst aanmerkt, wordt het begrip ‘hoofddoek’ als onderdeel van het dossiers van uitzendkrachten aangemerkt als persoonsgegeven betreffende iemands godsdienst als bedoeld in de artikelen 16 en 17 Wbp.

Het CBP concludeerde in de voorlopige bevindingen van 3 april 2014 dat Randstad gegevens verwerkte over de godsdienst of levensovertuiging van uitzendkrachten, zonder dat zij hiervoor een geslaagd beroep kon doen op een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 17 of 23 Wbp.

<sup>76</sup> [CBP codes bewijsstukken], bijlage 1.



Randstad handelde hiermee in strijd met het verwerkingsverbod voor persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst van artikel 16 Wbp.

In de zienswijze van 23 mei 2014 op de voorlopige bevindingen van dit onderzoek stelt Randstad: “Wij zijn het met u eens dat iedere keer dat de term ‘hoofddoekje’ bij een uitzendkracht wordt opgenomen in het systeem er één teveel is. Zoals u heeft kunnen terugvinden in alle door ons verstrekte informatie is het uitdrukkelijk beleid en voorschrift bij Randstad om iedereen gelijk te behandelen en niet - onrechtmatig – informatie op te nemen over bv. Het ras, geloof of politieke achtergrond.

Wel zijn wij van mening dat het aantal ‘overtredingen’ in perspectief moet worden geplaatst; 4 keer de term ‘hoofddoekje’ op een populatie van tienduizenden uitzendkrachten is nog niet eens 0,01% van het totaal.

Inmiddels zijn de geconstateerde overtredingen uit het systeem gehaald. Bovenop het bestaande proces zal een extra proces worden ingesteld, inhoudende dat iedere 3 maanden een controle zal plaatsvinden op gebruik van de termen zoals hoofddoekje. Mochten overtredingen worden gesignaleerd, dan zullen die centraal worden verwijderd. Intercedenten zullen periodiek worden geïnformeerd over de controle en daarmee wordt dit onderwerp tevens regelmatig onder de aandacht gebracht en daarmee meer bewustzijn gecreëerd. “

Het feit dat Randstad de gegevens uit het systeem heeft verwijderd betekent dat de in de voorlopige bevindingen geconstateerde overtreding inmiddels is beëindigd. De instelling van de beschreven aanvullende procedure kan, indien het is ingevoerd, ertoe bijdragen dat overtredingen in de toekomst zoveel mogelijk worden voorkomen.

#### 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*

Uit de brief van Randstad van 4 november 2013 in antwoord op vraag 5 blijkt dat Randstad het gegeven ‘nationaliteit’ verwerkt. Dit heeft het CBP ook vastgesteld tijdens het onderzoek ter plaatse, waarbij screenshots zijn gemaakt van de gegevens van uitzendkrachten in het systeem [Naam systeem] van Randstad. Uit deze screenshots blijkt dat Randstad het gegeven nationaliteit verwerkt van ingeschrevenen<sup>77</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>78</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>79</sup>.

Voorts is tijdens het onderzoek ter plaatse door het CBP vastgesteld dat Randstad afschriften van documenten ter identificatie verwerkt met daarop pasfoto en, afhankelijk van het soort identiteitsbewijs, de nationaliteit van ingeschrevenen<sup>80</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>81</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>82</sup>. Dit wordt tevens bevestigd door Randstad in haar brief van 4 november 2013 waarin zij aangeeft kopie paspoort, (pas)foto en nationaliteit te verwerken.

<sup>77</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>78</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>79</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>80</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>81</sup> Alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

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

#### 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>83</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>84</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.

Wat betreft de foto op het afschrift van documenten ter identificatie geldt dat de foto identificatie tot doel heeft en derhalve aangemerkt wordt als rasgegeven in de zin van de artikelen 16 en 18 Wbp.<sup>85</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.

Randstad verklaart in de brief van 4 november 2013 dat zij gegevens over ras verwerkt ter identificatie van de uitzendkracht. Randstad 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.

Randstad verwijst hierbij naar de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet arbeid vreemdelingen.

Randstad stelt: "Voornoemde wetgeving – Wet LB en WAV – verplicht Randstad dus om voor aanvang van de werkzaamheden de identiteit van de werknemer aan de hand van een geldig identiteitsdocument en het BSN te controleren en deze in de administratie op te nemen. Over het precieze moment biedt deze wetgeving geen duidelijkheid en dat zal dus in redelijkheid moeten worden vastgesteld. Om aan voornoemde wetgeving en aldus ook aan haar contractuele verplichtingen naar opdrachtgevers toe te voldoen, zal Randstad eerst aan bovengenoemde verplichtingen moeten voldoen voordat zij uitzendkrachten aan opdrachtgevers voorstelt of aanbiedt. Randstad kan immers uitsluitend voorstellen, aanbieden of toezeggen bepaalde uitzendkrachten ter beschikking te stellen, indien is voldaan aan voornoemde wettelijke verplichtingen."

<sup>83</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.

<sup>84</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 101.

<sup>85</sup> Uitgangspunt CBP: "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."

In artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 is neergelegd dat de inhoudingsplichtige (in casu Randstad) 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 Randstad 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 Randstad vervolgens een nadere verplichting voor het geval een vreemdeling gaat werken voor een inlener van Randstad. In dat geval moet Randstad voor aanvang van de arbeid de inlener een afschrift van een document ter identificatie van betrokkene overleggen.

Uit bovenstaande volgt dat Randstad 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.

In de voorlopige bevindingen stelde het CBP dat het verwerken van de gegevens omtrent nationaliteit en de pasfoto op het afschrift van een document ter identificatie onvermijdelijk is vanaf het moment dat Randstad een uitzendovereenkomst met de betrokkene heeft gesloten.

Randstad geeft in de zienswijze van 23 april 2014 aan: “Vooropgesteld zij, dat Randstad er niet op uit is onnodig gegevens te verwerken. Dit is niet in het belang van de kandidaten en daarmee ook niet in het belang van Randstad zelf, die voor haar dienstverlening in belangrijke mate is aangewezen op de bereidheid van werkzoekenden om zich bij Randstad te melden voor werk. Het toevoegen van onnodige gegevens leidt bovendien tot ‘vervuiling’ van het bestand en een slechtere performance van het systeem. Ook in het kader van efficiency is Randstad er niet op uit van elke willekeurige kandidaat die zich bij Randstad aanmeldt een kopie van het ID-bewijs op te nemen. Het beleid is dan ook om dat niet te doen.”

Voorts stelt Randstad het met het CBP eens te zijn dat uit de van toepassing zijnde wetgeving voortvloeit dat Randstad vóór aanvang van de dienstbetrekking of vóór aanvang van de werkzaamheden van de uitzendkracht de identiteit van de uitzendkracht moet controleren en een kopie van het ID bewijs in het dossier moet opnemen.

Op grond van de WAV geldt de verplichting om vóór aanvang van de werkzaamheden de inlener een afschrift van een document ter identificatie van de uitzendkracht te overleggen.

Randstad geeft aan: “Uit de Wet op de loonbelasting, Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 en/of de Wet Arbeid Vreemdelingen volgt niet dat de betreffende informatie op zijn vroegst mag worden verzameld op het moment waarop de uitzendovereenkomst tot stand komt. Het gaat om het moment dat het voor Randstad ‘onvermijdelijk’ is dat zij een kopie ID-bewijs in haar administratie opneemt voordat de uitzendkracht in dienst treedt. Over het precieze moment waarop aan de wettelijke verplichting moet worden voldaan biedt deze wetgeving geen uitsluit en zal dus in redelijkheid moeten worden vastgesteld, met inachtneming van de relevante omstandigheden van het geval”.

Randstad geeft voorts aan dat zij de mening is toegedaan dat zij een andere positie heeft dan een ‘gewone’ werkgever en daarom eerder dan bij de totstandkoming van de uitzendovereenkomst een grondslag heeft voor het verwerken op grond van artikel 18 sub a Wbp. “Die grondslag is er naar de mening van Randstad op het moment waarop Randstad verwacht de uitzendkracht op korte termijn te kunnen plaatsen op een vacature, ook als op dat moment nog geen concrete opdracht voorhanden is. Op dat moment is nagenoeg zeker dat de uitzendkracht in dienst zal treden bij en via Randstad gaat werken. Op dat moment controleert Randstad dus de identiteit van de uitzendkracht en neemt een kopie van het identiteitsbewijs in het dossier.[...]”

“Het is daarbij voor Randstad, net zo min als voor enig ander uitzendbureau, niet mogelijk om pas op het moment van totstandkoming van de uitzendovereenkomst de nationaliteit en een kopie van het paspoort op te nemen in het dossier. Randstad zou in dat geval realiter niet (kunnen) voldoen aan de Wet op de Loonbelasting, Uitvoeringsregeling Loonbelasting en de Wet Arbeid Vreemdelingen. Daarnaast zou ze haar dienstverlening niet goed kunnen uitvoeren en geen recht kunnen doen aan de belangen van haar uitzendkrachten om op korte termijn te worden bemiddeld voor werk en de belangen van haar opdrachtgevers om zorgvuldig voorgeselecteerde uitzendkrachten in te huren.”

Uit de zienswijze blijkt dat het op moment van de intake niet nagenoeg zeker is dat de uitzendkracht in dienst zal treden bij Randstad. Randstad stelt in de zienswijze: “Uiteraard is niet volledig uit te sluiten dat een intake uiteindelijk toch niet leidt tot een plaatsing. Het werkaanbod kan immers tijdelijk minder of anders zijn, een inlener kan de uitzendkracht afwijzen of de uitzendkracht trekt zichzelf terug. Dit laatste komt met enige regelmaat voor, aangezien de praktijk is dat werkzoekenden zich inschrijven bij meerdere uitzendbureaus tegelijkertijd ook op vast werk blijven solliciteren. In dat kader heeft Randstad, mede naar aanleiding van de door het CBP geconstateerde feiten in het onderzoek, gemeend maatregelen te moeten voorbereiden om te voorkomen dat kopie ID bewijzen nodeloos lang in het systeem blijven staan. De insteek hierbij is dat deze gegevens na 90 dagen (na het opnemen van het kopie ID bewijs) worden verwijderd indien blijkt dat de uitzendkracht dan toch niet geplaatst is.”

Randstad stelt dat het moment waarop een uitzendbureau een kopie van het identiteitsbewijs in het dossier opneemt in redelijkheid moet worden vastgesteld. Echter de maatstaf die voor het bepalen van dit moment moet worden gehanteerd volgt uit het bepaalde in artikel 18, aanhef en onder a, Wbp: de verwerking geschiedt met het oog op de identificatie en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is.

In de CAO voor uitzendkrachten staat dat een uitzendkracht zijn/haar werkzaamheden verricht op grond van een uitzendovereenkomst.<sup>86</sup> De uitzendovereenkomst kan niet eerder worden opgemaakt dan wanneer de uitzendkracht de eerste keer een functie aanvaardt. De uitzendkracht zal in dat geval in ieder geval langs moeten komen om de uitzendovereenkomst te ondertekenen of op een andere manier de ondertekende uitzendovereenkomst aan Randstad moeten doen toekomen, bijvoorbeeld via een upload of fax. Op dat moment kan ook een afschrift van het document ter identificatie worden bijgevoegd.<sup>87</sup> Het toevoegen van een afschrift van het document ter identificatie aan het dossier voor het aangaan van de uitzendovereenkomst is derhalve in een eerder stadium niet onvermijdelijk in de zin van artikel 18, onder a, Wbp en derhalve niet toegestaan.

Randstad stelt dat er bij vreemdelingen nog een extra handeling verricht moet worden. “Het uitzendbureau moet in dat geval op grond van de Wet Arbeid Vreemdelingen, voordat de uitzendkracht het werk gaat verrichten, een kopie van een geldig ID bewijs aan de inlener verstrekken.”

Ook voor deze situatie geldt dat in de CAO voor uitzendkrachten staat dat een uitzendkracht zijn/haar werkzaamheden verricht op grond van een uitzendovereenkomst.<sup>88</sup> De uitzendovereenkomst kan niet eerder worden opgemaakt dan wanneer de uitzendkracht de eerste keer een functie aanvaardt. De uitzendkracht zal ook in dat geval in ieder geval langs moeten komen om de uitzendovereenkomst te ondertekenen of op een andere manier de ondergetekende uitzendovereenkomst aan Randstad moeten doen toekomen, bijvoorbeeld via e-mail of fax. Op dat moment kan ook een afschrift van een document ter identificatie worden bijgevoegd, dat aan de inlener kan worden verstrekt.<sup>89</sup>

Randstad voert in haar zienswijze van 23 mei 2014 voorts aan dat zij er al tijdens het selectieproces voor dient te zorgen dat de uitzendkracht beschikt over de juiste papieren voor de klanten aan wie de uitzendkracht wordt aangeboden, zijnde een kopie van het ID bewijs.

“In het reguliere uitzendproces is de kern allocatie: het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Wanneer een uitzendkracht zich inschrijft voor werk gaat Randstad vervolgens zo vaak als mogelijk de uitzendkracht aanbieden aan klanten. Dat kan Randstad als professionele dienstverlener alleen doen voor zover zij (nagenoeg) zeker weet dat de uitzendkracht gerechtigd is in Nederland te werken en dat de uitzendkracht die zij aanbiedt ook dezelfde is als degene die zij eerder als potentieel geschikte uitzendkracht heeft geselecteerd.[...] Relevant daarbij is dat de uitzendkracht niet altijd met dezelfde Randstadintercedent spreekt. Taken worden verdeeld tussen collega’s op de vestiging of de unit en ook (zelfs bij uitsteking) bij Randstad werken parttimers die werk aan elkaar moeten overdragen. Er hebben zich in de praktijk meer dan eens gevallen van fraude (persoonsverwisseling) voorgedaan. Het controle middel daarvoor is de kopie van het ID bewijs. “

Wat betreft dit controleren van de identiteit van de uitzendkrachten beaamt het CBP dat Randstad er tijdens het selectieproces voor dient te zorgen dat de uitzendkracht

<sup>86</sup> CAO uitzendkrachten 2012-2017, artikel 9.

<sup>87</sup> Het uitzendbureau dient uiteraard in een eerder contact de identiteit van de betreffende uitzendkracht en de geldigheid van het identiteitsbewijs te hebben vastgesteld aan de hand van het originele identiteitsbewijs.

<sup>88</sup> CAO uitzendkrachten 2012-2017, artikel 9.

<sup>89</sup> Het uitzendbureau dient uiteraard in een eerder contact de identiteit van de betreffende uitzendkracht en de geldigheid van het identiteitsbewijs te hebben vastgesteld aan de hand van het originele identiteitsbewijs.

beschikt over de juiste papieren voor de klanten aan wie de uitzendkracht wordt aangeboden en dat er een controle van de identiteit van de potentiële uitzendkracht dient plaats te vinden. Een deugdelijke controle kan echter alleen plaatsvinden aan de hand van een origineel document, niet een kopie; daarop zijn beschadigingen of vervalsingen vaak niet meer te zien.<sup>90</sup> Indien de intercedent een zorgvuldige visuele controle uitvoert, en onder andere heeft geconstateerd dat het identiteitsbewijs een geldig bewijs is en de uitzendkracht de op het identiteitsbewijs afgebeelde persoon is, is het nagenoeg onmogelijk dat er sprake kan zijn van persoonsverwisseling als een andere intercedent in een later stadium met de betreffende persoon te maken krijgt en deze intercedent zelf ook een zorgvuldige controle uitvoert.

Indien een uitzendbureau derhalve de identiteit van een uitzendkracht wil controleren, 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.

Uit bovenstaande volgt dat in de fase dat er nog geen uitzendovereenkomst is gesloten met een uitzendkracht het voor Randstad niet onvermijdelijk is in de zin van artikel 18, onder a Wbp, om een afschrift van een document ter identificatie en het gegeven 'nationaliteit' te verwerken. Ten aanzien van deze verwerking kan Randstad derhalve geen beroep doen op de uitzondering van artikel 18, onder a, Wbp op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp.

Randstad handelt derhalve in strijd met artikel 16 Wbp door van personen met wie nog geen uitzendovereenkomst is gesloten, een afschrift van een document ter identificatie en het gegeven 'nationaliteit' te verwerken.

Indien wel een uitzendovereenkomst is gesloten met een uitzendkracht is het voor Randstad onvermijdelijk om een afschrift van een document ter identificatie en het gegeven 'nationaliteit' te verwerken. Ten aanzien van deze verwerking kan Randstad derhalve een beroep doen op de uitzondering van artikel 18, onder a, Wbp op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp.

Randstad dient vervolgens ook een grondslag, als bedoeld in artikel 8 Wbp te hebben voor de verwerking van het afschrift van een document ter identificatie en het gegeven 'nationaliteit' van personen met wie een uitzendovereenkomst is afgesloten.

Randstad geeft aan dat zij gegevens omtrent nationaliteit en de pasfoto op documenten ter identificatie verwerkt op basis van de grondslag van artikel 8, onder a, b en c.

Aangezien het verwerken van de nationaliteit en pasfoto van betrokkene als onderdeel van zijn document ter identificatie een wettelijke verplichting is voor Randstad op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet arbeid vreemdelingen, kan Randstad voor deze verwerking 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 Randstad, ten aanzien van de verwerking van de gegevens nationaliteit en pasfoto op

<sup>90</sup> CBP richtsnoeren 'Identificatie en verificatie van persoonsgegevens', juli 2012, pag. 3.



documenten ter identificatie, aan artikel 8 Wbp vanaf het moment dat Randstad een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht.

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

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

Randstad biedt de mogelijkheid aan uitzendkrachten om via de website een foto toe te voegen (uploaden). Zowel ingeschrevenen<sup>91</sup>, werkzame uitzendkrachten<sup>92</sup> als ex-uitzendkrachten<sup>93</sup> hebben zelf foto's toegevoegd die door Randstad in [Naam systeem] worden verwerkt, zo is gebleken uit de resultaten van het onderzoek ter plaatse.

#### 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 Randstad redelijkerwijs voorzienbaar is dat deze verwerking zal leiden tot onderscheid naar ras bij de selectie van kandidaten voor functies waarin Randstad bemiddelt. Derhalve dienen deze gegevens als rasgegevens in de zin van artikel 16 jo. 18 Wbp te worden aangemerkt.<sup>94</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.

Randstad geeft in de brief van 4 november 2013 aan: "De uitzendkracht kan zelf besluiten om een foto bij zijn dossier te uploaden/wijzigen/verwijderen of een foto op te nemen in zijn/haar CV (artikel 23 lid 1 sub a en b WBP). Dit is niet verplicht. Met het uploaden/opnemen in CV geeft hij/zij direct ook toestemming om deze foto te delen met potentiële opdrachtgevers (art. 23 lid 1 sub a WBP)."

Voordat de uitzendkracht een foto invoegt krijgt hij/zij de volgende mededeling op het scherm. "**Wijzig je pasfoto** upload hier jouw foto waarmee jij jezelf optimaal presenteert aan ons en (potentiële) opdrachtgevers. [...] Door het uploaden van de foto (of een foto in je c.v. op te nemen) verleen je daarmee toestemming aan Randstad en de aan haar verbonden werkmaatschappijen om die foto in het systeem op te nemen en zo nodig te verstrekken aan (potentiële) opdrachtgevers."

<sup>91</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 2).

<sup>92</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 2).

<sup>93</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 2).

<sup>94</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."

Artikel 23, eerste lid, aanhef en onder a, Wbp geeft aan dat het verbod om persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16, te verwerken niet van toepassing is voor zover dit geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene.

De vereisten voor toestemming vloeien voort 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 Randstad. 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 systeem van Randstad en eventueel het verstrekken daarvan aan inleners.

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 Randstad 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

Randstad 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. Randstad 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 Randstad 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 Randstad voldoet aan het vereiste van uitdrukkelijke toestemming voldoet zij ook aan de 'lichtere eis' van ondubbelzinnige toestemming.

Randstad 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>95</sup>

---

<sup>95</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.



#### Verwerking van gegevens over de gezondheid

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

Het CBP heeft twintig elektronische dossiers onderzocht van werknemers die werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest bij Randstad en die tijdens de werkzame periode één of meerdere ziekmeldingen hebben gedaan. Uit deze elektronische dossiers blijkt dat bij de ziekmeldingen de aard van de ziekte en/of oorzaak van de ziekte wordt geregistreerd (zie bijlage 2).

Randstad geeft in de brief van 4 november 2013 aan dat de intercedenten dergelijke gegevens moeten registreren omdat Randstad anders te kort schiet in haar wettelijke verplichting als goed werkgever. “Dit is nodig voor de begeleiding/contact met de uitzendkracht. Als de uitzendkracht namelijk de volgende dag belt en de andere intercedent niet weet wat er aan de hand is, terwijl de uitzendkracht dat zelf al eerder verteld heeft, schiet Randstad daarmee te kort in haar wettelijke verplichting als goed werkgever. In een ‘normale’ arbeidsrelatie pleegt zulke informatie informeel gedeeld te worden op de HR afdeling; daar is de verhouding tussen het aantal HR medewerkers en de werknemers meestal zo dat binnen de HR afdeling vanzelf bekend is wat er aan ziekmeldingen open staat en wat de medewerker daarover heeft meegedeeld. Voor intercedenten is het niet altijd mogelijk dat voor iedere uitzendkracht bij te houden vanwege het grote aantal uitzendkrachten dat via een vestiging wordt bemiddeld, en daarom is in de mogelijkheid voorzien dit in het systeem te noteren voor andere intercedenten bij dezelfde unit.”

In de zienswijze van 23 mei 2014 stelt Randstad:

“Benadrukt moet worden dat het open veld ‘Toelichting’, waar het CBP naar verwijst, alleen toegankelijk is voor de intercedenten van dezelfde unit (in de regel bestaande uit 2 of 3 intercedentes). Dat is naar de mening van Randstad nodig voor de begeleiding door de intercedent. Zoals eerder aangegeven zijn de intercedenten immers de contactpersonen van de uitzendkracht bij het uitzendbureau en dus zijn eerste aanspreekpunt (‘personeelsmanager’/‘direct leidinggevende’). In verband hiermee heeft Randstad eerder [...] gemeend de door de uitzendkracht uit eigen beweging verstrekte informatie over de aard van de ziekte in algemene termen (zonder vermelding van diagnoses ed.) te mogen vastleggen ter wille van de begeleiding (ook in het kader van goed werkgeverschap).”

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 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>96</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, worden gedaan.

De werkgever zelf (hier dus het uitzendbureau) mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de werknemer vragen en registreren:

- 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 (niet onder welke<sup>97</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 en uit de zienswijze van Randstad blijkt, verwerkt Randstad gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte van de uitzendkrachten door deze informatie over de uitzendkracht te registreren in een daartoe in het systeem ingericht open veld. Het registreren van deze informatie door een intercedent is, zoals blijkt uit bovenstaande, niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Randstad handelt hiermee derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

Randstad geeft in de zienswijze van 23 mei 2014 aan dat zij zich zal conformeren en geen (door de uitzendkracht zelf verstrekte) gegevens over de aard van de ziekte meer zal registreren. Ook geeft Randstad aan dat zij het open veld ‘toelichting’ uit het systeem verwijderen.

#### Verwerking van strafrechtelijke gegevens

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

In de brief van 4 november 2013 geeft Randstad aan dat zij indirect strafrechtelijke gegevens verwerkt. “In het dossier kan een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) of een Eigen Verklaring/Integriteitsverklaring worden opgenomen. Dit wordt alleen gedaan als inleners dit eisen (is bijvoorbeeld nodig voor financiële instellingen). De uitzendkracht verleent hier toestemming voor. [...]”.

Randstad geeft aan dat zij deze gegevens verwerkt op basis van de uitzonderingsgrond in artikel 22, tweede lid, Wbp en artikel 23, eerste lid, onder a en

<sup>96</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 114.

b, Wbp. De grondslag van de verwerking wordt volgens Randstad gevonden in artikel 8, onder a en b, Wbp.

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 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 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voor (toekomstige) werknemers de meest aangewezen weg om bepaalde aspecten van de geschiktheid van de werknemer voor de betreffende functie vast te stellen.

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>98</sup>

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

Randstad beroept zich op de uitzondering op het verwerkingsverbod voor het verwerken van de strafrechtelijke gegevens uit de Eigen Verklaring van artikel 23, eerste lid, onder a en b, Wbp.

Artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp vereist de uitdrukkelijke toestemming van betrokkene. Hiervoor 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 deze verwerking geen sprake zijn van een

<sup>98</sup> Zie ook brief van het CBP aan de ABU, z2002-1135, 7 november 2002.

‘vrije wilsuiting’.<sup>99</sup> Hieruit volgt dat Randstad zich voor het verwerken van strafrechtelijke gegevens niet kan beroepen op de uitzondering van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

Ook het zelf openbaar maken van de gegevens door de betrokkene (artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp) kan niet worden aangevoerd als uitzonderingsgrond, omdat hierbij sprake moet zijn van een spontane gedraging van de betrokkene waar niet door enig ander persoon met het oog op een eventuele gegevensverwerking om is gevraagd. In dit geval vraagt Randstad om de Eigen verklaring/Integriteitsverklaring, derhalve is er geen sprake van een spontane gedraging van de uitzendkracht.

Randstad geeft tevens aan dat zij de strafrechtelijke gegevens verwerkt op basis van de uitzonderingsgrond in artikel 22, tweede lid, Wbp.

Artikel 22, tweede lid, Wbp is alleen van toepassing indien de verantwoordelijke de strafrechtelijke gegevens verwerkt ten eigen behoefte<sup>100</sup>.

In het werkproces ‘Hoe ga ik met de persoonsgegevens van een employee om’<sup>101</sup> van Randstad staat echter:

#### 5. PES screening /VOG / Eigen verklaring

[...]

De documenten van de PES Screening, de VOG en de Eigen Verklaring mogen daarom alleen worden opgeslagen om met de inlener waar ze voor zijn aangevraagd te worden gedeeld<sup>102</sup>, voor intern gebruik om te kunnen beoordelen of de employee bij een andere inlener uit dezelfde branche met vergelijkbare eisen voor een VOG of Eigen Verklaring/Integriteitsverklaring (al dan niet onderdeel van een PES Screening) kan worden voorgesteld en alleen als de employee daar schriftelijk toestemming voor heeft verleend (en die niet heeft ingetrokken).”

In de zienswijze van 23 mei 2014 stelt Randstad dat zij de Eigen Verklaringen vooral verwerkt omdat “de aanvraag van een VOG enige tijd in beslag neemt en lang niet altijd kan worden gewacht met de inzet van de uitzendkracht. [...]

In de praktijk worden vrijwel alleen positieve Eigen verklaringen (geen sprake van strafrechtelijk verleden) verkregen en in het systeem opgeslagen. De exacte inhoud van deze verklaringen worden in die gevallen zelden met de inlener gedeeld. De WBP zou daaraan echter niet in de weg staan, want bij positieve verklaringen wordt geen strafrechtelijke verleden verwerkt en de betreffende positieve verklaringen mogen dus worden gedeeld met de inlener. In het incidentele geval dat wél sprake is van een strafrechtelijk verleden dat naar de mening van Randstad niet pers sé in de weg hoeft te staan aan uitzending bij de betreffende opdrachtgever wordt in de praktijk - na toestemming van de uitzendkracht - veelal telefonisch overleg gepleegd met de inlener. Vaak leidt dit ertoe dat de uitzendkracht toch bij de inlener aan het werk kan. Gelet op haar contractuele verplichtingen en potentiële aansprakelijkheid jegens haar opdrachtgevers heeft Randstad belang bij vastlegging van zowel de verklaring van de uitzendkracht als de toestemming van de inlener om de uitzendkracht toch ter beschikking te mogen stellen.”

<sup>99</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.”

<sup>100</sup> Onderstreping door het CBP.

<sup>101</sup> Document uit de bijlage bij de brief van Randstad van 4 november 2013.

<sup>102</sup> Onderstreping door het CBP.

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, zoals Randstad ook aangeeft, 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.

Uit het onderzoek en uit de zienswijze van Randstad blijkt dat de strafrechtelijke gegevens, al dan niet sporadisch, met derden worden gedeeld, namelijk met de betreffende inleners. Nu Randstad de strafrechtelijke gegevens uit de Eigen Verklaring ten behoeve van de betreffende inleners verwerkt, kan zij geen geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 22, tweede lid, Wbp.

Artikel 22, vierde lid, Wbp is van toepassing op het verwerken van strafrechtelijke gegevens ten behoeve van derden. Randstad voldoet niet aan de voorwaarden voor artikel 22, vierde lid, onder a en b, Wbp; Randstad 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 Randstad 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>103</sup> Uit de melding in het meldingenregister van het CBP<sup>104</sup> blijkt dat Randstad melding heeft gedaan over de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten in het systeem [Naam systeem] (m1476165). Hierin is aangegeven dat Randstad strafrechtelijke gegevens van uitzendkrachten verwerkt. Randstad heeft echter bij de melding geen voorafgaand onderzoek naar de verwerking van strafrechtelijke gegevens aangevraagd. Randstad 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>105</sup> negatief geantwoord.

Nu Randstad 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.

Uit de zienswijze van Randstad van 23 mei 2014 blijkt dat het incidenteel verstrekken van strafrechtelijke gegevens aan de inlener<sup>106</sup> in de praktijk gebeurt na toestemming van de uitzendkracht. Het CBP beschouwt dit als een beroep van Randstad op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp. Deze uitzondering houdt in dat het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp niet van toepassing is als de

<sup>103</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 noodzakelijk is.

<sup>104</sup> Zie het meldingenregister op [www.cbpweb.nl](http://www.cbpweb.nl).

<sup>105</sup> Vraag 10.4 in het meldingsformulier dat te vinden is op [www.cbpweb.nl](http://www.cbpweb.nl).

<sup>106</sup> De inlener is de opdrachtgever van het uitzendbureau, oftewel de organisatie waar de uitzendkracht te werk is/wordt gesteld.

verwerking van persoonsgegevens geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene.

Het verstrekken van strafrechtelijke gegevens aan de inlener op grond van toestemming van de uitzendkracht is echter niet rechtsgeldig. De Wbp eist namelijk dat toestemming in vrijheid moet zijn gegeven om rechtsgeldig te zijn.

Artikel 1, onder i, Wbp definieert toestemming immers 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.”

Uit bovenstaande volgt dat Randstad voor de verstrekking van strafrechtelijke gegevens uit de Eigen Verklaring aan opdrachtgevers geen geslaagd beroep kan doen op de uitzonderingsgronden van artikel 22, vierde lid, Wbp danwel artikel 23 Wbp. Dit betekent dat ten aanzien van Randstad het verwerkingsverbod niet is opgeheven en Randstad derhalve in strijd handelt met artikel 16 Wbp.

In de zienswijze van 23 mei 2014 stelt Randstad dat zij onderzoekt of “een werkproces kan worden vormgegeven waarbij deze negatieve verklaringen alleen in ons eigen systeem worden opgeslagen voor eigen gebruik en niet aan de opdrachtgever worden verstrekt, hetgeen conform art. 22. Lid 2 WBP en art. 8 sub b WBP is. Bij de ontwikkeling van zo’n werkproces zullen we ook in overleg moeten treden met onze inleners. Mede op basis van de uitkomst daarvan kunnen we het werkproces op de voorgestelde wijze aanpassen of alsnog een voorafgaand onderzoek ex. art. 31 WBP vragen.”

#### 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 het onderzoek ter plaatse blijkt dat Randstad het burgerservicenummer (BSN) verwerkt van ingeschrevenen<sup>107</sup>, uitzendkrachten<sup>108</sup> en ex-uitzendkrachten<sup>109</sup>. Dat bevestigt Randstad in de brief van 4 november 2013 in antwoord op vraag 2. Hierin verklaart Randstad: “Het BSN nummer/kopie paspoort worden ter uitvoering van de wet of doeleinden van de wet verwerkt, te weten Identificatie van de uitzendkracht [...].

Randstad verwijst hierbij naar de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Wet arbeid vreemdelingen.

Randstad stelt: “Voornoemde wetgeving – Wet LB en WAV – verplicht Randstad dus om voor aanvang van de werkzaamheden de identiteit van de werknemer aan de hand van een

<sup>107</sup> [CBP codes bewijsstukken] (bijlage 1).

<sup>108</sup> Alle onderzochte dossiers groep 2 (bijlage 1).

<sup>109</sup> Alle onderzochte dossiers groep 3 (bijlage 1).



geldig identiteitsdocument en het BSN te controleren en deze in de administratie op te nemen. Over het precieze moment biedt deze wetgeving geen duidelijkheid en dat zal dus in redelijkheid moeten worden vastgesteld. Om aan voornoemde wetgeving en aldus ook aan haar contractuele verplichtingen naar opdrachtgevers toe te voldoen, zal Randstad eerst aan bovengenoemde verplichtingen moeten voldoen voordat zij uitzendkrachten aan opdrachtgevers voorstelt of aanbiedt. Randstad kan immers uitsluitend voorstellen, aanbieden of toezeggen bepaalde uitzendkrachten ter beschikking te stellen, indien is voldaan aan voornoemde wettelijke verplichtingen.”

In artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 is neergelegd dat de inhoudingsplichtige (in casu Randstad) 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 Randstad voor de datum van de aanvang van de werkzaamheden het BSN in de administratie dient op te nemen. Echter, voor iemand die zich bij Randstad heeft ingeschreven maar die nog niet te werk is gesteld bij een inlener, en waarmee Randstad dus nog geen uitzendovereenkomst<sup>110</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 inlener moet Randstad het BSN in de administratie opnemen. Dit is op het moment dat Randstad met de uitzendkracht een uitzendovereenkomst afsluit.

Randstad 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. Randstad 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.

Randstad geeft in de brief van 4 november 2013 tevens aan dat zij het BSN-nummer al in een vroeger stadium op wil vragen om in de administratie op te nemen om te controleren of de betreffende persoon zich niet al eerder heeft ingeschreven. Door het

<sup>110</sup> De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.



BSN-nummer al in een vroeger stadium op te vragen zou er volgens Randstad geen onnodige en onjuiste registratie van gegevens ontstaan.

Zoals hierboven aangegeven is Randstad niet gerechtigd om het BSN van een uitzendkracht te verwerken indien er nog geen uitzendovereenkomst is aangegaan. Het BSN mag immers alleen verwerkt worden voor de uitvoering van een wettelijke verplichting of bevoegdheid tot het verwerken van het BSN. Het in een eerder stadium opvragen van het BSN van personen die zich willen inschrijven bij Randstad, alsmede het gebruiken van het BSN als koppelnummer is in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp.

In de zienswijze van 23 mei 2014 stelt Randstad: “Randstad refereert aan hetgeen is opgemerkt bij het punt Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie. De benadering en aanpassing zoals door Randstad bij dat punt is besproken, zal ook worden toegepast op het BSN nummer.”

Zoals ook blijkt uit de beoordeling van het verwerken van een afschrift van documenten ter identificatie, is het niet noodzakelijk om dit kopie, waarop (in veel gevallen) ook het BSN wordt vermeld, eerder te verwerken dan het moment dat met de uitzendkracht een uitzendovereenkomst wordt gesloten. Voor een uitgebreide toelichting zij verwezen naar de beoordeling bij het verwerken van een afschrift van documenten ter identificatie.

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

#### 5.5 Verwerking van gegevens over loonbeslag

In de brief van 4 november 2013 geeft Randstad aan dat zij loonbeslagen verwerkt. Deze worden opgenomen bij de salarisadministratie in verband met de betaling aan de uitzendkrachten. Randstad verklaart dat deze verwerking gebaseerd is op de grondslagen van artikel 8, onder a, b en c, Wbp.

In de zienswijze van 23 mei 2014 op de voorlopige bevindingen stelt Randstad: “Randstad is van mening dat een intercedent wel degelijk de informatie of bij een uitzendkracht loonbeslag ligt of niet, nodig heeft voor de uitvoering van de overeenkomst waar de uitzendkracht partij bij is (art. 8 sub b WBP). De intercedent is als leidinggevende van de uitzendkracht primair belast met de communicatie met de uitzendkracht over zijn arbeidsvoorwaarden, waaronder salarisbetaling en evt. inhoudingen. Details omtrent het loonbeslag (bijvoorbeeld het ingehouden bedrag) zijn overigens niet toegankelijk voor de intercedent.[...]”

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 Randstad verklaart, niet gebaseerd zijn op de grondslagen van artikel 8, onder a of b, Wbp.

Voor een beroep op artikel 8, onder a, Wbp, dient de betrokkene zijn ondubbelzinnige toestemming voor de verwerking te hebben verleend. Hiervoor 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. Ten aanzien van het verwerken van gegevens omtrent loonbeslagen kan niet gesproken

worden van een vrije wil van betrokkene. Een loonbeslag is immers een wettelijke vordering die betrokkene ondergaat, waarbij geen vrije keuze door betrokkene gemaakt is of kan worden. Het verwerken van gegevens omtrent loonbeslag op grond van een ondubbelzinnige toestemming van die betrokkene is derhalve niet mogelijk. Ook artikel 8, onder b, Wbp komt als grondslag voor de verwerking van gegevens omtrent loonbeslagen niet in aanmerking. 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.

Randstad geeft in haar zienswijze aan dat de intercedent als leidinggevende primair belast is met de communicatie met de uitzendkracht over zijn arbeidsvoorwaarden over zijn arbeidsvoorwaarden, waaronder salarisbetaling en evt. inhoudingen. Echter, het feit dat er loonbeslag is gelegd op een deel van het salaris van betrokkene maakt geen onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de betreffende functie waar de uitzendkracht tewerk wordt gesteld. Bovendien is betrokkene reeds door middel van het vonnis tot loonbeslag op de hoogte van het feit dat er loonbeslag rust op zijn salaris; het is niet de intercedent die betrokkene daarover moet informeren.

Nu de intercedent geen rol speelt in de salarisadministratie en –uitbetaling zelf, noch een informeringsfunctie heeft richting betrokkene over de aanwezigheid van loonbeslag, is het verwerken van gegevens omtrent loonbeslagen door de intercedent niet noodzakelijk. Randstad kan voor de verwerking van loonbeslaggegevens door de intercedent derhalve geen geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder b, Wbp.

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 Randstad 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. Randstad 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.

Randstad heeft per email van 29 januari 2014 verklaart dat voor intercedenten in [Naam systeem] zichtbaar is of ten aanzien van een uitzendkracht een loonbeslag van kracht is. 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 van het loonbeslag op de hoogte zijn.<sup>111</sup> Zoals hierboven aangegeven dient deze verwerking uitsluitend door de salarisadministratie plaats te vinden en dienen deze gegevens dus ook alleen voor de werknemers van de

<sup>111</sup> Het CBP heeft getoetst of voor deze verwerking een andere grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp mogelijk is. Dit is niet het geval.

salarisadministratie zichtbaar te zijn. Ook kan de verwerking door intercedenten van gegevens omtrent loonbeslagen niet gebaseerd worden op de grondslagen van artikel 8, onder a of b, Wbp, zoals hierboven reeds uiteengezet.

Uit bovenstaande volgt dat Randstad, 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 Randstad geen grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp. Randstad handelt derhalve ten aanzien van deze verwerking in strijd met artikel 8 Wbp.

Randstad heeft in haar zienswijze van 23 mei 2014 naast de hierboven weergegeven bezwaren verklaard:

“Randstad zal zich echter conformeren aan het oordeel van het CBP en het systeem zo aanpassen dat de intercedent deze informatie niet meer ziet. “

#### 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 Randstad op het moment van het onderzoek geen maximale bewaartermijnen hanteert voor alle gegevens en daardoor gegevens van uitzendkrachten verwerkt van voor het jaar 2000, dus meer dan 13 jaar. Dit geldt voor de gegevens van alle categorieën van uitzendkrachten, dus ook voor uitzendkrachten die zich ooit bij Randstad hebben ingeschreven en nooit voor Randstad hebben gewerkt.

Randstad geeft tijdens het onderzoek ter plaatse aan dat zij de gegevens zo lang bewaart, omdat:

- het moeilijk is om dossiers te verwijderen.
- gegevens over het arbeidsverleden soms nog opgevraagd worden door betrokkenen in verband met het recht op een uitkering van het UWV. De gegevens worden door Randstad bewaard in het kader van deze service.

Randstad geeft - kort weergegeven - het volgende aan in haar zienswijze van 23 mei 2014.

Randstad is naast de fiscale bewaartermijnen ook gebonden aan de bewaartermijn van zeven jaar zoals neergelegd in artikel 2:10 van het Burgerlijk Wetboek.

Voorts geeft Randstad aan dat voor de uitzenddienstverlening de wederpartijen voor Randstad primair de inleners en de uitzendkrachten zijn als bedoeld in artikel 7:690 BW. Randstad geeft aan: “Zoals hiervoor is uiteengezet kan Randstad in rechte worden aangesproken op uiteenlopende verbintenissen op grond van de overeenkomst of de wet en daarbij op haar wettelijke bewaarplicht van artikel 2:10 BW. Voor het beoordelen van en het verwerpen tegen deze aanspraken van wederpartijen is het van belang dat Randstad, tenminste totdat de verjaringstermijn (die overigens ook nog gestuit kan worden is verlopen, kan beschikken over de relevante gegevens. [...] De verjaringstermijn bedraagt doorgaans vijf jaar, te rekenen vanaf datum opeisbaar worden van de vordering dan wel de datum waarop de

schade en de aansprakelijke persoon bekend zijn geworden. Dit kan dus aanmerkelijk later zijn dan 2 jaar resp. 5 jaar na het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking eindigt.”

Voorts benoemt Randstad in haar zienswijze dat niet in detail is geregeld welke documenten er vallen onder de bewaarplicht van artikel 2:10 BW: “De wetgever heeft daarbij in de wet of wetsgeschiedenis op geen enkele wijze een beperking kenbaar gemaakt van de bewaarverplichting op grond van artikel 2:10 BW”.

Tot slot geeft Randstad aan dat zij te maken heeft met diverse wettelijke informatieverplichtingen, zoals uit artikel 5 Arbeidsomstandighedenwet en artikel 7:655 BW. “Daarnaast kan Randstad ook geconfronteerd worden met publiekrechtelijke vorderingen of sancties, bijvoorbeeld op grond van de Arbeidstijdenwet of de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Het is voor Randstad technisch en operationeel niet haalbaar om voor elk afzonderlijk gegeven een aparte bewaartermijn te moeten hanteren.”

Voor een aantal gegevens die door Randstad worden verwerkt geldt een wettelijke bewaartermijn, zoals omschreven in de 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 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, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden” 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.

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

Op grond van bovenstaande bepalingen geldt dat Randstad de administratie, die noodzakelijk is voor de controle op de rijksbelasting zeven jaar moet bewaren, tenzij hiervoor een afwijkende bewaartermijn is vastgesteld.

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 Randstad noodzakelijk zijn om gegevens te bewaren in verband met nog lopende verjaringstermijnen van vorderingen voortvloeiende uit verbintenissen met uitzendkrachten en inleners.

Indien Randstad eigen risicodragers is voor de Ziektewet geldt tevens het volgende. In artikel 3, tweede lid van de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragers ZW is aangegeven dat het medisch dossier tien jaar bewaard moet worden en de 'overige gegevens' vijf jaar. Dit betekent dat Randstad de gegevens<sup>112</sup> die zij verzamelt in het kader van het eigen risicodragen vijf jaar moet bewaren. Aangezien Randstad 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. Randstad mag derhalve zelf geen gegevens van de ziekmelding langer dan vijf jaar bewaren.

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**

Randstad verzamelt in het kader van het bemiddelen van uitzendkrachten naar werk een groot aantal persoonsgegevens van deze uitzendkrachten.<sup>113</sup> Randstad 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 Randstad.

Tijdens het onderzoek is gebleken dat Randstad gegevens bewaart in ieder geval vanaf het jaar 2000. Randstad 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.

Randstad heeft in haar zienswijze aangegeven dat het technisch en operationeel niet haalbaar is om voor elk afzonderlijk gegeven een aparte bewaartermijn te hanteren. Wellicht is het binnen het huidige systeem van Randstad technisch niet mogelijk om op geautomatiseerde wijze gegevens te verwijderen aan het eind van een bewaartermijn. Een technische complicatie kan Randstad echter niet ontslaan van haar verplichting om te voldoen aan de eisen die artikel 10 Wbp stelt. De administratie van Randstad dient zodanig ingericht te worden dat gegevens niet langer dan noodzakelijk worden verwerkt. Indien de huidige systemen van Randstad deze

<sup>112</sup> Dit zijn de gegevens die in de Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragers ZW staan vermeld.

<sup>113</sup> Zie voor een overzicht paragraaf 4.1.

mogelijkheid niet toelaat, zal Randstad derhalve haar systemen (technisch) dienen aan te passen en aan te tonen dat door de inrichting van deze systemen gewaarborgd is dat de specifieke wettelijke bewaartermijnen en de algemene bewaartermijn van artikel 10 Wbp nageleefd worden.

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

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

Randstad geeft in haar zienswijze van 23 mei 2014 aan dat het niet in het belang van uitzendkrachten is dat gegevens van uitzendkrachten die zich inschrijven, maar niet gaan werken, uiterlijk na 2 jaar gewist moeten worden. Randstad stelt dat dat met name geldt als in die periode met enige regelmaat contact is tussen Randstad en de uitzendkracht. “Het is nodig en in het belang van zowel Randstad als de uitzendkracht dat het dossier en de historie compleet blijft, juist om ook een goede match bij de toekomstige inlener te kunnen maken. Wel zijn wij voornemens periodiek (bijvoorbeeld jaarlijks en voor het eerst 2 jaar na datum inschrijving) bij uitzendkrachten, die nog niet zijn bemiddeld, [te]<sup>114</sup> toetsen of zij hun inschrijving willen handhaven en, als dit het geval is, willen updaten. Wil de uitzendkracht dit dan kan hij Randstad toestemming verlenen om de gegevens langer dan 2 jaar te bewaren.”

Voorts wijst Randstad op de mogelijkheid van claims van inleners en/of uitzendkrachten.

Ook voor de groep uitzendkrachten die niet voor Randstad 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 waaruit contact met Randstad blijkt dat deze nog wel bemiddeld willen worden naar werk, betekent dit dat Randstad 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.

Wat betreft de mogelijkheid van claims geldt dat eventuele toekomstige claims niet bij voorbaat een langere bewaartermijn rechtvaardigen. Bovendien is het, in tegenstelling tot wat Randstad stelt, niet aannemelijk dat inleners of de uitzendkracht zelf een vordering tegen Randstad zullen indienen, zij hebben immers niet voor Randstad bij een inlener gewerkt. Dit rechtvaardigt derhalve geen langere bewaartermijn dan de reeds geldende.

Voor deze groep geldt derhalve dat Randstad 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 Randstad in de geest van artikel 6, zesde lid, van het Vrijstellingsbesluit Wbp de gegevens van de uitzendkracht moeten verwijderen.

<sup>114</sup> Invoeging door het CBP.



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

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

Randstad geeft in haar zienswijze aan dat het niet mogelijk is dat een uitzendkracht die zich uitschrijft direct te verwijderen en te vernietigen. “Ook in deze situatie dient een bewaartermijn van 7 jaar na datum laatste einde dienstverband resp. 2 jaar na datum laatste contact (lees hier: de uitzendkracht schrijft zich uit) te worden aangehouden. Deze uitzendkrachten worden wel uit het actieve bestand gehaald en zullen niet meer worden meegenomen in de match en niet meer worden benaderd.”

Voorts geeft Randstad aan dat het risico bestaat dat uitzendkrachten zich uitschrijven en vervolgens weer inschrijven omdat ze een minder goede beoordeling hebben gehad van de intercedent of een (potentiële) inlener.

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 Randstad 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”. Randstad 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. Doordat Randstad de gegevens bewaart gedurende de toegestane bewaartermijn wordt ook het door Randstad gestelde risico ondervangen dat een uitzendkracht zich uitschrijft en direct weer inschrijft; het is namelijk voor deze groep duidelijk dat de uitzendkracht eerder ingeschreven heeft gestaan, doordat Randstad nog gedurende de toegestane bewaartermijn over de eerdere inschrijving beschikt.

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 Randstad zijn bemiddeld naar werk, is er ook geen andere noodzaak voor Randstad om deze gegevens nog langer te bewaren. Ook geldt voor deze groep nauwelijks het risico dat een uitzendkracht zich uitschrijft en weer inschrijft na een negatieve beoordeling; aangezien deze groep nog niet voor Randstad heeft gewerkt kan er immers geen sprake zijn van een beoordeling.

Randstad dient derhalve de persoonsgegevens van een uitzendkracht die niet via Randstad heeft gewerkt en die zich heeft uitgeschreven direct te verwijderen.

Nu Randstad 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 Randstad in strijd met artikel 10 Wbp.



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

Randstad heeft tijdens het onderzoek ter plaatse aangegeven dat zij toewerkt naar een bewaartermijn van zeven jaar voor alle gegevens. In de brief van 4 november 2013 geeft Randstad aan dat deze bewaartermijn ingaat “na datum einde (laatste) opdracht of datum laatste inschrijving/laatste contact. [...] Dit is gelijk aan de periode waarna het niet meer noodzakelijk is om bepaalde bescheiden op grond van de fiscale wetgeving te bewaren. Bij vaststelling van deze bewaartermijn is ook meegewogen dat een uitzendovereenkomst in een bijzondere duurrelatie resulteert. Het gaat om een continue relatie die niet eindigt na de inschrijving; overigens ook niet na de datum laatste opdracht. Er is regelmatig terugkerend contact over mogelijkheden voor werk. Het is nodig en in het belang van zowel Randstad als de uitzendkracht dat het dossier en de historie compleet blijft, juist ook om een goede match bij een inlener te maken.”

Dit standpunt van Randstad is genuanceerd bij brief van 23 mei 2014, waarin Randstad aangeeft: “Wel zijn wij voornemens periodiek (bijvoorbeeld jaarlijks en voor het eerst 2 jaar na datum inschrijving) bij uitzendkrachten, die nog niet zijn bemiddeld, [te]<sup>115</sup> toetsen of zij hun inschrijving willen handhaven en, als dit het geval is, willen updaten. Wil de uitzendkracht dit dan kan hij Randstad toestemming verlenen om de gegevens langer dan 2 jaar te bewaren.”

Hieruit volgt dat Randstad voornemens is om van de uitzendkrachten die niet zijn bemiddeld en die aan hebben gegeven niet langer ingeschreven te willen staan, een bewaartermijn van twee jaar na datum inschrijving te hanteren, tenzij de uitzendkracht toestemming geeft voor een langere termijn.

De door Randstad aangegeven nieuwe bewaartermijn van zeven jaar voor alle persoonsgegevens, met uitzondering van de gegevens van uitzendkrachten die niet zijn bemiddeld en aan hebben gegeven niet langer ingeschreven te willen staan, is langer dan noodzakelijk om te voldoen aan wettelijke verplichtingen of voor het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld en vervolgens zijn verwerkt. Zoals hierboven aangegeven is Randstad 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 Randstad 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.

Randstad dient, zoals hierboven reeds uiteengezet, haar organisatie en administratie zodanig in te richten dat gegevens niet langer worden bewaard dan noodzakelijk. Dit vergt van Randstad een op de situatie toegesneden afweging, waarbij niet kan worden volstaan met een algemene bewaartermijn van zeven jaar voor alle gegevens, met uitzondering van de gegevens van uitzendkrachten die niet zijn bemiddeld en die hebben aangegeven niet langer ingeschreven te willen staan.

Randstad heeft niet aangetoond dat het noodzakelijk is om alle gegevens, met uitzondering van de gegevens van uitzendkrachten die niet zijn bemiddeld en die hebben aangegeven niet langer ingeschreven te willen staan, zeven jaar te bewaren en handelt derhalve ook met dit voornemen in strijd met artikel 10 Wbp.

<sup>115</sup> Invoeging door het CBP.

Randstad heeft voorts per mail van 27 juni 2014 aangegeven: “Zoals aangegeven in onze zienswijze is de intentie om na aflopen van de bewaartermijn, een aantal gegevens uit onze transactiesystemen te verwijderen en naar een Archief functie te brengen.”.

Randstad voegt per mail van 4 juli 2014 hieraan toe: “De eerder door mij genoemde datacategorieën NAW gegevens, werkervaringsgegevens en plaatsingsgegevens (waarbij ik er opnieuw op wijs dat de definitieve selectie van gegevenscategorieën nog gemaakt moet worden) zullen na afloop van de bewaartermijn uit het actieve transactiesysteem worden verwijderd en overgebracht worden naar een nog in te richten afzonderlijke archief functie. Vanuit deze archief functie zijn de gegevens nog beperkt raadpleegbaar voor - naar het zich nu laat aanzien - de volgende specifieke doeleinden:

- Het voldoen aan informatieverzoeken van ex-werknemers of ingeschrevenen die vragen hebben over hun arbeidsverleden, bijvoorbeeld in verband met een WW-uitkering [...];
- Het verrichten van onderzoek als er aanwijzingen zijn dat de wet in het verleden is overtreden (waarbij gedacht kan worden aan verdenkingen op fraude of overtreding van de Mededingingswet [...]);
- Het genereren van statistische informatie voor management- of rapportage doeleinden (waarbij het resultaat van de verwerking in de regel niet op personen herleidbare informatie betreft [...]). “

Het CBP legt bovenstaande uit als een beroep van Randstad op het kunnen hanteren van een langere bewaartermijn dan de hierboven beschreven (wettelijke) bewaartermijnen.

Wat betreft het opvragen van arbeidsverleden door ex-werknemers of ingeschrevenen geldt dat ‘het voldoen aan informatieverzoeken van ex-werknemers die vragen hebben over hun arbeidsverleden’ geen primair doeleinde is van de verwerking van persoonsgegevens door Randstad. De gegevens mogen derhalve voor dit doeleinde niet door Randstad worden bewaard.<sup>116</sup> Dit neemt niet weg dat deze gegevens voor dit doeleinde gebruikt mogen worden zolang Randstad rechtens over deze gegevens beschikt.

Wat betreft het verrichten van onderzoek naar strafbare feiten: ook hiervoor geldt dat het hanteren van een langere bewaartermijn dan de hierboven beschreven bewaartermijnen niet noodzakelijk is.

De noodzaak voor het verrichten van een eventueel onderzoek naar strafbare feiten van werknemers zal tijdens de normale bewaartermijn van Randstad aan het licht komen. Zodra de noodzaak voor een onderzoek aanwezig is, ontstaat uiteraard ook een noodzaak tot het langer bewaren van de persoonsgegevens van de betreffende uitzendkracht zolang het onderzoek en de eventuele te volgen gerechtelijke procedure voortduurt. Het is echter niet zo dat Randstad gegevens langer dan de voorgeschreven wettelijke bewaartermijnen kan bewaren met het oog op een mogelijk strafrechtelijk onderzoek; de noodzaak tot langer bewaren ontstaat pas op het moment dat er daadwerkelijk een zodanig onderzoek wordt gestart.

Tot slot het doeleinde van statische informatie. Artikel 9, derde lid, Wbp bepaalt dat verdere verwerking van persoonsgegevens voor statistische doeleinden, niet als onverenigbaar wordt beschouwd, indien de verantwoordelijke de nodige

<sup>116</sup> Deze gegevens zijn overigens in het algemeen al beschikbaar bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) zelf.

voorzieningen heeft getroffen ten einde te verzekeren dat de verdere verwerking uitsluitend geschiedt ten behoeve van deze specifieke doeleinden. Artikel 10, tweede lid, Wbp bepaalt dat persoonsgegevens langer mogen bewaard dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld voor zover ze voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden worden bewaard, en de verantwoordelijke de nodige voorzieningen heeft getroffen ten einde te verzekeren dat de desbetreffende gegevens uitsluitend voor deze specifieke doeleinden worden gebruikt.

Deze artikelen vormen de implementatie van artikel 6, eerste lid, onder b, van de Richtlijn 95/46/EG betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (hierna: Richtlijn).<sup>117</sup> Opinie 3/2013 betreffende doelbinding van de Artikel 29 Werkgroep<sup>118</sup> geeft hierover aan: “The provision contributes to greater legal certainty. It should not be read as providing an overall exception from the requirement of compatibility, and it is not intended as a general authorisation to further process data in all cases for historical, statistical or scientific purposes. Just like in other case of further use, all relevant circumstances and factors must be taken into account when deciding what safeguards, if any, can be considered appropriate and sufficient. In addition, as in other situations, a separate test must be carried out to ensure that the processing has a legal basis in one of the grounds listed in Article 7<sup>119</sup> and complies with other relevant requirements of the Directive.”

Hieruit volgt dat Randstad ook voor het verwerken van persoonsgegevens voor statistische doeleinden een grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp dient te hebben. Daarnaast dient de gegevensverwerking voor statistische doeleinden te voldoen aan de overige waarborgen die in de Wbp zijn neergelegd. Zo zal Randstad moeten beoordelen of het verwerken van (in)direct identificerende gegevens noodzakelijk is voor het verkrijgen van statistische gegevens voor management- of rapportagedoeleinden. Slechts indien de vereiste statistische gegevens uitsluitend kunnen worden gerealiseerd door het verwerken van (in)direct identificerende gegevens van uitzendkrachten, mogen deze in de archieffunctie worden verwerkt. Ook dient Randstad de gegevens in de archieffunctie direct te vernietigen indien deze gegevens niet langer noodzakelijk zijn voor statistische verwerkingen. Uiteraard zijn bovengenoemde waarborgen niet uitputtend bedoeld.

Tot slot geldt de aanvullende eis dat Randstad voorzieningen dient te treffen om te verzekeren dat de gegevens in de nog te realiseren archieffunctie uitsluitend voor statistische doeleinden zullen worden verwerkt<sup>120</sup>.

In de wetsgeschiedenis wordt hierover aangegeven: “Als passende waarborg is in het derde lid opgenomen een verplichting van de verantwoordelijke in te kunnen staan voor een verder gebruik van de gegevens binnen deze strikte doelbinding. Hij zal daartoe de nodige maatregelen moeten treffen. In overweging 29 bij de richtlijn is bepaald dat deze maatregelen met name moeten voorkomen dat de gegevens worden gebruikt voor het nemen van maatregelen of besluiten die tegen een bepaald persoon gericht zijn. Gedacht kan worden aan een «functionele scheiding» tussen toepassing en onderzoek. De maatregelen kunnen juridisch

<sup>117</sup> Artikel 6, eerste lid, onder b, Richtlijn luidt: “[...] Verdere verwerking van de gegevens voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden wordt niet als onverenigbaar beschouwd, mits de Lid-staten passende garanties bieden.”

<sup>118</sup> Opinion 03/2013 on purpose limitation, 2 april 2013, WP203, p. 28

<sup>119</sup> Artikel 7 van de Richtlijn is geïmplementeerd als artikel 8 Wbp.

<sup>120</sup> Dit houdt onder meer in dat slechts een beperkt aantal geautoriseerde medewerkers toegang heeft tot de archieffunctie.

van aard zijn: een nadere uitwerking van het gebruik dat van de gegevens mag worden gemaakt [kan]<sup>121</sup> in bij voorbeeld het aanmeldingsformulier, in een gedragscode of contractueel worden overeengekomen. Ook zijn (andere) organisatorische of technische maatregelen mogelijk.”<sup>122</sup>

Omdat de archieffunctie nog niet is gerealiseerd, heeft het CBP niet kunnen onderzoeken of de voorgenomen verwerking van Randstad voor statistische doeleinden aan bovengenoemde eisen voldoet. Echter, indien Randstad haar voornemen voor een archieffunctie doorzet, zal zij eerst moeten beoordelen of de statistische verwerking voldoet aan de eisen die de Wbp stelt. Vervolgens zal zij maatregelen moeten treffen om te zorgen dat de archieffunctie uitsluitend zal worden gebruikt voor statistische doeleinden. Pas indien aan alle voorwaarden is voldaan, kan de verwerking voor statische doeleinden plaatsvinden. Randstad dient aan te tonen dat de voorgenomen statistische verwerking binnen de archieffunctie aan alle wettelijke eisen voldoet. Ten tijde van het opstellen van onderhavig rapport is echter niet gebleken dat daarvan sprake is.

## 5.7 Maatregelen Randstad

In de zienswijze van 23 mei 2014 stelt Randstad het volgende:

“Randstad vindt een goede bescherming van de persoonlijke levenssfeer van haar uitzendkracht van essentieel belang en neemt uw bevindingen dan ook ter harte. We hebben serieus onderzocht hoe we het beste gevolg kunnen geven aan uw bevindingen. [...]

Randstad kan zich echter niet op alle punten verenigen met uw bevindingen/conclusies. In deze zienswijze zal een nadere motivatie daarvoor worden gegeven [...]

In de brief van 23 mei 2014 heeft Randstad nader uitgewerkt welke aanpassingen zij gaat doen en met welke punten zij het niet eens is met de bevindingen van het CBP. Deze zijn verwerkt in de voorgaande beoordeling.

---

<sup>121</sup> Invoeging door het CBP

<sup>122</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 92 en 93.

## 6 CONCLUSIES

Verwerking van gegevens over godsdienst/levensovertuiging

Uit het onderzoek van het CBP blijkt dat Randstad gegevens verwerkte over de godsdienst of levensovertuiging van uitzendkrachten door de term hoofddoek in de dossiers van uitzendkrachten te registreren. Randstad heeft niet aangetoond dat zij voor deze verwerking een geslaagd beroep kan doen op een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 17 of 23 Wbp.

Randstad handelde hiermee in strijd met het verwerkingsverbod voor persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst van artikel 16 Wbp.

In de zienswijze van 23 mei 2014 heeft Randstad aangegeven dat zij de geregistreerde gegevens uit het systeem heeft verwijderd en tevens elke drie maanden een controle gaat uitvoeren op de aanwezigheid van dergelijke termen in het systeem.

Het feit dat Randstad de gegevens uit het systeem heeft verwijderd betekent dat de in de voorlopige bevindingen geconstateerde overtreding inmiddels is beëindigd.

Verwerking van gegevens over ras: nationaliteit en kopie identiteitsbewijs

Randstad 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 Randstad een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht kan Randstad een geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 18, eerste lid, Wbp en heeft Randstad 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 Randstad nog geen uitzendovereenkomst heeft gesloten kan Randstad geen beroep doen op de uitzonderingsgrond voor het verwerken van rasgegevens.

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

Verwerking van gegevens over ras: door uitzendkracht toegevoegde foto

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

Verwerking van gegevens over de gezondheid

Randstad verwerkt gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte van de uitzendkrachten door deze informatie over de uitzendkracht te registreren voor de andere intercedenten in een daartoe in het systeem ingericht open veld. Het registreren van deze informatie door een intercedent om deze informatie te kunnen delen met andere intercedenten is niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Randstad handelt hiermee derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

Randstad heeft in de zienswijze van 23 mei 2014 aangegeven dat zij het open veld uit het systeem zal gaan verwijderen.

Verwerking van strafrechtelijke gegevens

Randstad verstrekt aan opdrachtgevers strafrechtelijke gegevens van uitzendkrachten in de Eigen Verklaring. Randstad kan voor deze verwerking geen geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgronden van artikel 22, vierde lid, Wbp danwel artikel 23 Wbp.

Randstad handelt in strijd met artikel 16 Wbp door strafrechtelijke gegevens van uitzendkrachten in de Eigen Verklaring te verstrekken aan opdrachtgevers.

Verwerking van het BSN

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

Vanaf het moment dat Randstad een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht handelt Randstad 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.

Randstad 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.

Verwerking van gegevens over loonbeslag

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

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

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

Bewaartermijnen

Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat Randstad op het moment van het onderzoek geen maximale bewaartermijnen hanteert en gegevens van uitzendkrachten verwerkt van voor het jaar 2000, dus meer dan 13 jaar. Dit is langer dan wettelijk is voorgeschreven danwel op andere wijze noodzakelijk is. Hiermee handelt Randstad in strijd met artikel 10 Wbp.

Randstad heeft aangegeven toe te werken naar een bewaartermijn van 7 jaar voor alle persoonsgegevens van uitzendkrachten, met uitzondering van de gegevens van uitzendkrachten die niet zijn bemiddeld en die hebben aangegeven niet langer ingeschreven te willen staan. Evenwel, ook indien Randstad een bewaartermijn van zeven jaar voor alle persoonsgegevens, met uitzondering van de gegevens van uitzendkrachten die niet zijn bemiddeld en die hebben aangegeven niet langer ingeschreven te willen staan, hanteert, handelt zij in strijd met artikel 10 Wbp.