



De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum
14 januari 2020

Ons kenmerk
z2019-27148

Uw brief van
20 november 2019

Contactpersoon

070 8888 500

Uw kenmerk
2019-0000170492

Onderwerp

Advies over het concept voor het wetsvoorstel Toezicht voorkoming discriminatie bij werving en selectie

Geachte mevrouw Van Ark,

Bij brief van 20 november 2019 is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op grond van het bepaalde in artikel 36, vierde lid, van de Algemene verordening gegevensbescherming, geraadpleegd over het concept voor wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op voorkoming van discriminatie in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie) (hierna: het concept).

Bij openbaarmaking van persoonsgegevens mogen de inbreuken op de belangen van de betrokkenen niet onevenredig zijn in verhouding tot het met de openbaarmaking te dienen doelen. De AP heeft op dit punt bezwaar tegen het concept en adviseert de procedure niet voort te zetten, tenzij het bezwaar is weggenomen.

Strekking van het concept

Het concept verplicht de werkgever om te beschikken over en het toepassen van een schriftelijke werkwijze die gericht is op het voorkomen van arbeidsdiscriminatie bij de werving en selectie. Als de werkgever voor de werving en selectie gebruik maakt van een intermediair, dient hij zich ervan te vergewissen dat die intermediair beschikt over een dergelijke werkwijze. Ook als de werkgever bij de werving en selectie gebruikt maakt van een geautomatiseerd systeem, dient hij zich ervan te vergewissen dat de uitkomsten geen arbeidsdiscriminatie met zich brengen. De Inspectie SZW krijgt toezichthoudende bevoegdheden tot naleving van deze vereisten. Gegevens over een in dit kader opgelegde bestuurlijke boete zullen openbaar worden gemaakt. Bij algemene maatregel van bestuur zal nader worden bepaald



Datum
14 januari 2020

Ons kenmerk
z2019-27148

welke gegevens openbaar worden gemaakt. De gegevens omvatten in elk geval de naam van de werkgever of intermediair, de vestigingsplaats en de aard van de overtreding.¹ Het concept bepaalt dat gegevens over een bestuurlijke boete openbaar worden gemaakt teneinde naleving te bevorderen en inzicht te geven in het uitvoeren van toezicht op de naleving.² Volgens de toelichting bij het concept beoogt de openbaarmaking ook om bij te dragen aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder en om derden te informeren en waar nodig te waarschuwen.³

Advies

Persoonsgegevens

De AP adviseert over wetgevingsmaatregelen in verband met verwerking van persoonsgegevens. Persoonsgegevens betreffen alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.⁴ Dit advies heeft daarom alleen betrekking op de situatie dat de Inspectie SZW gegevens over een natuurlijk persoon openbaar maakt.

Openbaarmaking persoonsgegevens bestuurlijke boete

De voorgestelde openbaarmaking van persoonsgegevens moet voldoen aan het proportionaliteitsvereiste. Daarvoor dient een belangenafweging plaats te vinden tussen de beoogde doelen en de privacybelangen van de betrokkenen. Deze belangenafweging ontbreekt in de toelichting op het concept.

Door 'naming and shaming' kan openbaarmaking van persoonsgegevens over een bestuurlijke boete zware gevolgen hebben voor de betrokkene, waardoor er sprake is van een ernstige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer. Daarentegen wordt een bestuurlijke boete opgelegd wegens het niet beschikken over, het niet toepassen van of het niet vergewissen van een *werkwijze*. Dit betekent niet dat er ook daadwerkelijk sprake is van arbeidsdiscriminatie. Bovendien kunnen doelen als naleving bevorderen, inzicht geven in het uitvoeren van toezicht op naleving en bijdragen aan legitimering van het handelen van de toezichthouder ook worden gerealiseerd door geanonimiseerde of gepseudonimiseerde openbaarmaking.

Het vorenstaande duidt erop dat de inbreuk op de privacy van de betrokken natuurlijke personen in een onevenredige verhouding staat tot de nagestreefde doelen. De openbaarmaking van persoonsgegevens is daardoor disproportioneel.⁵

De AP adviseert om in dit kader geen persoonsgegevens openbaar te maken.

¹ Toelichting bij het concept, p. 32.

² Het voorgestelde artikel 29c, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet en het voorgestelde artikel 15c, eerste lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

³ Toelichting bij het concept, p. 20 en 31.

⁴ Artikel 4, eerste lid, van de AVG bepaalt dat onder 'persoonsgegevens' wordt verstaan: *alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (de betrokkene); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identifier zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identifier of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon.*

⁵ Zie ook het advies van de AP van 23 juli 2019, z2019-12509, waarin de AP heeft geoordeeld dat de privacy van betrokkenen zwaarder weegt dan het belang van informatie over opgelegde vergrijpboeten door de Belastingdienst:

https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/advies_openbaarmaking_vergrijpboetes.pdf.



Datum
14 januari 2020

Ons kenmerk
z2019-27148

Openbaarmaking van het advies

De AP is voornemens dit advies na vier weken openbaar te maken op de website www.autoriteitpersoonsgegevens.nl. Behoudens tegenbericht gaat zij ervan uit dat hiertegen geen bezwaar bestaat.

Hoogachtend,
Autoriteit Persoonsgegevens,

mr. A. Wolfsen
Voorzitter