



AUTORITEIT  
PERSOONSgegevens

Onderzoeksrapport

# Hoffmann B.V.

## Onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens bij pre- en in-employment screening





# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1	Aanleiding onderzoek	9
1.2	Hoffmann	9
1.3	Doel van het onderzoek	10
1.4	Werkwijze onderzoek	10
<b>2.</b>	<b>Procedure</b>	<b>11</b>
<b>3.</b>	<b>Uitwerking wettelijk kader</b>	<b>12</b>
3.1	Verwerking van persoonsgegevens	12
3.2	Verantwoordelijke	12
3.3	Grondslag	12
3.4	Verwerking bijzondere persoonsgegevens	14
3.5	Gebruik wettelijk identificatienummer	19
3.6	Verwerking afschriften ter identificatie	19
3.7	Privacygedragscode Particuliere onderzoeksbureaus	20
<b>4.</b>	<b>Feiten</b>	<b>22</b>
4.1	Gegevensverwerking	22
4.2	Vaststelling doel en middelen	22
4.3	Grondslag	23
4.4	Afwegingskader	24
4.5	Verwerking bijzondere persoonsgegevens	25
4.5.1	Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie	25
4.5.2	Verwerking van overige gegevens over afkomst	26
4.5.3	Verwerking van gegevens over gezondheid	27
4.5.4	Verwerking van gegevens over het strafrechtelijk verleden	28
4.6	Verwerking van het BSN	30
4.7	Verwerking overige gegevens	31
4.7.1	Verwerking van financiële gegevens	31
4.7.2	Verwerking van gegevens afkomstig van social media	32
4.7.3	Militaire dienstplicht	33
4.7.4	Relationele gegevens van betrokkenen	33
<b>5.</b>	<b>Beoordeling</b>	<b>35</b>
5.1	Verwerking van persoonsgegevens	35
5.2	Verantwoordelijke	35
5.3	Algemene beoordeling verwerkingsverbod en grondslag	36
5.3.1	Verwerkingsverbod bijzondere persoonsgegevens	36
5.3.2	Grondslag	40
5.3.3	Afwegingskader	43
5.4	Verwerking bijzondere persoonsgegevens	46
5.4.1	Verwerking van gegevens over ras	46



## AUTORITEIT PERSOONSgegevens

5.4.2	Verwerking van gegevens over gezondheid	54
5.4.3	Verwerking van strafrechtelijke gegevens	58
5.5	Verwerking van het BSN	63
5.6	Verwerking overige gegevens	65
5.6.1	Verwerking van financiële gegevens	65
5.6.2	Verwerking van gegevens afkomstig van social media	67
5.6.3	Verwerking van gegevens over militaire dienstplicht	68
5.6.4	Verwerking van relationele gegevens	70
6.	<b>Conclusies</b>	<b>72</b>



## Samenvatting

In het jaarplan voor 2015 is aangegeven dat de Autoriteit Persoonsgegevens<sup>1</sup> in 2015 prioriteit zal geven aan gegevensverwerkingen in de arbeidsrelatie. In dit kader is een onderzoek uitgevoerd naar de verwerking van persoonsgegevens door een bedrijf dat screenings van sollicitanten en werknemers uitvoert.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft dit besloten op grond van de volgende overwegingen:

- Het betreft gegevensverwerkingen die veel mensen treffen. Steeds meer sollicitanten en werknemers krijgen te maken met een screening door de (potentiële) werkgever.
- Personen die solliciteren naar een functie bevinden zich in een kwetsbare positie, zij zijn afhankelijk van de (potentiële) werkgever. Zij willen de baan graag krijgen en zullen niet snel bezwaar maken tegen een screening.
- In 2014 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aandacht besteed aan het screenen van sollicitanten bij het publiceren van do's en don'ts over het gebruik van persoonsgegevens van werknemers door werkgevers. Hierin is onder andere aangegeven dat de werkgever een legitieme reden (gerechtvaardigd belang) moet hebben en dat de screening hiervoor noodzakelijk moet zijn. Toestemming kan geen grondslag zijn voor de screening van sollicitanten omdat de sollicitant afhankelijk is van de (potentiële) werkgever en de toestemming daarom niet vrij is. Ondanks dat de Autoriteit Persoonsgegevens hierover heeft gepubliceerd lijkt een aantal screeningsbedrijven toestemming nog steeds als grondslag aan te merken.
- De Autoriteit Persoonsgegevens ontvangt steeds meer signalen over het feit dat sollicitanten een kopie van een identiteitsbewijs aan de potentiële werkgever moeten overleggen nog voor zij zijn aangenomen, onder andere ten behoeve van de screening van sollicitanten.

Op 23 en 24 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens in dit kader een onderzoek ter plaatse bij Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. uitgevoerd. Bij dit onderzoek zijn 25 screeningsdossiers van Hoffmann onderzocht. Tevens heeft de Autoriteit Persoonsgegevens inlichtingen gevraagd aan Hoffmann, onder andere over de gehanteerde werkwijze bij de uitvoering van screenings.

### *Algemene conclusie*

Uit het onderzoek bleek dat Hoffmann toestemming aanvoerde als grondslag voor de verwerking van de persoonsgegevens bij screenings.

Indien aan betrokkene toestemming wordt gevraagd door Hoffmann om ten behoeve van een screening persoonsgegevens te verwerken, is het voor betrokkene moeilijk om zich, onder druk van het kunnen mislopen van de mogelijke baan of de andere functie, van toestemming te onthouden. Dit houdt in dat in een screeningsprocedure niet gesproken kan worden van een 'vrije toestemming'. Toestemming kan derhalve niet als grondslag worden aangevoerd voor de verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van een screening.

Hoffmann kan voor de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens in het kader van screenings alleen een geslaagd beroep doen op de grondslag van gerechtvaardigd belang. Een screening mag slechts plaatsvinden op de onderdelen die noodzakelijk zijn om de in kaart gebrachte risico's te verkleinen of weg te nemen. Screenings moeten dus naar aard, inhoud en omvang worden beperkt tot reductie van het risico waarvoor zij worden verricht. Hieronder wordt ook begrepen dat de aard van de gevraagde informatie en de termijn waarop de screening ziet in verhouding moeten staan tot het betreffende risico. Naar aanleiding

---

<sup>1</sup> Het College bescherming persoonsgegevens heet vanaf 1 januari 2016 de Autoriteit Persoonsgegevens.



van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast; deze bevat nu een afwegingskader om te bepalen wat de aard, inhoud en omvang van de screening dient te zijn gezien de betreffende functie en het vastgestelde risico-profiel. Ook is neergelegd tot welke terugkijktermijn en deelonderzoeken dit risicoprofiel kan leiden. Ook is in de werkwijze beschreven dat bij elke screening in het dossier de noodzaak voor de verwerking van persoonsgegevens dient te worden gedocumenteerd en dat bij twijfel de persoonsgegevens niet dienen te worden verwerkt.

Door de aard, inhoud en omvang toe te spitsen op de betreffende functie, kan gesteld worden dat Hoffmann haar algemene werkwijze zodanig heeft aangepast dat, indien Hoffmann werkt conform deze aangepaste werkwijze, Hoffmann daarmee voldoet aan de eisen die artikel 8, onder f, Wbp stelt.

#### *Overige conclusies*

Bij de screenings worden diverse persoonsgegevens van betrokkenen verwerkt. Uit het onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens blijkt dat een deel van de gegevens die Hoffmann verwerkte, niet op deze wijze door Hoffmann verwerkt hadden mogen worden in het kader van screenings.

Onderstaand volgt een opsomming van deze gegevensverwerkingen en de aanpassingen die Hoffmann heeft gedaan naar aanleiding van het onderzoek.

#### *Verwerking van gegevens over ras*

Bij aanvang van het onderzoek verwerkte Hoffmann rasgegevens van sollicitanten/werknemers door een kopie van een identiteitsbewijs, met daarop pasfoto en, afhankelijk van het soort identiteitsbewijs, de nationaliteit van betrokkene te maken, toe te voegen aan het dossier en te verstrekken aan de opdrachtgever en een derde. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast; Hoffmann heeft aangegeven geen identiteitsbewijzen met daarop foto's meer te kopiëren en te bewaren, dan wel te verstrekken aan derden. Ook heeft Hoffmann de eerder verzamelde kopieën vernietigd. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 16 Wbp met betrekking tot deze gegevensverwerking.

#### *Verwerking van gegevens over afkomst betrokkenen*

Uit het onderzoek bleek dat Hoffmann gegevens heeft verwerkt over de afkomst van een specifieke betrokkene. Daarnaast heeft Hoffmann gegevens over de nationaliteit van betrokkenen zelf en van familieleden van een specifieke sollicitant verwerkt.

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven dat documenten waarin gegevens over ras stonden zijn vernietigd. Tevens heeft Hoffmann aangegeven haar beleid te hebben aangepast, in zoverre dat in een interview niet wordt gevraagd naar de (etnische) afkomst of nationaliteit van de werknemer of sollicitant, alsmede dat dergelijke gegevens niet meer worden vastgelegd. Indien Hoffmann deze aangepaste werkwijze toepast, handelt zij niet langer in strijd met artikel 16 dan wel artikel 8 Wbp.

#### *Verwerken van gegevens over gezondheid*

Uit het onderzoek is gebleken dat Hoffmann gezondheidsgegevens heeft verwerkt door aan betrokkenen naar uitkeringsachtergrond te vragen, waaronder uitkeringen in verband met ziekte. Voorts heeft Hoffmann gezondheidsgegevens verwerkt door specifieke informatie over medische aandoeningen van betrokkenen in screeningsdossiers op te nemen. Omdat werkgevers in de sollicitatiefase geen medische gegevens van werknemers mogen verwerken, mag Hoffmann dit ook niet. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann aangegeven niet langer gezondheidsgegevens te verwerken zonder hiervoor een beroep te kunnen doen op een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 23 Wbp en daarnaast de eerder verzamelde gezondheidsgegevens uit alle dossiers te hebben verwijderd. Dit



betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 16 Wbp met betrekking tot deze gegevensverwerking.

#### *Verwerking van strafrechtelijke gegevens*

Het onderzoek heeft uitgewezen dat Hoffmann strafrechtelijke gegevens heeft verwerkt door informatie over justitiële antecedenten van betrokkenen te vragen en verder te verwerken en te vragen of aan betrokkenen ooit een VOG is geweigerd. Hoffmann kan, aangezien zij een vergunning heeft op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus een geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 22, vierde lid, onder a, Wbp. Hoffmann maakte bij het uitvragen van deze gegevens echter geen onderscheid naar functie. Ook werden bij de verwerking van strafrechtelijke gegevens niet de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen. Hoffmann heeft haar werkwijze zodanig aangepast dat zij uitsluitend nog strafrechtelijke persoonsgegevens verwerkt indien hiervoor een noodzaak bestaat; in geval van functies met een risicoprofiel hoog dan wel als het gaat om een functie met macht over kwetsbare personen. Voor elke kandidaat wordt individueel een afweging gemaakt of het verwerken van strafrechtelijke persoonsgegevens noodzakelijk is.

Door de aangepaste werkwijze neemt Hoffmann de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit bij het verwerken van strafrechtelijke gegevens in acht, mits inderdaad slechts strafrechtelijke gegevens zullen worden verwerkt voor zover deze noodzakelijk zijn voor de screening. Hoffmann kan derhalve, mits de afweging op een juiste wijze plaatsvindt, een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp voor deze gegevensverwerking.

#### *Verwerking van het BSN*

Hoffmann heeft in het kader van de screenings het kopie identiteitsbewijs van betrokkenen verwerkt. Hierop staat het BSN. Het kopie identiteitsbewijs werd door Hoffmann tevens verstrekt aan de werkgevers en aan het bedrijf [Naam derde partij]. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast; Hoffmann heeft aangegeven geen identiteitsbewijzen met daarop BSN meer te kopiëren en te bewaren, dan wel te verstrekken aan derden. Hoffmann heeft voorts het BSN uit haar dossiers verwijderd. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 24 Wbp.

#### *Verwerking van financiële gegevens*

Uit het onderzoek is gebleken dat Hoffmann vragen heeft gesteld aan betrokkenen over hun financiële situatie en in externe bronnen heeft gezocht naar financiële informatie. Hoewel het mogelijk is dat voor sommige functies relevant is wat de financiële achtergrond of situatie is van de sollicitant (bijvoorbeeld voor sommige functies voor de opdrachtgever [Naam opdrachtgever]), kan niet gesteld worden dat voor alle gevallen een dermate uitgebreide financiële screening gerechtvaardigd is. Hoffmann heeft haar werkwijze aangepast en het verwerken (onderzoeken) van gegevens over de financiële situatie van betrokkenen gedifferentieerd en afhankelijk gemaakt van de betreffende functie en de bijbehorende risico's. Met deze aangepaste werkwijze maakt Hoffmann een gedegen afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit van de gegevensverwerking. Hoffmann kan derhalve, met de nieuwe werkwijze, voor de verwerking van financiële gegevens een beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

#### *Verwerking van gegevens afkomstig van sociale media*

Hoffmann heeft bij nagenoeg elk onderzocht dossier een internetzoekopdracht verricht naar de sociale media websites waarop betrokkene is aangemeld. Hoffmann heeft in de meeste onderzochte dossiers het gehele sociale media uitgeprint en toegevoegd aan het dossier. Deze informatie werd echter grotendeels



niet opgenomen in de screeningsrapporten voor de werkgevers. Dit betekent dat de screeningsdossiers veel voor de screening irrelevante, maar wel persoonlijke informatie van betrokkenen bevatten. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast. Het onderzoek op sociale media van de betrokkene is nu toegespitst op de eventuele risico's ten aanzien van de betreffende functie en alleen de hiervoor noodzakelijke (persoons)gegevens worden verwerkt (namelijk uitgeprint en toegevoegd aan het dossier). Met deze werkwijze maakt Hoffmann ten aanzien van deze gegevensverwerking een gedegen afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, Hoffmann een geslaagd beroep doet op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

#### *Verwerking van gegevens over militaire dienstplicht*

Hoffmann heeft in de onderzochte dossiers gevraagd naar de dienstplicht van betrokkenen, deze vraag is om twee redenen overbodig en daarom niet noodzakelijk. Ten eerste omdat deze specifieke informatie geen toegevoegde waarde heeft ten opzichte van het CV van betrokkene. Ten tweede omdat Hoffmann zich bij het stellen van deze vraag geen rekenschap geeft van het feit dat het tijdvak waarin de militaire dienstplicht is vervuld wellicht geen rol meer dient te spelen bij het uitvoeren van de screening. Hoffmann heeft haar werkwijze aangepast en vraagt niet langer naar de militaire dienstplicht van betrokkenen. Nu niet meer in vragenlijsten naar de militaire dienstplicht van betrokkenen wordt gevraagd en Hoffmann ook niet op andere wijze nog langer informatie over de militaire dienstplicht van betrokkene verwerkt, geldt dat Hoffmann ten aanzien van deze gegevensverwerking niet langer artikel 8 Wbp overtreedt.

#### *Verwerking van relationele gegevens*

Uit het onderzoek is gebleken dat Hoffmann voorheen ten behoeve van een bepaalde opdrachtgever een vragenlijst hanteerde waarop de betrokkenen de eventuele huwelijksdatum, de eventuele datum van samenwonen en de eventuele datum van echtscheiding in dienden te vullen. Ook heeft Hoffmann informatie over een echtscheiding van een betrokkene opgenomen in het screeningsdossier en –rapport. Hoffmann maakte niet per screeningscasus een afweging en heeft dus niet opgenomen in het dossier of en waarom deze gegevens relevant zijn voor de screening. Hierbij geldt dat bij een dergelijke afweging aan het belang van betrokkene om zijn gezinssituatie privé te houden (zijn persoonlijke levenssfeer) meer gewicht toekomt nu het hier zeer persoonlijke informatie betreft.

Hoffmann heeft naar aanleiding van het onderzoek haar werkwijze aangepast.

Door nu slechts vragen te stellen over de levenspartners of huisgenoten van betrokkenen indien hiervoor aantoonbaar een noodzaak bestaat met betrekking tot een mogelijk risico ten aanzien van de specifieke functie, maakt Hoffmann een juiste afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit van de verwerking van relationele gegevens. Dit betekent dat Hoffmann door deze aangepaste werkwijze ten aanzien van relationele gegevens niet langer artikel 8 Wbp overtreedt.





# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding onderzoek

In de Agenda 2015 is aangegeven dat de Autoriteit Persoonsgegevens<sup>2</sup> in 2015 prioriteit zal geven aan gegevensverwerkingen in de arbeidsrelatie. In dit kader is een onderzoek uitgevoerd naar de verwerking van persoonsgegevens door een bedrijf dat screenings van sollicitanten en werknemers uitvoert.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft dit besloten op grond van de volgende overwegingen:

- Het betreft gegevensverwerkingen die veel mensen treffen. Steeds meer sollicitanten en werknemers krijgen te maken met een screening door de (potentiële) werkgever.
- Personen die solliciteren naar een functie bevinden zich in een kwetsbare positie, zij zijn afhankelijk van de (potentiële) werkgever. Zij willen de baan graag krijgen en zullen niet snel bezwaar maken tegen een screening.
- In 2014 heeft De Autoriteit Persoonsgegevens aandacht besteed aan het screenen van sollicitanten bij het publiceren van do's en don'ts over het gebruik van persoonsgegevens van werknemers door werkgevers. Hierin is onder andere aangegeven dat de werkgever een legitieme reden (gerechtvaardigd belang) moet hebben en dat de screening hiervoor noodzakelijk moet zijn. Toestemming kan geen grondslag zijn voor de screening van sollicitanten omdat de sollicitant afhankelijk is van de (potentiële) werkgever en de toestemming daarom niet vrij is. Ondanks dat de Autoriteit Persoonsgegevens hierover heeft gepubliceerd lijkt een aantal screeningsbedrijven toestemming nog steeds als grondslag aan te merken.
- De Autoriteit Persoonsgegevens ontvangt steeds meer signalen over het feit dat sollicitanten een kopie van een identiteitsbewijs aan de potentiële werkgever moeten overleggen nog voor zij zijn aangenomen, onder andere voor de screening van sollicitanten.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft het onderzoek uitgevoerd bij Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. (hierna Hoffmann). De keuze voor dit bedrijf is gebaseerd op het feit dat Hoffmann een van de grootste spelers is op deze markt, alsmede door de inhoud van een artikel dat op 1 april 2015 in NRC next is gepubliceerd over de werkwijze van Hoffmann. Naar aanleiding van dit artikel zijn bij de Autoriteit Persoonsgegevens vragen gerezen over de naleving van de bepalingen in de Wbp.

## 1.2 Hoffmann

Hoffmann staat ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 33170622. Bij de inschrijving is vermeld als activiteit: *“Het uitvoeren van zakelijke recherche opdrachten alsmede het verlenen van security-management services. Antecedenten-onderzoek, beveiligings-surveys/advies, integriteitsonderzoek/advies, interim-/security management, opleidingen/lezingen/trainingen, risico management/advies, werving & selectie. Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan derden. Particuliere beveiligingswerkzaamheden. Persoonsbeveiliging, ongeuniformeerd.”*

Hoffmann heeft [Aantal] medewerkers in dienst, waarvan [Aantal] zich bezighouden met het screenen van sollicitanten en werknemers.<sup>3</sup>

Hoffmann heeft in de periode van januari 2014 tot juni 2015 ca. [Aantal] screenings uitgevoerd. Dit betreft het totaal van het aantal pre- en in-employment screenings.

<sup>2</sup> Het College bescherming persoonsgegevens heet vanaf 1 januari 2016 de Autoriteit Persoonsgegevens.

<sup>3</sup> E-mail van 31 augustus 2015 van Hoffmann aan de Autoriteit Persoonsgegevens.



Hoffmann heeft een vergunning particulier onderzoeksbureau (POB. nummer 279).

De verwerking van persoonsgegevens van werknemers door Hoffmann is gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens onder nummer m1250293.

De doelen die Hoffmann in de melding noemt zijn:

*“De verwerking van persoonsgegevens geschiedt in het kader van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en dat deze in het bijzonder gericht is op de volgende activiteiten:*

- a) Het vastleggen van de resultaten van researchwerkzaamheden die op verzoek van (de) opdrachtgever(s) word(t)en ingesteld en het rapporteren van de bevindingen van de onderzoeksopdracht aan (de) opdrachtgever(s)*
- b) Het bevragen van de gegevens die op grond van de onder a genoemde activiteit zijn vastgelegd met het oog op onderzoeksopdrachten tot het uitvoeren van achtergrondonderzoeken, alsmede de aanvaarding van nieuwe opdrachten*
- c) het (doen) verrichten van analyses van niet op personen herleidbare gegevens voor statistische en/of wetenschappelijke doeleinden en*
- d) het doen van aangifte van een vermoeden van een gepleegd strafbaar feit bij een opsporingsambtenaar”*

### 1.3 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is het controleren of Hoffmann de persoonsgegevens van personen die een pre- of in-employment screening ondergaan verwerkt in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

De onderzoeksvragen van het onderzoek luiden:

- Welke persoonsgegevens verwerkt Hoffmann van personen die een pre- of in-employment screening ondergaan?
- Heeft Hoffmann een grondslag voor de verwerking van de persoonsgegevens in het kader van de screenings?
- Verwerkt Hoffmann voor de screenings bijzondere persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 16 Wbp?
- Zo ja, is er sprake van een uitzonderingssituatie, zoals bedoeld in de artikelen 17 t/m 23 Wbp?
- Verwerkt Hoffmann het BSN (een identificatienummer zoals bedoeld in artikel 24 Wbp) van sollicitanten en werknemers voor de screening?
- Zo ja, is dit in overeenstemming met artikel 24 Wbp?

### 1.4 Werkwijze onderzoek

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft op 23 en 24 juni 2015 onderzoek bij Hoffmann uitgevoerd. Tijdens het onderzoek ter plaatse zijn 25 dossiers onderzocht (zie bijlage); 20 dossiers van personen die een pre-employment screening hebben gehad en 5 dossiers van personen die een in-employment screening hebben gehad in de voorgaande periode van een jaar. Een pre-employment screening is een screening die wordt uitgevoerd bij toekomstig personeel (sollicitanten). Een in-employment screening wordt uitgevoerd bij bestaand personeel (werknemers). In de dossiers is onderzocht welke gegevens Hoffmann van de sollicitanten en werknemers in dit kader verwerkt. Van de gegevens in de elektronische dossiers zijn uitdraaien gemaakt. Tijdens het onderzoek ter plaatse is aanvullende relevante informatie opgevraagd, zoals werkprocedures en het privacyreglement.

Daarnaast heeft de Autoriteit Persoonsgegevens een schriftelijk inlichtingenverzoek gedaan waarin gevraagd is naar de verwerken van persoonsgegevens van personen in het kader van de screenings en de juridische argumentatie hiervoor.



## 2. Procedure

Bij brief van 17 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens bij Hoffmann aangekondigd dat een ambtshalve onderzoek is gestart naar de verwerking van persoonsgegevens

Op 23 en 24 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens een onderzoek uitgevoerd bij Hoffmann in Almere.

Bij brief van 23 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens een inlichtingenverzoek uitgezet bij Hoffmann over de werkwijze bij screeningsonderzoeken.

Bij e-mail van 7 juli 2015 heeft Hoffmann het inlichtingenverzoek van 23 juni 2015 beantwoord.

Over de aard en inhoud van zogenoemde [Naam test] (persoonlijkheids- en integriteitstest) heeft de Autoriteit Persoonsgegevens op 24 juni, 25 juni, 3 juli en 7 juli 2015 ter plaatse en per e-mail aanvullende vragen gesteld. Op vrijdag 31 juli 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens per post een USB-stick met de inhoud van de [Naam test] ontvangen die al eerder per mail was verzonden.

Bij e-mail van 10 augustus 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens een vraag gesteld over de grondslag voor de verwerking van de niet-bijzondere persoonsgegevens in het kader van de screeningsonderzoeken. Deze vraag is bij brief van 26 augustus 2015 door Hoffmann beantwoord.

Bij e-mail van 27 augustus 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens stukken opgevraagd over het screeningsproces en vragen gesteld over het totaal aantal medewerkers in dienst van Hoffmann en het aantal medewerkers dat zich bezig houdt met het screenen van sollicitanten en werknemers. Deze vragen zijn bij e-mail van 31 augustus 2015 door Hoffmann beantwoord.

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aanvullende vragen gesteld over met name het doeleinde van een aantal specifieke gegevensverwerkingen. Hoffmann heeft deze vragen bij e-mail van 9 november 2015 beantwoord.

Bij brief van 21 januari 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens het rapport voorlopige bevindingen aan Hoffmann doen toekomen.

Telefonisch heeft de advocaat van Hoffman op 29 januari 2016 contact opgenomen met de Autoriteit Persoonsgegevens om uitstel te vragen voor het indienen van de zienswijze. Dit verzoek is door de Autoriteit Persoonsgegevens gehonoreerd.

Bij brief en e-mail van 24 februari 2016 heeft de advocaat van Hoffmann de zienswijze van Hoffmann aan de Autoriteit Persoonsgegevens doen toekomen.

Bij brief van 17 maart 2016 van de Autoriteit Persoonsgegevens aan Hoffmann heeft de Autoriteit nadere informatie gevraagd over de zienswijze en de aanpassingen die Hoffmann heeft gedaan.

Bij brief van 1 april 2016 heeft Hoffmann middels haar advocaat de vragen beantwoord.



### 3. Uitwerking wettelijk kader

#### 3.1 Verwerking van persoonsgegevens

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

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

#### 3.2 Verantwoordelijke

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

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

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

#### 3.3 Grondslag

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

- a. de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend;*
- b. 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;*
- c. de gegevensverwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is;*
- d. de gegevensverwerking noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene;*
- 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."*

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

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



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

Artikel 8, onder a, Wbp vereist dat de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend. Artikel 1, onder i, Wbp definieert toestemming als elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt.

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

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

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

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

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

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

- gerechtvaardigd belang;

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

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

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

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



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

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

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

De derde voorwaarde voor een geslaagd beroep op een gerechtvaardigd belang behelst een nadere afweging, waarbij de belangen van de betrokkene een zelfstandig gewicht in de schaal leggen tegenover het belang van de verantwoordelijke.<sup>13</sup>

### 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 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

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

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

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

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



van alle vormen van rassendiscriminatie. “Het begrip moet ruim worden opgevat en omvat ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming”.<sup>14</sup>

#### Uitzonderingsgrond verwerking persoonsgegevens 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>15</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 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>16</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.

#### 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>17</sup> Een

<sup>14</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.

<sup>15</sup> *De zieke werknemer, Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers*, Autoriteit Persoonsgegevens, april 2016, p. 10.

<sup>16</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 109.

<sup>17</sup> *De zieke werknemer, Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers*, Autoriteit Persoonsgegevens, april 2016, p. 22.



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.

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

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

#### **Uitzonderingsgrond verwerking strafrechtelijke persoonsgegevens**

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

4. Het verbod is niet van toepassing wanneer deze gegevens ten behoeve van derden worden verwerkt:  
a. door verantwoordelijken die optreden krachtens een vergunning op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus [...]

In de wetsgeschiedenis is uiteengezet wat onder strafrechtelijke gegevens moet worden verstaan: *“Het begrip «strafrechtelijke gegevens» heeft betrekking zowel op veroordelingen als op min of meer gegronde verdenkingen. Veroordelingen betreffen gegevens waarbij de rechter, al dan niet herroepelijk, strafrechtelijk gedrag heeft vastgesteld. Bij verdenkingen gaat het om concrete aanwijzingen jegens een bepaalde persoon. Het begrip strafrechtelijke gegevens omvat mede gegevens omtrent de toepassing van het formele strafrecht, bijvoorbeeld het gegeven dat iemand is gearresteerd of dat tegen hem proces-verbaal is opgemaakt wegens een bepaald vergrijp”*.<sup>18</sup>

In de wetsgeschiedenis is tevens aangegeven welk onderscheid moet worden gemaakt tussen veroordelingen en verdenkingen bij het waarborgen van een zorgvuldige omgang met strafrechtelijke persoonsgegevens: *“Indien het gaat om het waarborgen van een zorgvuldig omgang met strafrechtelijke persoonsgegevens is er een belangrijk onderscheid tussen veroordelingen en verdenkingen. Bij strafrechtelijke veroordelingen heeft de betrokkene zich kunnen uitlaten over het hem telastgelegde en vervolgens heeft de rechter de feiten vastgesteld. Dit geldt ook voor veroordelingen waartegen nog beroep mogelijk is. Het gaat om 'harde' gegevens. De vastlegging van een strafrechtelijke veroordeling vergt een apart regime in verband met de ingrijpende gevolgen die het bekend zijn daarvan voor het maatschappelijk functioneren kunnen hebben. Dit klemmt evenwel te meer voor de verwerking van gegevens die betrekking hebben op een verdenking. De betrokkene heeft zich dan immers veelal nog niet over de gegevens kunnen uitlaten. Het kan gaan om summiere aanwijzingen waarvan achteraf kan blijken dat zij van iedere grond zijn ontbloot. Deze worden veelal aangeduid als 'zachte' gegevens.*

*Indien de rechter heeft vastgesteld dat de verdenking ten onrechte op de betrokkene was gericht, dan wel de gedraging van de betrokkene niet is te kwalificeren als een strafbaar feit, dan is een bijzondere rechtvaardiging nodig om de gegevens op rechtmatige wijze te blijven bewaren.”*

<sup>18</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 118.





Zoals aangegeven in de wetsgeschiedenis is een Verklaring Omtrent het Gedrag in beginsel de meest aangewezen manier om de geschiktheid van kandidaten voor een specifieke functie te verifiëren.<sup>19</sup> Indien echter niet kan worden volstaan met de Verklaring Omtrent het Gedrag en het noodzakelijk is om strafrechtelijke gegevens te verwerken kan een beroep worden gedaan op artikel 22, vierde lid, onder a, Wbp. De wetsgeschiedenis stelt: *“Blijkens onderdeel a kan de verstrekking van strafrechtelijke gegevens aan derden plaatsvinden door een verantwoordelijke die valt onder de werking van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. Deze particuliere organisaties kunnen met een vergunning en onder toezicht van de overheid taken verrichten die verband houden met criminaliteitsbestrijding. In de vergunningsvoorwaarden kunnen op grond van artikel 4, zesde lid, onder b, in verband met artikel 6, onder i, van die wet nadere voorschriften worden gegeven over onderwerpen die de kwaliteit van deze organisaties raken. Deze voorschriften kunnen mede betrekking hebben op de bescherming van persoonsgegevens.”*

### 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 verdediging van de vitale belangen van de betrokkene of van een derde en het vragen van diens uitdrukkelijke toestemming onmogelijk blijkt;*
- e. dit noodzakelijk is ter voldoening aan een volkenrechtelijke verplichting of*
- f. 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.*
- g. de gegevens worden verwerkt door het College of een ombudsman als bedoeld in artikel 9:17 van de Algemene wet bestuursrecht en dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, voor de uitvoering van de hun wettelijk opgedragen taken en bij die uitvoering is voorzien in zodanige waarborgen dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene niet onevenredig wordt geschaad.*

Wat betreft de uitzondering van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp - ‘uitdrukkelijke toestemming’ - is in de wetsgeschiedenis 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>20</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*

<sup>19</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 121.

<sup>20</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.



*of het gedrag van de betrokkene zelf. Anders dan bij onderdeel a is er echter geen sprake van op de gegevensverwerking gerichte toestemming, maar van een spontane gedraging van de betrokkene en waar niet door enig ander persoon met het oog op een eventuele gegevensverwerking om is gevraagd. Dat de gegevens openbaar zijn, moet derhalve volgen uit gedrag van de betrokkene waaruit de intentie om openbaar te maken uitdrukkelijk blijkt.”<sup>21</sup>*

Ten aanzien van artikel 23, eerste lid, onder c, Wbp is in de wetsgeschiedenis opgenomen: *“Particulieren kunnen onder omstandigheden hun rechten in een rechterlijke procedure niet effectueren zonder dat zij beschikken over bepaalde gegevens van hun wederpartij. [...] Het begrip «noodzakelijk» in onderdeel betekent dat de betreffende gegevens niet zonder meer mogen worden verwerkt: er zal een afweging moeten plaatsvinden tussen het recht van de betrokkene om zijn gezondheidsgegevens geheim te houden en het recht van de wederpartij op een eerlijk proces.”<sup>22</sup>*

Bij artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp is aangegeven: *“Daarnaast wordt voorgesteld om in artikel 23 van de Wbp een uitzondering op te nemen voor de vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene of een andere persoon en deze niet in staat zijn daartoe toestemming te verlenen. [...] Het lijkt onwaarschijnlijk dat dit er iemand van zal weerhouden gegevens te verstrekken in gevallen waarin acuut gevaar voor iemands leven of gezondheid dreigt.”<sup>23</sup>*

Wat betreft de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder e, Wbp geldt: *“Onderdeel d<sup>24</sup> brengt mee dat het verwerken van een gevoelig gegeven geoorloofd kan zijn indien daarmee wordt gehandeld overeenkomstig een volkenrechtelijke verplichting en deze verplichting tot het verwerken van zulke gegevens noodzaakt. [...] Uiteraard geldt nadrukkelijk dat het verbod om gevoelige gegevens te verwerken alleen niet van toepassing is indien sprake is van een «zwaarwegend algemeen belang».”<sup>25</sup>*

Ten aanzien van het onderdeel f van het eerste lid van artikel 23 stelt de wetsgeschiedenis: *“Tenslotte is er in onderdeel e<sup>26</sup> een algemene ontheffing tot verwerking van gevoelige gegevens gecreëerd. Voor zover een ontheffing niet kan worden gebaseerd op een van de hiervoor besproken bepalingen kan een verwerking ingevolge onderdeel e zijn grondslag vinden in hetzij een bijzondere wet, hetzij een beschikking van de Registratiekamer”<sup>27, 28</sup>*

### **Verwerking van beeldmateriaal en bijzondere persoonsgegevens**

Het verwerken van beeldmateriaal kan een verwerking van bijzondere persoonsgegevens inhouden, bijvoorbeeld omdat het ras of de gezondheid van de persoon is af te leiden uit het beeldmateriaal.

De Autoriteit Persoonsgegevens hanteert bij de beoordeling van beeldmateriaal (foto's, camerabeelden) het volgende uitgangspunt:

*“Beeldmateriaal wordt niet als een bijzonder persoonsgegeven in de zin van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens aangemerkt als:*

- *het doeleinde van de verwerking niet gericht is op het verwerken van bijzondere persoonsgegevens dan wel op het onderscheid maken op grond van een bijzonder persoonsgegeven;*
- *het voor de verantwoordelijke redelijkerwijs niet voorzienbaar is dat de verwerking zal leiden tot het maken van onderscheid; en*
- *de verwerking van die bijzondere persoonsgegevens onvermijdelijk is bij die verwerking.*

<sup>21</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.

<sup>22</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 124.

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2008/09, 31841, nr. 3, p. 12.

<sup>24</sup> Nu onderdeel e.

<sup>25</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 124.

<sup>26</sup> Nu onderdeel f.

<sup>27</sup> Nu de Autoriteit Persoonsgegevens.

<sup>28</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 124.



*Indien de verwerking van beeldmateriaal echter identificatie tot doel heeft, wordt dit beeldmateriaal wel als een rasgegeven aangemerkt.”*

### 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 verwerking van persoonsnummers voor andere doeleinden dan 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>29</sup>*

### 3.6 Verwerking afschriften ter identificatie

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

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

<sup>29</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 127 ev.



een document als bedoeld in de Vreemdelingenwet 2000 en een geldig nationaal, diplomatiek of dienstpaspoort.

### 3.7 Privacygedragscode Particuliere onderzoeksbureaus

De Privacygedragscode Particuliere onderzoeksbureaus (hierna: gedragscode) is bindend voor de leden van de Nederlandse Veiligheidsbranche<sup>30</sup>, de branchevereniging voor particuliere beveiliging, recherche en geld- en waardetransport.<sup>31</sup> Aangezien Hoffmann een vergunning heeft op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus en is aangesloten bij de Nederlandse Veiligheidsbranche is de gedragscode onverkort geldend voor Hoffmann.

In de gedragscode staat over de verwerking van strafrechtelijke gegevens onder andere het volgende: *“Het verbod om strafrechtelijke gegevens te verwerken is op grond van 22 lid 4 aanhef en onder a WBP niet van toepassing wanneer de gegevens door een particulier onderzoeksbureau ten behoeve van derde(n) worden verwerkt krachtens een vergunning op grond van de Wpbr. Het verwerken van strafrechtelijke gegevens is veelal inherent aan het onderzochte gedrag en wordt gedekt door de vergunning die de Minister van Justitie heeft afgegeven. De overige bijzondere persoonsgegevens mogen worden verwerkt voor zover dit noodzakelijk is in aanvulling op de verwerking van strafrechtelijke gegevens voor de doeleinden waarvoor deze gegevens worden verwerkt (artikel 22 lid 5 WBP). Voorts is het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands ras te verwerken niet van toepassing, indien de verwerking geschiedt met het oog op de identificatie van iemand indien dit voor dat doel onvermijdelijk is.”<sup>32</sup>*

In de gedragscode staat over de grondslag van de verwerking het volgende:

*“Een gegevensverwerking is slechts gerechtvaardigd indien één van de in artikel 8 WBP genoemde verwerkingsgrondslagen van toepassing is.*

*Voor de sector particuliere onderzoeksbureaus zijn de volgende verwerkingsgrondslagen het meest relevant:*

- a) de gegevensverwerking is noodzakelijk 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 onderzochte persoon, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert (artikel 8 aanhef en onder f WBP);*
- b) de onderzochte persoon heeft voor de verwerking zijn uitdrukkelijke toestemming gegeven (artikel 8 aanhef en onder a WBP);*
- c) de gegevensverwerking is noodzakelijk om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is (artikel 8 aanhef en onder c WBP);*
- d) de gegevensverwerking is noodzakelijk ter vrijwaring van een vitaal belang van de onderzochte persoon (artikel 8 aanhef en onder d WBP);*

#### *Sectornormering*

- 1. Voordat een particulier onderzoeksbureau een opdracht aanvaardt en schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigt, dient het particulier onderzoeksbureau vast te stellen dat de (aard van de) opdracht gerechtvaardigd is. De opdracht wordt geweigerd indien dat niet het geval is.*
- 2. Bij de uitvoering van de opdracht toetst de particulier onderzoeker of de voorgenomen activiteit(en) (in het kader van deze normering “gegevensverwerking” genoemd) verenigbaar is/zijn met de opdrachtformulering zoals deze tussen het particulier onderzoeksbureau en de opdrachtgever schriftelijk is vastgelegd.*

<sup>30</sup> Voorheen de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties.

<sup>31</sup> [www.veiligheidsbranche.nl](http://www.veiligheidsbranche.nl).

<sup>32</sup> Privacygedragscode sector particuliere onderzoeksbureaus, p. 24.



3. *Bij de verwerkingsgrondslagen onder a, c en d houdt de particulier onderzoeker rekening met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat de inbreuk op de belangen van de onderzochte persoon niet onevenredig mag zijn in verhouding tot het met de verwerking te dienen doel. Als gevolg van het subsidiariteitsbeginsel moet bezien worden of het doel waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt in redelijkheid niet op een andere, voor de onderzochte persoon minder nadelige wijze kan worden bereikt.”<sup>33</sup>*

In de toelichting bij bovenstaande is in de gedragscode opgenomen: “Voor het vaststellen of er sprake is van toestemming is essentieel dat de onderzochte persoon in vrijheid heeft kunnen bepalen dat de gegevensverwerking diens toestemming heeft. Bij twijfel over de vraag of de onderzochte persoon zijn toestemming heeft verleend, dient te worden geverifieerd of er terecht van uitgegaan wordt dat de onderzochte persoon er mee heeft ingestemd dat diens persoonsgegevens worden verwerkt.”<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Privacygedragscode sector particuliere onderzoeksbureaus, p. 15 en 16.

<sup>34</sup> Privacygedragscode sector particuliere onderzoeksbureaus, p. 17.



## 4. Feiten

### 4.1 Gegevensverwerking

Hoffmann verwerkt diverse gegevens van sollicitanten en werknemers. Dit betreft onder andere de volgende gegevens:<sup>35</sup>

- Gegevens betreffende naam, adres en woonplaats (NAW-gegevens)
- Geboortedatum (leeftijd)
- Geslacht
- Telefoonnummer
- E-mail adres
- Curriculum Vitae (cv)
- Opleidingsgegevens
- Werkervaringsgegevens
- Gegevens van referenten
- Kopie identiteitsbewijs (waaronder burgerservicenummer (BSN) en nationaliteit)
- Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)
- Gegevens van sociale media
- Gegevens over de financiële situatie
- Gegevens over militaire dienst
- Gegevens over het strafrechtelijk verleden

In het document ‘proces van screening’ dat is bestemd voor de personen die gescreend zullen worden, stelt Hoffmann: *“Tijdens en na de screening wordt uw privacy zoveel mogelijk gewaarborgd. Vanzelfsprekend houden wij ons aan de geldende wet- en regelgeving. En wij screenen slechts als wij van u als (toekomstig) medewerker uitdrukkelijk (schriftelijk) toestemming hebben ontvangen. Uw medewerking is immers op basis van vrijwilligheid.”*

### 4.2 Vaststelling doel en middelen

Op de website [www.hoffmannbv.nl](http://www.hoffmannbv.nl) staat bij het onderwerp screenings:

#### *“Screeningen*

*Ja, als u het aan ons vraagt wel. Uw organisatie kan behoorlijke schade oplopen als één van uw medewerkers of zakenpartners frauduleus handelt. Interne criminaliteit veroorzaakt mogelijk niet alleen financiële verliezen: het imago van uw organisatie kan ook een deuk oplopen. Voordat u een samenwerkingsverband aangaat (met een medewerker of zakenpartner), is het verstandig deze te screenen. Mocht er een integriteitsrisico zijn, dan komt u dit met een screening te weten.”*

*[...]*

*“U krijgt bij ons, zoals gezegd, altijd een screening op maat, die volledig is afgestemd op uw bedrijfssituatie. Een voorbeeld van een screeningstraject is:*

- *Eén van onze specialisten bepaalt in overleg met u het risicoprofiel en screeningprofiel voor de functie of de beoogde zakenrelatie. Dit gebeurt op basis van een eventueel aanwezig protocol screenings en/of een functiebeschrijving.*
- *U brengt de kandidaat op de hoogte van het feit dat er een screening plaatsvindt. Het is aan te raden om dat ook in een wervingsadvertentie mede te delen.*

<sup>35</sup> Deze gegevens zijn gevonden in de dossiers die de Autoriteit Persoonsgegevens heeft onderzocht bij Hoffmann. Het betreft gegevens van personen die pre- en in-employment screenings hebben ondergaan.



- *Nadat de kandidaat een toestemmingsverklaring heeft ondertekend, starten wij de screening.*
- *U ontvangt binnen de afgesproken tijd een mondelinge rapportage van de bevindingen. Later volgt een schriftelijke rapportage waarin we alle bevindingen en adviezen nogmaals helder benoemen.*

In de 'Algemene dienstverleningsvoorwaarden van Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V.' staat in artikel 3 (uitvoering van de werkzaamheden en diensten) onder A.: *“Hoffmann is gehouden haar diensten en werkzaamheden naar beste weten en kunnen te verrichten met inachtneming van de daarop betrekking hebbende regelgeving. De wijze waarop een opdracht zal worden uitgevoerd staat ter beoordeling van Hoffmann.”*

### 4.3 Grondslag

In de e-mail van 26 augustus 2015 stelt Hoffmann dat zij in artikel 8, onder a, Wbp een grondslag vindt voor de verwerking van gegevens van werknemers tijdens de screening: *“Hoffmann voert alleen een screening uit als betrokkene (de kandidaat) voor de verwerking van zijn/haar persoonsgegevens zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend. (artikel 8 Wbp onder A). Hiertoe ondertekent betrokkene een toestemmingsverklaring die Hoffmann verstrekt.”*

In de toestemmingsverklaring die Hoffmann hierbij heeft verstrekt staat:

*“Ondergetekende verklaart hierbij toestemming te geven aan Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. te Almere, tot het uitvoeren van een screening. Bij dit onderzoek staat de integriteit van ondergetekende centraal. Hoffmann verricht onderzoek in het arbeids- en opleidingsverleden en in overige achtergronden van ondergetekende. Het inwinnen of verifiëren van informatie bij door Hoffmann geselecteerde referenten maakt deel uit van dit onderzoek.*

*Verder verleent ondergetekende aan Hoffmann toestemming aan [Naam derde partij] en [Naam derde partij] om aan Hoffmann, in het kader van dit onderzoek, informatie te verstrekken over door ondergetekende genoten opleidingen.*

*Ondergetekende ontheft Hoffmann, referenten en dataleveranciers, waaronder [Naam derde partij] en [Naam derde partij], van enige aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid voor schade en eisen die kunnen ontstaan uit het ingestelde onderzoek.*

*Ondergetekende is hierbij in kennis gesteld van het feit dat de tijdens dit onderzoek verkregen persoonsgegevens worden opgeslagen in een geautomatiseerd systeem binnen Hoffmann en [Naam derde partij].*

*Deze opgeslagen persoonsgegevens zullen alleen worden gebruikt ten behoeve van dit onderzoek en zullen ingevolge de Privacy Gedragscode Particuliere onderzoeksbureaus worden bewaard voor een periode van vijf jaar en zullen hierna worden vernietigd. Hoffmann heeft conform regelgeving deze verwerking van persoonsgegevens aangemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze aanmelding is onder aanmeldingsnummer 1250293 opgenomen in het Wbp-meldingenregister.”*

In elk onderzocht dossier is een toestemmingsverklaring van de betrokkene aangetroffen.

In de zienswijze van Hoffmann van 24 februari 2016 op het rapport van voorlopige bevindingen geeft Hoffmann aan dat zij haar werkwijze heeft aangepast, *“in zoverre dat er in beginsel géén gebruik meer wordt gemaakt van ondubbelzinnige toestemming als verwerkingsgrondslag (art. 8 sub a Wbp), en evenmin van de uitzonderingsgrond van uitdrukkelijke toestemming (art. 23 lid 1 sub a Wbp). Hierop wordt uitsluitend een uitzondering gemaakt voor persoonsgegevens die opgenomen zijn in een CV of een ander document dat de kandidaat aan Hoffmann verstrekt (zoals een foto of nationaliteit). Hierbij moet echter aan specifieke voorwaarden zijn voldaan. Zo mag vooraf niet om de betreffende persoonsgegevens door Hoffmann zijn gevraagd, dient bij verstrekking door Hoffmann duidelijk zijn gemaakt dat de kandidaat deze gegevens niet hoeft te verstrekken, dat aan het onthouden van deze gegevens geen (negatieve) consequenties zijn verbonden, alsmede dat indien hij deze wel wil verstrekken dat deze gegevens worden*



*opgenomen in het screeningsdossier, en ten slotte dient de kandidaat, na de voorgaande informatie te hebben verkregen, uitdrukkelijk te hebben aangegeven dat hij de betreffende gegevens wil hebben opgenomen in het screeningsdossier.”*

In het Privacy Protocol Screening<sup>36</sup>, is aangegeven: “Wanneer een opdrachtgever een screening wenst van Hoffmann, zal Hoffmann alleen een opdracht uitvoeren als zij zich vooraf heeft vergewist welk gerechtvaardigd belang de opdrachtgever heeft voor het (laten uitvoeren) van de screening voor de betreffende functie.”

#### 4.4 Afwegingskader

In verschillende onderzochte dossiers<sup>37</sup> wordt gesteld dat in overleg met het bedrijf het screeningsprofiel (laag, midden, hoog) is vastgesteld. In deze dossiers is niet terug te vinden op grond waarvan dit profiel is vastgesteld. In andere dossiers is een bepaald niveau vastgesteld, maar staat niet dat dit in overleg met de opdrachtgever is gebeurd noch op grond waarvan dit profiel is vastgesteld.<sup>38</sup> In enkele dossiers is in het geheel geen niveau voor de screening vastgesteld.<sup>39</sup>

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann nadere vragen gesteld over deze submodules. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann hierop geantwoord.

Op de vraag van de Autoriteit Persoonsgegevens welke screeningsonderdelen bij de submodules van toepassing zijn heeft Hoffmann het onderstaande geantwoord. “De risico's van de functie bepalen de mate waarin bepaalde aspecten van integriteit van belang zijn. Met behulp van de submodules kan beter het voormalige gedrag van betrokkene worden beoordeeld in het licht van de taken of bezigheden die betrokkene gaat verrichten.

*De methodiek die gevolgd wordt is vergelijkbaar met de methodiek die de Minister van Veiligheid en Justitie hanteert bij de afweging of een VOG kan worden afgegeven.*

*Vergelijk onderstaande tabel, waarin de risico's van de functie worden afgezet naar de competenties respectievelijk bevoegdheden van betrokkene.”*

	Competentie en bevoegdheden	Risico's voor bedrijf / instelling
1	<u>Informatie</u> : Is bevoegd om systemen te raadplegen waarin vertrouwelijke gegevens zijn opgeslagen	risico van misbruik van gegevens, lekken en omkoping
2	<u>Geld</u> : Gaat met contante waarden om of heeft budgetbevoegdheid	risico van diefstal of verduistering
3	<u>Zakelijke relaties</u> : Heeft contact met leveranciers of doet aanbestedingen of beslist over offertes	risico van vermenging zakelijke en privébelangen
4	<u>Personen</u> : Is leidinggevende van afdeling met veel vrouwen	risico van seksuele intimidatie
5	<u>Proces</u> : Draagt kennis van veiligheidssystemen, controlemechanismen en verificatieprocessen	Risico van omkoping, chantage en vernieling

<sup>36</sup> Versie van 5 februari 2016

<sup>37</sup> O.a. in dossiers 4, 5, 13, 18, 19 en 21.

<sup>38</sup> O.a. in dossiers 1, 4, 6, 7, 10 en 11.

<sup>39</sup> O.a. in dossiers 2, 9 en 22.





6	<u>Proces</u> : Heeft toegang tot besturingssystemen van softwareprogramma's	Risico van ontregeling vitale bedrijfsprocessen	
7	<u>Aansturen organisatie</u> : Heeft duidelijk mogelijkheden om buiten de formele bevoegdheden te handelen	Risico dat procedures worden ontdoken om persoonlijk voordeel te behalen	
8	<u>Aansturen organisatie</u> : Functievervulling kent nauwelijks voorschriften en instructies en er vindt nauwelijks controle door anderen plaats	Risico dat "voordeeltjes" ten eigen bate worden gebruikt	
9	<u>Overig</u> : Is bevoegd (betaalde) nevenfuncties uit te oefenen	Risico van vermenging zakelijke en privébelangen	

Op de vraag van de Autoriteit Persoonsgegevens op welke manier de afweging wordt gemaakt welke submodules bij de screening worden betrokken, antwoordt Hoffmann:

*"Submodules zoals informatie krijgen meer accent als dit een wezenlijk onderdeel van de functie is; bijvoorbeeld: informatie in relatie tot een ict-manager; financieel in relatie tot een accountant. De opdrachtgever is degene die op basis van de functiebeschrijving de accenten benoemd."*

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft tijdens het onderzoek ter plaatse gevraagd naar werkprocessen omtrent de screening. Hoffmann heeft aangegeven dat hiervan geen documenten zijn.

Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann een vernieuwd Privacy Protocol Screening en een Hoffmann Risico Methode Screening opgesteld. In deze documenten is een gewijzigde werkwijze van Hoffmann neergelegd. In de Risico Methode Screening heeft Hoffmann voor de diverse functieaspecten en risicoprofielen aangegeven welke deelonderzoeken worden uitgevoerd. Voorts hanteert Hoffmann niet langer een standaard algemene vragenlijst, maar vindt er enkel een persoonlijk interview plaats met betrokkene, waarbij de Hoffmann consultant vooraf bepaalt welke persoonsgegevens zullen worden gevraagd en verwerkt. Het kader dat hierbij wordt gehanteerd is neergelegd in een nieuw opgestelde Handleiding persoonsgegevens voor employment screening. Ten aanzien van de klant [Naam opdrachtgever] wordt wel een vragenlijst gehanteerd die is aangepast naar aanleiding van het onderzoek door de Autoriteit.

## 4.5 Verwerking bijzondere persoonsgegevens

4.5.1 Verwerking van gegevens over nationaliteit en pasfoto op het afschrift van documenten ter identificatie  
Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat Hoffmann van nagenoeg alle<sup>40</sup> door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzochte sollicitanten en werknemers het kopie identiteitsbewijs heeft verwerkt. Het kopie identiteitsbewijs is door Hoffmann in de meeste gevallen tevens verstrekt aan de werkgever<sup>41</sup> en aan het bedrijf [Naam derde partij], dat een controle<sup>42</sup> uitvoert op het identiteitsbewijs.

<sup>40</sup> Met uitzondering van dossier 21.

<sup>41</sup> Zie bijlage.

<sup>42</sup> Deze controle bestaat onder andere uit een automatische toetsing van kenmerken van het kopie en een toetsing aan [Naam systeem].



In de e-mail van 7 juli 2015 stelt Hoffmann: *“Onderdeel van de screening is het controleren en vaststellen van de identiteit van de kandidaat (hiervoor maken bij gebruik van [Naam systeem]. Om reden van volledigheid wordt een kopie van het ID-bewijs in het dossier bewaard.”*

Ten aanzien van de pasfoto op het identiteitsbewijs stelt Hoffmann: *“het verwerken van de pasfoto betreft enkel en alleen het doel: identificatie van de betrokkene (art 18a Wbp); bovendien overlegt betrokkene vrijwillig het identiteitsbewijs, als onderdeel van de screening.”*

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann gevraagd wat het doeleinde is van het verstrekken van het kopie identiteitsbewijs aan [Naam derde partij]. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann hierop geantwoord: *“Documenten toetsen op echtheid en een signalering van de kandidaat aan de hand van de openbare sanctielijsten [Naam rapportage].*

Op de vraag wat het doeleinde is van het verstrekken van het kopie identiteitsbewijs aan de werkgever antwoordt Hoffmann: *“Het komt zelden voor dat we Kopie ID verstrekken, is de verantwoordelijkheid van de werkgever/werknemer. We hebben deze service voor een enkele opdrachtgever uitgevoerd en per 1 november jl. hebben we deze service gestaakt.”*

In haar zienswijze van 24 februari 2016 heeft Hoffmann aangegeven haar werkwijze te hebben aangepast, *“in zoverre dat er bij het screeningsproces geen kopieën van identiteitsbewijzen met daarop herkenbare foto's van werknemers of sollicitanten worden gekopieerd en bewaard.”*

Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 aangegeven: *“Hoffmann is met [Naam derde partij] overeengekomen dat zij kopieën van identiteitsbewijzen die zij in bezit heeft zal vernietigen.”* De overeenkomst waarin dit is neergelegd is bij deze brief gevoegd.

#### 4.5.2 Verwerking van overige gegevens over afkomst

Hoffmann heeft, zowel in de algemene vragenlijst als in de vragenlijst betreffende opdrachtgever [Naam opdrachtgever], om de nationaliteit van betrokkene gevraagd, zo blijkt uit alle onderzochte dossiers. In een van de onderzochte dossiers<sup>43</sup> zijn gegevens aangetroffen over de (etnische) afkomst van een werknemer. Het betreft een in-employment screening.

In het gespreksverslag van het gesprek dat Hoffmann met de werknemer voerde staat: *“Kandidaat is zeer behoedzaam bij het geven van info. Heeft alles te maken met achtergrond.”*

In het dossier zitten enkele artikelen over betrokkene. De artikelen gaan allen over [Bevolkingsgroep]. In een van de artikelen staat over de werknemer; “[Beschrijving achtergrond]. In het rapport aan de werkgever is hierover niets vermeld.

In een ander dossier<sup>44</sup> zijn in een gespreksverslag gegevens aangetroffen over de nationaliteit van de vriendin van de sollicitant ([Nationaliteit]), schoonvader ([Nationaliteit]) en schoonmoeder ([Nationaliteit]). Deze informatie is ook in het rapport voor de werkgever vermeld.

In het inlichtingenverzoek van 23 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aan Hoffmann gevraagd of zij in het kader van screenings rasgegevens verwerkt. Hoffmann antwoordt bij e-mail van 7 juli 2015: *“Wij verwerken geen rasgegevens”*. Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aangegeven: *“Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de*

---

<sup>43</sup> Dossier 21.

<sup>44</sup> Dossier 10.



*jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt.”*

Hoffmann heeft in haar zienswijze voorts aangegeven: *“Inmiddels heeft Hoffmann evenwel, wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, de door haar gebruikte vragenlijsten aangepast, in zoverre dat daarin niet meer wordt gevraagd naar de nationaliteit van de werkgever<sup>45</sup> en sollicitant [...]”* Voorts geeft Hoffmann in de zienswijze aan dat zij haar beleid heeft aangepast *“in zoverre dat in een interview niet meer wordt gevraagd naar de (etnische) afkomst of nationaliteit van de werknemer of sollicitant, alsmede dat dergelijke gegevens niet meer worden vastgelegd”*.

Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 aan bovenstaande toegevoegd dat op geen enkele wijze meer vragen worden gesteld aan de kandidaat over zijn of haar afkomst dan wel de afkomst van zijn of haar familieleden. Indien de kandidaat zelf met deze informatie komt, wordt dit niet door Hoffmann vastgelegd of anderszins verwerkt. Dit geldt ook indien deze informatie in openbare bronnen wordt aangetroffen.

#### 4.5.3 Verwerking van gegevens over gezondheid

In een van de onderzochte dossiers<sup>46</sup> is een krantenartikel over betrokkene aanwezig, waarin is aangegeven dat betrokkene [Beschrijving lichamelijke klachten].

In een ander dossier heeft betrokkene zelf, in een vragenformulier van Hoffmann, medische gegevens opgeschreven “[Beschrijving lichamelijke klachten]”

Deze informatie is niet opgenomen in het rapport aan de werkgever.

In het vragenformulier van Hoffmann<sup>47</sup> wordt gevraagd naar de uitkeringssituatie van sollicitanten/werknemers.

- [Vraag uitkeringssituatie]?
- [Vraag uitkeringssituatie].

In het vragenformulier dat wordt gehanteerd bij screenings ten behoeve van [Naam opdrachtgever] wordt specifiek bij de eerste vraag vermeld: *“Bijvoorbeeld WW of ZW”*.

In de onderzochte dossiers is geen formulier aangetroffen waarin daadwerkelijk is ingevuld dat betrokkene een WAO-, WIA-, WAZ-, WAJONG- of ZW-uitkering heeft ontvangen.

In het inlichtingenverzoek van 23 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aan Hoffmann gevraagd of zij in het kader van screenings gegevens over de gezondheid verwerkt. Hoffmann antwoordt bij e-mail van 7 juli 2015: *“Wij verwerken geen gezondheidsgegevens”*.<sup>48</sup>

Hoffmann geeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aan dat zij inmiddels een proceswijziging heeft doorgevoerd *“die impliceert dat eventuele gezondheidsgegevens die tijdens het gesprek worden medegedeeld niet meer in het dossier worden vastgelegd. En ook voor wat betreft de uitkering heeft Hoffmann de vragenlijst gewijzigd en wordt er*

---

<sup>45</sup> De Autoriteit Persoonsgegevens neemt aan dat hier werknemer wordt bedoeld.

<sup>46</sup> Dossier 1.

<sup>47</sup> In dit (standaard)formulier van Hoffmann staan vragen over persoonlijke gegevens, woonsituatie, vorige werkgevers, nevenwerkzaamheden, schulden, strafrechtelijke gegevens, e.d. die door alle sollicitanten/werknemers moeten worden ingevuld.

<sup>48</sup> Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 hierover aangegeven: *“Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt.”*



*niet meer gevraagd naar de soort uitkering die is verstrekt. [...] ook dit uiteraard zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe.”*

In de zienswijze stelt Hoffmann voorts:

*“De Hoffmann Risico Methode Screening bevat ook de risico-indicator verslavingen. Gegevens die corresponderen met deze risico-indicator (bijvoorbeeld het gegeven dat iemand een alcoholverslaving heeft) betreffen mogelijk gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp, en zouden in dat geval als zodanig eventueel niet verwerkt kunnen worden. Het behoeft geen toelichting dat een verslaving voor bepaalde functies substantiële risico's met zich mee kan brengen. Deze risico's beperken zich niet tot uitsluitend het belang van de betreffende werkgever, maar kunnen bij bepaalde functies veel verstrekkender zijn en daarmee een zwaarwegend maatschappelijk belang betreffen. Hoffmann overweegt daartoe een verzoek op grond van artikel 23 lid 1 sub f Wbp in te dienen en zou graag daarover met de Autoriteit overleggen.”<sup>49</sup>*

In het document Privacy Protocol Screening staat op pagina 2 onder het kopje gegevens onder andere de risico indicator 'Verslavingen'. Tussen haakjes staat hierachter 'niet verwerken' met daarbij de voetnoot: *“Deze gegevens mogen tot nadere orde niet worden verwerkt, in verband met onderzoek naar het mogelijke verbod op verwerking op grond van artikel 16 Wet bescherming persoonsgegevens.”*

In ditzelfde document staat op pagina 3 dat er wel bijzondere persoonsgegevens kunnen worden verwerkt indien de sollicitant/werknemer deze uit zichzelf heeft verstrekt en de gegevens zelf wil laten verwerken, ook al heeft Hoffmann aangegeven dat *“de kandidaat niet verplicht is deze gegevens te verstrekken en dat er geen (negatieve) consequenties zijn verbonden aan het onthouden van deze gegevens.”* In dat geval, stelt Hoffmann *“kan de uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat kan worden verondersteld, zoals voorzien in artikel 23 lid 1 sub a Wet bescherming persoonsgegevens en kunnen derhalve deze gegevens worden opgenomen in het screeningsdossier.”*

In haar brief van 1 april 2016 geeft Hoffmann evenwel aan haar werkwijze omtrent deze gegevensverwerkingen te hebben aangepast: *“Niettemin hanteert Hoffmann, om eventuele misverstanden te vermijden en zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, de door de Autoriteit beschreven werkwijze en bevestigt hierbij dat het Protocol – meer precies de Handleiding – aldus is aangepast, dat er in geen enkel geval verslavingsgegevens meer worden verwerkt, ook niet als deze door de sollicitant zelf worden verstrekt [...]. Als gevolg hiervan worden de modules van de online test [Naam test], waarin vragen over verslaving worden gesteld, niet meer gebruikt.”*

#### 4.5.4 Verwerking van gegevens over het strafrechtelijk verleden

In alle dossiers is een VOG aangevraagd door de sollicitanten/werknemers. In het vragenformulier dat Hoffmann voorlegt aan de sollicitanten en werknemers worden daarnaast diverse vragen gesteld die betrekking hebben op strafrechtelijke incidenten.

Zo worden de volgende vragen gesteld:

- [Vraag strafrechtelijke incidenten]?
- [Vraag strafrechtelijke incidenten]?
- [Vraag strafrechtelijke incidenten]?
- [Vraag strafrechtelijke incidenten]?

Diverse betrokkenen hebben deze vragen beantwoord door strafrechtelijke gegevens aan Hoffmann te verstrekken. Zoals bijvoorbeeld een sollicitant<sup>50</sup> die aangeeft dat [Beschrijving strafrechtelijke gegevens

<sup>49</sup> Dit verzoek tot overleg zal separaat met Hoffmann worden besproken.

<sup>50</sup> Dossier 3.



sollicitant]. Dit is ook genoteerd in het rapport aan de werkgever. Het betrof hier een sollicitant voor de functie [Naam functie].  
Een andere sollicitant<sup>51</sup> heeft aangegeven dat hij dat [Beschrijving strafrechtelijke gegevens sollicitant]. Het betreft hier een sollicitant voor de functie van [Naam functie].  
Een derde sollicitant<sup>52</sup> heeft aangegeven dat ze diverse keren met politie en justitie in aanraking is geweest namelijk voor [Beschrijving situatie].  
Ook worden veel sollicitanten/werknemers<sup>53</sup> gecheckt bij [Naam instanties].

In het inlichtingenverzoek van 23 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aan Hoffmann gevraagd of zij in het kader van screenings strafrechtelijke gegevens verwerkt. Hoffmann antwoordt bij e-mail van 7 juli 2015: *“Wij verwerken geen strafrechtelijke gegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag”*.<sup>54</sup>

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann gevraagd wat de reden is dat zij naast de VOG ook nog naar justitiële antecedenten van betrokkene vraagt. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann hierop geantwoord: *“Het bezit van een VOG betekent niet dat betrokkene geen justitieel verleden heeft. De Minister van Veiligheid en Justitie kan immers vanuit het oogpunt van resocialisatie besluiten een VOG af te geven, terwijl betrokkene wel relevante antecedenten heeft in de terugkijktermijn van 2 (minderjarigen), 4 (relevante misdrijven) of 8 jaar (bij onherroepelijke gevangenisstraf).”*

*Op basis van onze dagelijkse praktijk en contacten met verscheidene organisaties ervaren wij dat het “justitiegeheugen” blinde plekken vertoont. Zo wordt een groot deel van de belastingfraude- en sociale zekerheidsfraudezaken niet ingeschreven in het justitiegeheugen. Door de Belastingdienst, respectievelijk uitkeringsinstanties, wordt al dan niet in overleg met het OM besloten om geen strafrechtelijke vervolging in te stellen, maar een terugvorderingsactie van ten onrechte niet afgedragen belasting, dan wel ten onrechte verkregen uitkeringen.*

*Dat geldt eveneens voor kandidaten wiens arbeidsovereenkomst bij een voormalige werkgever beëindigd is wegens fraude. Het komt regelmatig voor dat dan gekozen wordt voor een beëindiging met wederzijds goedvinden met de afspraak dat geen aangifte wordt gedaan bij de politie. Deze informatie is echter wel relevant voor een integriteitsoordeel ten behoeve van een opvolgende werkgever.*

*De laatste reden en niet de minst onbelangrijke reden is de volgende die te maken heeft met de mate van openheid die een sollicitant moet betrachten in de sollicitatiefase. Op grond van precontractuele eisen van goede trouw is een sollicitant gehouden (ook) in die fase rekening dienen te houden met de gerechtvaardigde belangen van de (opvolgende) werkgever. Dat brengt met zich dat op een sollicitant een informatieplicht rust met betrekking tot zaken waarvan de sollicitant weet of kan weten dat deze voor de werkgever van belang zijn alvorens een arbeidsovereenkomst aan te gaan. En dit geldt zeker als hem daarnaar expliciet wordt gevraagd.*

*Openheid is in elk geval vereist, indien sprake is van een crimineel verleden waarvan de sollicitant weet of moet weten dat hem dit ongeschikt maakt voor de functie waarop hij heeft gesolliciteerd (zie Rechtbank Almelo 18 februari 2013, 427892 EJ VERZ 13-460, LJN: 1359 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 7 november 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:8710).*

---

<sup>51</sup> Dossier 8.

<sup>52</sup> Dossier 9.

<sup>53</sup> In ieder geval dossier 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20 en 24.

<sup>54</sup> Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 hierover aangegeven: *“Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt.”*



*Mocht na aanstelling blijken dat iemand relevante gegevens verzwegen heeft, dan kan dat aanleiding zijn de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens liegen of verzwijgen gedurende de sollicitatiefase. De ervaring leert dat kantonrechters in die gevallen geneigd zijn de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder toekenning van een vergoeding omdat het vertrouwen zoek is.”*

In de zienswijze van 24 februari 2016 stelt Hoffmann dat zij haar werkwijze heeft aangepast.  
*“Niettegenstaande het voorgaande, en wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, heeft Hoffmann wel haar werkwijze aangepast, in zoverre dat wordt uitgegaan van een meer strikte invulling van de maatstaven van artikel 8 sub fWbp, met daarbij vergaande documentatieverplichtingen [...]”*

In haar brief van 1 april 2016 geeft Hoffmann aan dat haar consultants de volgende regel hanteren:  
*“Strafrechtelijke persoonsgegevens mogen in principe wel verwerkt worden, maar uitsluitend als er een noodzaak daartoe is gezien het onderzoek, waarbij terughoudendheid moet worden betracht gezien de grote inbreuk op de privacyrechten van de kandidaat. De regel is dat strafrechtelijke gegevens alleen in aanmerking komen in geval van functies met een risicoprofiel hoog dan wel dat het gaat om een functie met macht over kwetsbare personen. Daarenboven dient de verwerking van deze persoonsgegevens alleen in uitzonderlijke gevallen plaats te vinden, waarbij voor elke kandidaat een afweging moet worden gemaakt naar de specifieke omstandigheden van het geval.”*

#### 4.6 Verwerking van het BSN

Uit het onderzoek ter plaatse blijkt dat Hoffmann van nagenoeg alle<sup>55</sup> door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzochte sollicitanten en werknemers het kopie identiteitsbewijs verwerkt. Het kopie identiteitsbewijs is door Hoffmann in de meeste gevallen tevens verstrekt aan de werkgever<sup>56</sup> en aan het bedrijf [Naam derde partij], dat een controle<sup>57</sup> uitvoert op het identiteitsbewijs. Op het identiteitsbewijs van de onderzochte sollicitanten en werknemers staat het Burgerservicenummer (BSN).

In de e-mail van 7 juli 2015 stelt Hoffmann dat zij het BSN niet verwerkt.<sup>58</sup>

In de zienswijze van 24 februari 2016 geeft Hoffmann aan dat zij de werkwijze ten aanzien van het verwerken van het BSN heeft gewijzigd.

*“Ook wat dit betreft heeft Hoffmann echter ervoor gekozen om, niettegenstaande het voorgaande en wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, haar werkwijze aan te passen, in zoverre dat er geen kopieën van de identiteitsbewijzen van werknemers en sollicitanten meer worden gemaakt en verwerkt.”*

Hoffmann heeft in haar brief van 1 april aangegeven het BSN in geen enkel geval meer te verwerken. Hoffmann stelt: *“In het geval een kandidaat uit eigener beweging het BSN [...] aan Hoffmann verstrekt bestaat het volgende beleid, hetgeen ook als zodanig is opgenomen in de handleiding [...]: “Ook zullen door de kandidaat verstrekte documenten die bijzondere gegevens bevat waarvoor een verwerkingsverbod geldt worden geretourneerd aan de kandidaat.”* Hoffmann geeft voorts aan dat, indien het bijzondere gegeven onderdeel vormt van een document dat gegevens bevat die verder verwerkt moeten worden, aan de kandidaat zal worden verzocht

<sup>55</sup> Met uitzondering van dossier 21.

<sup>56</sup> Zie bijlage.

<sup>57</sup> Deze controle bestaat onder andere uit een automatische toetsing van kenmerken van het kopie en een toetsing aan [Naam systeem].

<sup>58</sup> Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 hierover aangegeven: *“Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt.”*



om het gegeven weg te lakken, dan wel dat Hoffmann na overleg met de kandidaat het gegeven zelf zal weglakken.

In dezelfde brief heeft Hoffmann aangegeven op de vraag van de Autoriteit op welke termijn Hoffmann zorgdraagt dat het BSN uit alle dossiers is verwijderd: *“Alle dossiers zijn doorgenomen, en voor zover de dossiers niet in het geheel zijn vernietigd, zijn de documenten met daarin het BSN [...] vernietigd. Verder worden het BSN, alsmede gegevens van ras of gezondheid niet meer vastgelegd. Daarmee is gerealiseerd dat deze gegevens niet meer in dossier zijn vastgelegd.”*

## 4.7 Verwerking overige gegevens

### 4.7.1 Verwerking van financiële gegevens

In de vragenlijst die Hoffmann standaard heeft gehanteerd bij sollicitanten en werknemers werden de volgende vragen gesteld over de financiële situatie van betrokkenen.

- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?

Voor [Naam opdrachtgever] werd een vragenlijst gehanteerd waarin extra vragen waren opgenomen over de financiële situatie, zoals onder andere de onderstaande vragen.

- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?
- [Vraag financiële situatie]?

Ook werd in de vragenlijsten standaard gevraagd naar het huidige woonadres en alle voorgaande woonadressen.

Veel betrokkenen hebben het laatstgenoten salaris ingevuld.<sup>59</sup>

Vijf personen<sup>60</sup> hebben op het formulier ingevuld dat zij (ooit) een WW-uitkering hebben ontvangen.

Hoffmann heeft voorts in externe bronnen gezocht naar informatie over de financiële situatie van sollicitanten/werknemers. Dit betreft bijvoorbeeld gegevens van [Namen en gegevens externe bronnen]. Deze externe bronnen werden bij nagenoeg alle onderzochte dossiers geraadpleegd. In de rapportage van Hoffmann aan de opdrachtgever staat de volgende tekst: *“Het informatieve onderzoek vond plaats op [datum]. De volgende openbare bronnen werden onder meer geraadpleegd; [Namen externe bronnen].”*<sup>61</sup>

Hoffmann heeft desgevraagd bij email van 9 november 2015 aangegeven dat is gevraagd naar de woonadressen van betrokkenen in verband met de financiële kwetsbaarheid/beslag/incasso's, en de levensloop (sociale indicatoren). Hoffmann heeft in dezelfde email desgevraagd aangegeven dat is

<sup>59</sup> Dossiers 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 22, 24, 25.

<sup>60</sup> Dossiers 3, 4, 9, 22 en 25.

<sup>61</sup> Deze tekst komt uit dossier 21, de tekst in de overige rapportages wijkt hier soms iets vanaf.



gevraagd naar het laatstgenoten salaris in verband met de financiële kwetsbaarheid; de verhouding inkomen-uitgaven-schulden. Tot slot heeft Hoffmann in deze email aangegeven dat het uitvragen van de uitkeringsachtergrond van betrokkene gebeurde vanuit de risico-indicatoren: *“hierbij gaat het dan om financiële kwetsbaarheid en als daar sprake van is, wat heeft dan tot deze kwetsbaarheid geleid en hoe weerbaar is de kandidaat”*.

In haar zienswijze van 24 februari 2016 stelt Hoffmann: *“Ook hier heeft Hoffmann aanpassingen doorgevoerd, en verwijst hiertoe naar de werkwijze voor de screening in het algemeen [...]”*

Hoffmann heeft desgevraagd in haar brief van 1 april 2016 aangegeven: *“De Hoffmann consultant onderzoekt dus eerst of op grond van de functie de financiële kwetsbaarheid onderzocht dient te worden in verband met integriteitsrisico’s. Daarna maakt de Hoffmann (consultant)<sup>62</sup> een afweging van belangen door naar de specifieke omstandigheden van het geval te kijken. De Hoffmann consultant maakt hierbij gebruik van de Handleiding, waarin deze handelswijze is voorgeschreven.”*

#### 4.7.2 Verwerking van gegevens afkomstig van social media

Bij nagenoeg elk onderzoek wordt een internet zoekopdracht uitgevoerd op betrokkene. Diverse social media websites worden uitgeprint en in het dossier opgeslagen zoals de profielpagina’s van betrokkene op Twitter en Facebook. Ook de vriendenpagina van Facebook wordt meestal uitgeprint. Daarnaast worden artikelen en andere gegevens uitgeprint en opgeslagen als deze bij de zoekopdracht tevoorschijn komen.<sup>63</sup>

De informatie, afkomstig van deze websites, die in het dossier is opgeslagen, komt regelmatig niet terug in het rapport dat door Hoffmann aan de werkgever wordt verstrekt.<sup>64</sup>

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann gevraagd op welke wijze wordt bepaald welke social media informatie van betrokkene in het dossier wordt opgenomen. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann hierop geantwoord: *“In relatie tot de functie en de risico-indicatoren.”*

In haar zienswijze van 24 februari 2016 geeft Hoffmann aan dat zij haar werkwijze heeft gewijzigd: *“Niettegenstaande het voorgaande, en wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, heeft Hoffmann wel haar werkwijze aangepast, in zoverre dat de gegevens niet meer eerst worden uitgeprint en aan het dossier worden toegevoegd, om vervolgens eerst dan de noodzaak te bepalen. Inmiddels wordt reeds bij het online onderzoek geoordeeld of er noodzaak is de betreffende persoonsgegevens te verwerken ten behoeve van de screening van de werknemer of de sollicitant.”*

Hoffmann geeft in haar brief van 1 april 2016 - kort weergegeven - aan dat onderzoek in sociale media van kandidaten relevant is voor de risico-indicatoren Misleidend gedrag, Antidemocratische activiteiten, Niet verenigbare activiteiten en Risicovolle opvattingen. Hoffmann stelt: *“Vanzelfsprekend dient daarnaast (ook als de risico-indicator van toepassing is) te allen tijde de afweging van het belang van de opdrachtgever tegen de inbreuk op de privacy-rechten van de kandidaat worden gemaakt met de specifieke omstandigheden van het geval. Tenslotte is van belang dat de verwerking zorgvuldig plaatsvindt. Daarom dient de kandidaat adequaat (te)<sup>65</sup> zijn geïnformeerd (zoals voorgeschreven in het Protocol) over het gebruik van sociale media in de screening. Daarnaast krijgt de kandidaat te allen*

<sup>62</sup> Toevoeging Autoriteit Persoonsgegevens.

<sup>63</sup> Onder andere krantenartikelen in dossier 21, [Persoonlijke gegevens van derden] in dossier 5, [Gegevens van zoekopdracht] in dossier 9, omgekeerd zoeken op nummer in dossier 19, [Gegevens van zoekopdracht] in dossier 22.

<sup>64</sup> Bijvoorbeeld in dossiers 1, 2, 3, 4, 5, 11, 15, 20, 19 en 21.

<sup>65</sup> Toevoeging Autoriteit Persoonsgegevens.





*tijde inzicht in de persoonsgegevens afkomstig van sociale media die worden verwerkt door de Hoffmann consultant, er is er altijd de mogelijkheid voor de kandidaat uitleg te geven bij deze gegevens.”*

#### 4.7.3 Militaire dienstplicht

In het vragenformulier van Hoffmann wordt ook gevraagd of en waar en in welke functie iemand dienstplicht heeft vervuld. Een aantal kandidaten heeft deze vraag beantwoord.<sup>66</sup>

Hoffmann stelt in de e-mail van 9 november 2015 wat het doel van deze vraag is. *“We willen de aansluiting in de levensloop van de kandidaat zien. Het tijdvak als dienstplichtig militair is voor ons gelijk aan een arbeidsperiode bij een organisatie.”*

In haar zienswijze van 24 februari 2016 stelt Hoffmann: *“Uit praktische overwegingen, en zonder aanvaarding van enige gehouwenheid daartoe, heeft Hoffmann ervoor gekozen om deze controlevraag, gelet op het afnemend belang daarvan in het licht van de kleiner wordende populatie, uit de vragenlijst te halen.”*

In haar brief van 1 april 2016 voegt Hoffmann hieraan toe: *“[...]Hoffmann bevestigt hierbij dat zij op geen enkele wijze informatie met betrekking tot de militaire dienstplicht van de kandidaat of van anderen zal verwerken. Ook zal zij deze informatie niet ter sprake brengen in het gesprek met de kandidaat.”*

#### 4.7.4 Relationale gegevens van betrokkenen

Op de vragenlijst die gehanteerd werd indien de screening ten behoeve van [Naam opdrachtgever]<sup>67</sup> wordt uitgevoerd diende de betrokkene de eventuele huwelijksdatum, de eventuele datum van samenwonen en de eventuele datum van echtscheiding in te vullen.

In een onderzocht dossier is verslag gedaan van een gesprek met een referent van de betrokken werknemer en met de betrokken werknemer zelf waarin het feit dat betrokkene is gescheiden aan de orde is gekomen. Uit het verslag blijkt dat de scheiding invloed heeft gehad op het functioneren van de betrokkene. In het rapport aan de werkgever is hierover vermeld: *“[Persoonlijke gegevens betrokkene].”*<sup>68</sup>

Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aangegeven dat zij haar werkwijze heeft aangepast en dat zij – verkort weergegeven – in haar beleid heeft vastgelegd dat de afweging met betrekking tot proportionaliteit en subsidiariteit wordt gedocumenteerd, dat afhankelijk van de betreffende functie minder persoonsgegevens worden gevraagd en verwerkt en dat de betrokken tijdsperiode is beperkt.

De Autoriteit heeft Hoffmann per brief van 17 maart 2016 gevraagd aan te geven in welke gevallen Hoffmann meent dat er noodzaak is voor het verwerken van relationele gegevens en in die gevallen welke gegevens het betreffen. Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 – verkort weergegeven – geantwoord dat bij de risico-indicatoren financiële kwetsbaarheid, niet verenigbare activiteiten en antidemocratische activiteiten bij screenings met een hoog risicoprofiel mogelijk ook de persoonsgegevens worden verwerkt van personen waar kandidaat een gezamenlijke huishouding mee voert, personen waar kandidaat een affectieve relatie mee heeft of personen waar kandidaat mee bevriend is. Wat betreft de financiële kwetsbaarheid of onverenigbare activiteiten kan het gaan om belangenverstremming met een levenspartner of direct familielid, waarbij slechts vragen worden gesteld indien er een relatie bestaat met de opdrachtgever. Voorts geeft Hoffmann aan dat in de [Naam opdrachtgever] vragenlijst slechts nog

<sup>66</sup> Dossiers 7, 12, 18, 20 en 24.

<sup>67</sup> Dossiers 16, 17, 18, 19, 20 en 23.

<sup>68</sup> Dossier 23.



gevraagd wordt naar de functie en organisatie van een levenspartner of huisgenoot (zonder zijn of haar naam), zodat kan worden uitgesloten dat er sprake kan zijn van verstrengeling van belangen. Wat betreft de risico-indicator antidemocratische activiteiten geeft Hoffmann aan dat het hierbij zou kunnen gaan om een situatie waarin de kandidaat werkzaam is op een kritieke positie bij een dienstverlener van een vitale infrastructuur en het gaat om het verzamelen van informatie over activiteiten en uitingen van de levenspartner waaruit blijkt dat hij of zij mogelijk geneigd zou kunnen zijn gebruik te maken van de positie van zijn of haar levenspartner voor terroristische doeleinden. Hoffmann voegt hieraan toe dat de essentie is dat zeer terughoudend met de verwerking van persoonsgegevens van anderen dan de kandidaat wordt omgegaan, en eerst na een afweging van en specifieke omstandigheden van het geval.



## 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.

Hoffmann verwerkt diverse gegevens van sollicitanten en werknemers. Dit betreft onder andere de volgende gegevens:<sup>69</sup>

- Gegevens betreffende naam, adres en woonplaats (NAW-gegevens)
- Geboortedatum (leeftijd)
- Geslacht
- Telefoonnummer
- E-mail adres
- Curriculum Vitae (cv)
- Opleidingsgegevens
- Werkervaringsgegevens
- Gegevens van referenten
- Kopie identiteitsbewijs (waaronder burgerservicenummer (BSN) en nationaliteit)
- Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)
- Gegevens van sociale media
- Gegevens over de financiële situatie
- Gegevens over militaire dienst
- Gegevens over het strafrechtelijk verleden

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

### 5.2 Verantwoordelijke

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

In de 'Algemene dienstverleningsvoorwaarden van Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V.' staat in artikel 3 (uitvoering van de werkzaamheden en diensten) onder A.: *"Hoffmann is gehouden haar diensten en werkzaamheden naar beste weten en kunnen te verrichten met inachtneming van de daarop betrekking hebbende regelgeving. De wijze waarop een opdracht zal worden uitgevoerd staat ter beoordeling van Hoffmann."*

Uit het onderzoek blijkt dat Hoffmann diensten aanbiedt aan werkgevers waaronder screenings van sollicitanten en werknemers. Hoffmann bepaalt, al dan niet in overleg met de opdrachtgever, het

---

<sup>69</sup> Deze gegevens zijn gevonden in de dossiers die de Autoriteit Persoonsgegevens heeft onderzocht bij Hoffmann. Het betreft gegevens van personen die pre- en in-employment screenings hebben ondergaan..



risicoprofiel en de screeningsdomeinen op basis waarvan de screening plaatsvindt. Voorts bepaalt Hoffmann welke middelen worden ingezet om de screening uit te voeren, en daarmee welke gegevens van de sollicitanten en werknemers verzameld en vervolgens aan de werkgever verstrekt zullen worden.

Hoffmann bepaalt derhalve, al dan niet in overleg met de opdrachtgever, het doel en zelfstandig de middelen van de verwerking van bovengenoemde persoonsgegevens en is daarmee de verantwoordelijke voor deze verwerking.

### 5.3 Algemene beoordeling verwerkingsverbod en grondslag

#### 5.3.1 Verwerkingsverbod bijzondere persoonsgegevens

Als hoofdregel geldt dat het verwerken van bijzondere persoonsgegevens niet is toegestaan op grond van artikel 16 Wbp. Dit verwerkingsverbod kan worden opgeheven indien een van de uitzonderingsgronden van de artikelen 17 tot en met 23 van toepassing is. De wetsgeschiedenis geeft aan dat toepassing van de artikelen 17 en verder niet zonder meer legitimeren tot gegevensverwerking; zij doorbreken slechts een verbod. Vervolgens zal aan de hand van de algemene beginselen van gegevensverwerking – zoals vastgelegd in artikel 6 tot en met 15 van de wet – moeten worden vastgesteld of de gegevensverwerking in het concrete geval rechtmatig is.<sup>70</sup>

Hieruit volgt dat, indien Hoffmann bijzondere persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16 Wbp verwerkt, de Autoriteit Persoonsgegevens eerst zal beoordelen of er sprake is van een uitzonderingsgrond van de artikelen 17 tot en met 23. Indien dit niet het geval is geldt het verwerkingsverbod onverkort. In de artikelen 17 tot en met 22 zijn specifieke uitzonderingsgronden opgenomen; deze zijn elk gerelateerd aan één bijzonder persoonsgegeven. In artikel 23 staan de algemene uitzonderingsgronden genoemd; deze kunnen van toepassing zijn bij de verwerking van alle in artikel 16 genoemde bijzondere persoonsgegevens.

#### *Uitdrukkelijke toestemming*

Artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp vereist uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. In artikel 1, onder i, Wbp is het begrip toestemming van de betrokkene gedefinieerd. Voor een rechtmatige toestemming is vereist dat er sprake is van een vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. In de wetgeschiedenis zijn deze criteria nader toegelicht: *“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>71</sup>

In de privacygedragscode is aangegeven dat researchwerkzaamheden in het algemeen onder omstandigheden kunnen plaatsvinden op basis van toestemming van betrokkenen. Dit geldt echter, zo geeft de gedragscode ook aan, uitsluitend indien die toestemming in vrijheid is gegeven.<sup>72</sup>

<sup>70</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 101.

<sup>71</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>72</sup> Privacygedragscode particuliere onderzoeksbureaus, p. 17



Uit bovenstaande blijkt dus dat de toestemming niet onder druk mag worden gevraagd en gegeven.

De screening maakt onderdeel uit van de sollicitatieprocedure. Dit houdt in dat er bij de betrokkene een wens bestaat om aangenomen te worden, dan wel om een andere functie te vervullen, bij de werkgever die opdracht heeft gegeven tot de screening. Indien aan betrokkene toestemming wordt gevraagd door Hoffmann om ten behoeve van een screening persoonsgegevens te verwerken, is het voor betrokkene moeilijk om zich, onder druk van het kunnen mislopen van de mogelijke baan of de andere functie, van toestemming te onthouden. Dit houdt in dat indien recherchewerkzaamheden worden verricht in het kader van een screeningsprocedure niet gesproken kan worden van een 'vrije toestemming'. Hieruit volgt dat Hoffmann zich voor geen enkele verwerking van bijzondere persoonsgegevens kan beroepen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

In haar zienswijze van 24 februari 2016 geeft Hoffmann aan: *"In het Rapport<sup>73</sup> stelt de Autoriteit zich op het standpunt dat er geen sprake kan zijn van een door werknemer of sollicitant in vrijheid gegeven toestemming als er sprake is van recherchewerkzaamheden in het kader van een screeningsprocedure. Hoffmann kan zich daarin niet vinden."* Hoffmann geeft – kort weergegeven – aan dat de Autoriteit zich in eerdere gelegenheden genuanceerder heeft uitgelaten over de mogelijkheid van het in vrijheid geven van toestemming, namelijk dat er wel sprake is van vrije toestemming als de betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking, als gegevensverwerking geen verplichting is en als zodanig ook niet wordt gecommuniceerd door de verantwoordelijke, alsmede als aan het onthouden van toestemming geen (nadelige) consequenties verbonden zijn voor betrokkene.<sup>74</sup> Hoffmann stelt dat in een screeningsprocedure niet, althans niet noodzakelijk en zeker niet altijd, sprake is van een situatie waarin er geen sprake zou zijn van vrije toestemming. *"Het is zonder meer mogelijk, en naar het oordeel van Hoffmann eerder regel dan uitzondering, dat een werknemer of sollicitant zijn persoonsgegevens verstrekt, zonder dat hij daar enige verplichting toe heeft of voelt, en zonder dat dit door de verantwoordelijke als verplichting wordt gepresenteerd, en eveneens zonder dat het eventueel niet verstrekken negatieve consequenties met zich meebrengt. In dergelijke situaties is de toestemming wel in vrijheid gegeven"*, aldus Hoffmann. Voorts geeft Hoffmann aan dat aangenomen kan worden dat een werknemer of sollicitant zelf het belang onderkent en onderschrijft dat de (potentiële) werkgever zich een goed en volledig beeld vormt van zijn of haar situatie en om deze reden de daartoe relevant informatie van hem of haar verstrekt. Hoffmann stelt dat in het rapport daaraan wordt voorbijgegaan, althans dat uit het rapport niet blijkt dat de Autoriteit heeft onderzocht of, en in hoeverre, er bij de desbetreffende screeningsprocedures, inderdaad sprake was van een situatie waarin niet kan worden gesproken van in vrijheid gegeven toestemming.

Zoals hierboven aangegeven geldt dat er geen sprake is van 'vrije toestemming' indien de toestemming onder druk wordt gevraagd of gegeven.

De Autoriteit heeft inderdaad in het door Hoffmann genoemde onderzoeksrapport<sup>75</sup> aangegeven dat er sprake is van vrije toestemming als de betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking, als gegevensverwerking geen verplichting is en als zodanig ook niet wordt gecommuniceerd door de verantwoordelijke, alsmede als aan het onthouden van toestemming geen (nadelige) consequenties verbonden zijn voor betrokkene. In het betreffende rapport ging het om het

---

<sup>73</sup> Dit betreft het Rapport voorlopige bevindingen van de Autoriteit Persoonsgegevens, zoals vastgesteld op 21 januari 2016.

<sup>74</sup> Hoffmann verwijst hierbij naar het Rapport definitieve bevindingen van het onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten door Adecco Group Nederland, z2013-00789, september 2014.

<sup>75</sup> Rapport definitieve bevindingen van het onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten door Adecco Group Nederland, z2013-00789, september 2014.



toevoegen van pasfoto's door uitzendkrachten zelf, waarbij deze verwerking geen verplichting voor de betrokkenen was, dit ook niet als zodanig gecommuniceerd werd door de verantwoordelijke en er geen (nadelige) consequenties aan het toevoegen van de foto waren verbonden. Het betrof derhalve een vrijblijvende optie die door de verantwoordelijke werd aangeboden.

Ook in onderhavig onderzoek geldt dat er sprake is van vrije toestemming indien de betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking, de gegevensverwerking geen verplichting is en als zodanig ook niet wordt gecommuniceerd door de verantwoordelijke, alsmede indien aan het onthouden van toestemming geen (nadelige) consequenties verbonden zijn voor betrokkene. Aan deze criteria werd echter in de onderzochte dossiers niet voldaan.

In de wetsgeschiedenis bij de Wbp staat aangegeven: *“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.”* Deze druk geldt uiteraard niet alleen voor de verwerking van strafrechtelijke gegevens, maar voor de verwerking van alle (bijzondere) persoonsgegevens in het kader van een sollicitatie, of in dit geval screeningsprocedure. Het gevolg van het onthouden van toestemming door betrokkene zal immers zijn dat de screeningsprocedure geen doorgang kan vinden en de betrokkene niet langer in aanmerking komt voor de beoogde functie. Dit geldt alleen niet – zoals hierboven reeds uiteengezet - in de gevallen dat de betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen, het voor de verantwoordelijke volledig duidelijk is dat de verwerking van de gegevens geen verplichting is en dat er geen negatieve consequenties aan het onthouden van de toestemming zijn verboden. Uit de wijze waarop Hoffmann toestemming vroeg ten tijde van het onderzoek ter plaatse bleek echter op geen enkele wijze dat het geven van toestemming geen verplichting was. In tegenstelling tot hetgeen Hoffmann stelt is in onderhavig geval dus geen sprake van een situatie waarin de betrokkene geen druk voelt om in te stemmen met de beoogde gegevensverwerking, waarbij de gegevensverwerking geen verplichting is en ook niet als zodanig wordt gecommuniceerd door de verantwoordelijke, alsmede dat aan het onthouden van de toestemming geen (nadelige) consequenties verbonden zijn voor betrokkene. Dat een sollicitant of werknemer het belang onderkent van een screeningsprocedure doet uiteraard niets af aan het voorgaande, sterker nog, het feit dat de sollicitant of werknemer dit belang onderkent draagt juist bij aan de druk die wordt ervaren tot het geven van de toestemming.

Hoffmann geeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aan dat zij, niettegenstaande haar standpunt, het belangrijk vindt dat eventuele twijfels over de vraag of gegevens kunnen worden verwerkt op basis van de ondubbelzinnige toestemming worden weggenomen. Hoffmann geeft aan dat zij haar werkwijze heeft aangepast, *“in zoverre dat er in beginsel géén gebruik meer wordt gemaakt van ondubbelzinnige toestemming als verwerkingsgrondslag (art. 8 sub a Wbp), en evenmin van de uitzonderingsgrond van uitdrukkelijke toestemming (art. 23 lid 1 sub a Wbp). Hierop wordt uitsluitend een uitzondering gemaakt voor persoonsgegevens die opgenomen zijn in een CV of een ander document dat de kandidaat aan Hoffmann verstrekt (zoals een foto of nationaliteit). Hierbij moet echter aan specifieke voorwaarden zijn voldaan. Zo mag vooraf niet om de betreffende persoonsgegevens door Hoffmann zijn gevraagd, dient bij verstrekking door Hoffmann duidelijk zijn gemaakt dat de kandidaat deze gegevens niet hoeft te verstrekken, dat aan het onthouden van deze gegevens geen (negatieve) consequenties zijn verbonden, alsmede dat indien hij deze wel wil verstrekken dat deze gegevens worden opgenomen in het screeningsdossier, en ten slotte dient de kandidaat, na de voorgaande informatie te hebben verkregen, uitdrukkelijk te hebben aangegeven dat hij de betreffende gegevens wil hebben opgenomen in het screeningsdossier.”*

Indien en uitsluitend voor zover voldaan is aan bovenstaande omstandigheden, namelijk dat de betrokkene een document verstrekt aan Hoffmann waarin persoonsgegevens zijn opgenomen, waarbij het document niet door Hoffmann is opgevraagd, het voor de betrokkene duidelijk is dat deze de gegevens niet



hoeft te verstrekken en dat de gegevens in het screeningsdossier zullen worden opgenomen en dat het onthouden van de gegevens niet tot gevolg heeft dat de betrokkene niet in aanmerking komt voor de betreffende functie en dat de kandidaat uitdrukkelijk heeft aangegeven dat hij de gegevens wil hebben opgenomen in het screeningsdossier, kan gesproken worden van vrije toestemming.

Dit betekent dat met deze gewijzigde werkwijze Hoffmann slechts in deze uitzonderlijke gevallen een beroep kan doen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp; uitdrukkelijke toestemming. Voor de overige gegevensverwerkingen geldt dat Hoffmann geen beroep kan doen op deze uitzonderingsgrond.

#### *Door betrokkene openbaar gemaakte gegevens*

Hoffmann kan mogelijk een beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp, indien betrokkene de bijzondere persoonsgegevens zelf duidelijk openbaar heeft gemaakt.

#### *Verdediging van een recht in rechte*

De uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder c, Wbp vindt toepassing indien er sprake is van een gerechtelijke procedure. Deze uitzonderingsgrond kan derhalve geen toepassing vinden bij het verwerken van bijzondere persoonsgegevens in het kader van een screening.

#### *Vitaal belang*

Artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp vereist de verdediging van een vitaal belang van betrokkene of een derde. Dit is het geval bij acuut gevaar voor iemands leven of gezondheid. Deze uitzonderingsgrond kan geen toepassing vinden bij het verwerken van bijzondere persoonsgegevens in een screeningsprocedure door Hoffmann, aangezien de verwerking van persoonsgegevens in het kader van een screening niet plaatsvindt in verband met een acuut levensbedreigende situatie jegens betrokkene.

#### *Volkenrechtelijke verplichting*

Aangezien Hoffmann niet op basis van een volkenrechtelijke verplichting gegevens verwerkt kan de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder e, Wbp geen toepassing vinden bij onderhavige gegevensverwerkingen.

#### *Zwaarwegend algemeen belang*

Indien er sprake is van een zwaarwegend algemeen belang, passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij wet wordt bepaald dan wel de Autoriteit Persoonsgegevens ontheffing heeft verleend, kan een verantwoordelijke een beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp. Nu het screenen van sollicitanten en werknemers niet als een zwaarwegend algemeen belang kan worden aangemerkt en dit noch bij wet is bepaald, noch door de Autoriteit Persoonsgegevens ontheffing is verleend, vindt deze uitzonderingsgrond in casu geen toepassing. Een screening is immers gericht op een specifiek belang van de opdrachtgever die als werkgever de integriteitsrisico's ten aanzien van zijn (toekomstig) medewerkers in kaart wil brengen. Het betreft hier echter geen belang met een algemeen karakter, als bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp.

Nu het bij de onderzochte gegevensverwerkingen niet gaat om een verwerking door de Autoriteit Persoonsgegevens zelf of een ombudsman en er geen sprake is van gegevensverwerkingen ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek vinden de artikelen 23, eerste lid, onder g, en 23, tweede lid, Wbp geen toepassing.



Uit bovenstaande volgt dat Hoffmann bij de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, naast de mogelijke specifieke uitzonderingsgronden neergelegd in de artikelen 17 tot en met 22 Wbp, eventueel alleen een beroep kan doen op artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp; betrokkene heeft de gegevens duidelijk openbaar gemaakt.

### 5.3.2 Grondslag

Zoals aangegeven bevat artikel 8 Wbp 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.

Tijdens het onderzoek is gebleken dat Hoffmann een beroep doet op de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp; ondubbelzinnige toestemming. Hoffmann hanteerde hierbij een toestemmingsverklaring die betrokkene dient te ondertekenen. In elk onderzocht dossier is een toestemmingsverklaring van de betrokkene aangetroffen. Hoffmann heeft naar aanleiding van het onderzoek haar werkwijze aangepast, zoals omschreven in de voorgaande paragraaf bij uitdrukkelijke toestemming.

Zoals ook in de voorgaande paragraaf reeds is aangegeven kan in een screeningsprocedure niet gesproken worden van een vrije toestemming voor het verwerken van gegevens, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.

Deze omstandigheden zijn dat de betrokkene een document verstrekt aan Hoffmann waarin persoonsgegevens zijn opgenomen, waarbij het persoonsgegeven niet door Hoffmann is opgevraagd, het voor de betrokkene duidelijk is dat deze de gegevens niet hoeft te verstrekken en dat de gegevens in het screeningsdossier zullen worden opgenomen en dat het onthouden van de gegevens niet tot gevolg heeft dat de betrokkene niet in aanmerking komt voor de betreffende functie en dat de kandidaat uitdrukkelijk heeft aangegeven dat hij de gegevens wil hebben opgenomen in het screeningsdossier. Slechts indien aan deze voorwaarden is voldaan, kan gesproken worden van vrije toestemming.

Dit betekent dat met haar gewijzigde werkwijze Hoffmann slechts in deze uitzonderlijke gevallen een beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp; ondubbelzinnige toestemming. Voor de overige gegevensverwerkingen geldt dat Hoffmann geen geslaagd beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp.

De grondslag van 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. Aangezien er in de fase van screening nog geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, is de gegevensverwerking niet noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is. Tevens is screening, hoewel in sommige gevallen wenselijk, niet noodzakelijk voor het sluiten van de overeenkomst. Screening is ook geen handeling die op verzoek van betrokkene wordt verricht.<sup>76</sup> Hoffmann kan derhalve geen beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder b, Wbp.

---

<sup>76</sup> Vergelijk het voorbeeld in de wetsgeschiedenis waarbij wordt aangegeven dat het toetsen van de kredietwaardigheid van particulieren teneinde een kredietovereenkomst met de betrokkene te kunnen aangaan bezwaarlijk gezien kan worden als handelingen die op verzoek van de betrokkene worden verricht en dat voor dergelijke handelingen de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp in aanmerking komt. Kamerstukken II 1997/09. 25 892, nr. 3, p. 81.





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. Voor sommige sectoren geldt een verplichting om (potentiële) werknemers te screenen. Zo geldt op basis van de Wet op het financieel toezicht tezamen met het Besluit prudentiële regels Wft een verplichting tot screenen voor de vervulling van bepaalde integriteitsgevoelige functies binnen de financiële sector. Het gaat dan om leidinggevende functies direct onder die van de personen die het beleid van een financiële onderneming (mede) bepalen of functies waaraan een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico inhoudt voor de integere uitoefening van het bedrijf van een financiële onderneming. Op grond van artikel 15 van de Wet toezicht accountsorganisaties geldt een verplichting voor het screenen van de personen die het dagelijks beleid van een accountsorganisatie bepalen of mede bepalen.<sup>77</sup>

Voor de functies waar op de door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzochte dossiers zien, geldt een dergelijke wettelijke verplichting tot screening niet. Dit betekent dat Hoffmann voor de gegevensverwerkingen bij die screenings geen beroep kan doen op artikel 8, onder c, Wbp.

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. Voor het doen van screenings kan Hoffmann geen beroep doen op artikel 8, onder d, Wbp.

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. Aangezien Hoffmann geen publiekrechtelijke taken verricht, komt ook artikel 8, onder e, Wbp niet in aanmerking als grondslag voor het verrichten van screenings door Hoffmann.

#### *Gerechtvaardigd belang*

Voor de onderzochte gegevensverwerkingen binnen de door Hoffmann verrichte screeningsprocedures komt derhalve, gelet op het bovenstaande, alleen de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp in aanmerking. Deze grondslag houdt in dat gegevens slechts mogen worden verwerkt indien de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigd 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 betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert. Hoffmann verstrekt de voor de screening verzamelde gegevens voor een groot deel aan de desbetreffende opdrachtgever en verwerkt derhalve de persoonsgegevens ter behartiging van het gerechtvaardigd belang van de opdrachtgevers. Hieruit volgt dat slechts indien de opdrachtgever een gerechtvaardigd belang heeft als bedoeld in artikel 8, onder f, Wbp, ook Hoffmann een geslaagd beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel dat tot de Wbp heeft geleid volgen uit artikel 8, onder f, Wbp de volgende eisen:<sup>78</sup>

<sup>77</sup> Mogelijk geldt voor een van de dossiers (dossier 18) dat deze onder deze wettelijke bepaling valt. Uit het dossier en het onderzoeksrapport van Hoffmann is echter niet gebleken dat op basis hiervan de screening is uitgevoerd.

<sup>78</sup> Kamerstukken II 1997/98, nr. 25 892, nr. 3, p. 86-89.



- a) Er moet sprake zijn van een gerechtvaardigd belang van verantwoordelijke.
- b) De gegevensverwerking moet noodzakelijk zijn ten behoeve van dit gerechtvaardigd belang, waaronder de eis dat het belang niet op een andere manier bereikt kan worden (subsidiariteit) en niet met minder ingrijpende middelen bereikt kan worden (proportionaliteit).
- c) Het gerechtvaardigd belang moet prevaleren boven het belang van betrokkene wat betreft zijn recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Ad a) De opdrachtgevers van Hoffmann dienen een gerechtvaardigd belang te hebben bij de screening. Dit betekent dat de werkzaamheden van de (toekomstig) werknemer of de aard van het bedrijf zelf van dien aard moeten zijn dat een screening gerechtvaardigd is. Het gerechtvaardigd belang van de opdrachtgever van Hoffmann bestaat in ieder geval uit de noodzaak om het juiste, betrouwbare personeel in dienst te nemen of te hebben, waarbij onder meer het risico dat het personeel onder valse voorwendselen wordt aangenomen of gepromoveerd zo goed mogelijk wordt weggenomen.

Hoffmann geeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aan dat het belang van de werkgever ook omvat *“het belang van werknemers en anderen, en de bescherming van hun persoonlijke levenssfeer, in de zin van de borging van een goede en veilige werkomgeving, waar zoveel mogelijk is zeker gesteld dat er zich geen gevaarlijke situaties kunnen voordoen en waar ervoor wordt zorggedragen dat onregelmatigheden zoveel mogelijk worden voorkomen.”* Bovenstaande toevoeging van Hoffmann valt ook onder de noodzaak om het juiste, betrouwbare personeel in dienst te hebben, aangezien hiermee een goede en veilige werkomgeving zou kunnen worden gewaarborgd.

Ad b) Hierbij is het van belang dat de opdrachtgever de risico's in kaart heeft gebracht van de verschillende functiegroepen binnen het bedrijf of de organisatie. De risico's zijn derhalve functiegebonden. Vervolgens dient de opdrachtgever het interne beleid zodanig in te richten dat deze risico's worden verkleind of weggenomen. De opdrachtgever dient organisatorische maatregelen te treffen die gericht zijn op het verkleinen of wegnemen van de risico's. Screening vormt een sluitstuk op het hierboven beschreven interne beleid.

Hieruit volgt dat een (toekomstig) werknemer slechts gescreend mag worden als aanvulling op de organisatorische maatregelen die de werkgever heeft getroffen. Bovendien mag screening slechts plaatsvinden op de onderdelen die noodzakelijk zijn om de in kaart gebrachte risico's te verkleinen of weg te nemen. Screenings moeten dus naar aard, inhoud en omvang worden beperkt tot reductie van het risico waarvoor zij worden verricht. Hieronder wordt ook begrepen dat de aard van de gevraagde informatie en de termijn waarop de screening ziet in verhouding moet staan tot het betreffende risico.

Ad c) Screening is een gegevensverwerking die een grote inbreuk kan maken op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen. De werkgever dient dan ook een goede afweging te maken tussen zijn eigen gerechtvaardigd belang en het belang van betrokkene op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer. Slechts indien de werkgever, dan wel degene die in opdracht van de werkgever de screening uitvoert, zorgt dat de screening met de grootste waarborgen is omgeven en op de meest integere en zorgvuldige manier gebeurt, zal het belang van de betrokkene op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer ondergeschikt worden geacht aan het gerechtvaardigd belang van de werkgever.

Alleen het gerechtvaardigd belang van de opdrachtgever kan een grondslag vormen voor de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens bij de onderzochte screenings door Hoffmann.

Naar aanleiding van het onderzoek door de Autoriteit heeft Hoffmann haar werkwijze zodanig aangepast dat Hoffmann voortaan een beroep doet op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp; gerechtvaardigd



belang. Dit leidt de Autoriteit af uit het Privacy Protocol Screening<sup>79</sup>, waarin is aangegeven: “Wanneer een opdrachtgever een screening wenst van Hoffmann, zal Hoffmann alleen een opdracht uitvoeren als zij zich vooraf heeft vergewist welk gerechtvaardigd belang de opdrachtgever heeft voor het (laten uitvoeren) van de screening voor de betreffende functie.”<sup>80</sup>

In de volgende paragraaf zal worden beoordeeld of Hoffmann *in het algemeen* een geldige grondslag heeft voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van screenings.

In de paragrafen die daarop volgen zal *per (categorie van) persoonsgegeven(s)* beoordeeld worden of er sprake is van een bijzonder persoonsgegeven en zo ja, of er sprake is van een uitzondering op het verwerkingsverbod. Vervolgens zal *per (categorie van) persoonsgegeven(s)* worden beoordeeld of Hoffmann een geslaagd beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

### 5.3.3 Afwegingskader

Zoals eerder vermeld kan Hoffmann voor de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens in het kader van screenings alleen een geslaagd beroep doen op de grondslag van gerechtvaardigd belang.

Uit bovenstaande blijkt dat in ieder geval voldaan is aan het eerste criterium voor een geslaagd beroep op de grondslag van gerechtvaardigd belang; de opdrachtgevers en daarmee Hoffmann hebben in beginsel een gerechtvaardigd belang om de screening uit te voeren.

Bij de beoordeling van de grondslag zal daarom onderzocht worden of de gegevensverwerking noodzakelijk is voor het gerechtvaardigd belang van screening en zo ja, of het belang van betrokkene al dan niet prevaleert boven dit belang. Zoals aangegeven mag een screening slechts plaatsvinden op de onderdelen die noodzakelijk zijn om de in kaart gebrachte risico's te verkleinen of weg te nemen. Screenings moeten dus naar aard, inhoud en omvang worden beperkt tot reductie van het risico waarvoor zij worden verricht. Hieronder wordt ook begrepen dat de aard van de gevraagde informatie en de termijn waarop de screening ziet in verhouding moet staan tot het betreffende risico.

Teneinde de aard, inhoud en omvang van een uit te voeren screening vast te stellen, dienen derhalve eerste de aan de betreffende functie klevende risico's in kaart te worden gebracht. Vervolgens dient beoordeeld te worden in hoeverre het uitvoeren van een screening kan bijdragen aan het reduceren van die risico's en waar die screening dan op gericht dient te zijn.

Voordat een screening wordt uitgevoerd dient er derhalve een afwegingskader te zijn dat er voor zorgt dat de aard, inhoud en omvang van een screening voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit, zoals die uit artikel 8, onder f, Wbp voortvloeien.

Hoffmann heeft aangegeven dat de mate waarin bepaalde aspecten van integriteit van belang zijn wordt bepaald door de risico's van de functie. Hoffmann hanteert hierbij een indeling van risicoprofielen en submodules. Het risicoprofiel is ingedeeld in hoog, laag of gemiddeld. De submodules geven aan op welke risico's de screening is gericht.

Zo wordt bijvoorbeeld de submodule informatie gehanteerd als er sprake is van risico van misbruik van gegevens, lekken en omkoping en is de submodule geld van toepassing als het risico bestaat op diefstal of verduistering.

---

<sup>79</sup> Versie van 5 februari 2016

<sup>80</sup> Dit geldt ook voor de verwerkingen van persoonsgegevens op basis van eventuele interviews met familieleden van betrokkenen. Hoffmann geeft desgevraagd in haar brief van 1 april 2016 aan: “Voor de verwerking van de persoonsgegevens die gepaard gaat met dit interview beroept Hoffmann zich op de grondslag gerechtvaardigd belang in de zin van artikel 8 sub f Wbp.”



Tijdens het onderzoek is gebleken dat in de rapporten de betreffende submodules zijn benoemd. Voorts wordt in verschillende dossiers<sup>81</sup> gesteld dat in overleg met het bedrijf het screeningsprofiel (laag, midden, hoog) is vastgesteld. In deze dossiers is niet terug te vinden op grond waarvan dit profiel is vastgesteld. In andere dossiers is een bepaald profiel vastgesteld, maar staat niet dat dit in overleg met de opdrachtgever is gebeurd noch op grond waarvan dit profiel is vastgesteld.<sup>82</sup> In enkele dossiers is in het geheel geen niveau voor de screening vastgesteld.<sup>83</sup>

Uit het onderzoek is voorts gebleken dat Hoffmann in de onderzochte dossiers twee vragenformulieren hanteerde. Een algemeen vragenformulier en een vragenformulier dat daar sterk op lijkt, dat evenwel alleen gehanteerd werd bij de opdrachtgever [Naam opdrachtgever]. De vragen uit het algemene vragenformulier komen ook terug bij het [Naam opdrachtgever] vragenformulier. Alle betrokkenen kregen dezelfde vragen voorgelegd, ongeacht de functie waarnaar is gesolliciteerd en ongeacht de submodules waarin betrokkene is ingedeeld, terwijl niet alle vragen relevant zijn voor de beoordeling van risico's voor de verschillende functies. Het [Naam opdrachtgever] vragenformulier bevatte nog aanvullende vragen.

De onderzochte rapporten zijn qua opbouw en soort inhoud ook nagenoeg gelijklopend. Uit het onderzoek blijkt dat een rapport dat is ingegeven met de submodules informatie, zakelijke relaties en goederen<sup>84</sup> exact dezelfde onderdelen bevat als het rapport met als basis de submodules informatie, geld en imago<sup>85</sup>. Dit duidt erop dat de submodules geen rol van betekenis spelen bij de afweging op welke onderdelen de screening gericht zal zijn. Dit betekent dat de functie waarop de screening gericht is niet bepalend is voor de inhoud van het rapport, hetgeen op gespannen voet staat met het vereiste dat een screening uitsluitend betrekking mag hebben op mogelijke risico's bij het uitvoeren van desbetreffende functie.

Daarnaast bleek uit het onderzoek dat Hoffmann uitgebreid heeft gescreend op de huidige financiële situatie of het financiële verleden van betrokkene, ongeacht de submodule die is aangewezen voorafgaand aan de screening. Zo is een betrokkene, waarbij de submodule "geld" niet van toepassing is verklaard op de screening, gevraagd naar het laatst genoten salaris, genoten uitkeringen, schulden en surseance van betalingen of faillissementen.<sup>86</sup> Voorts is in bronnen gezocht naar informatie over het financiële leven van betrokkene, zoals in [Externe bronnen]. Ook is aan betrokkene zelf gevraagd om [Gegevens van externe bron]. Bovengenoemde screeningsonderdelen zijn ook toegepast bij een screening waarbij de submodule "geld" wel van toepassing is verklaard.<sup>87</sup> Er bestond derhalve geen verschil in screeningsonderdelen indien de submodule "geld" wel of niet bij de screening werd betrokken, waaruit dus nogmaals blijkt dat de submodules geen rol hebben gespeeld bij de uitvoering van de screening.

Voorts is tijdens het onderzoek gebleken dat de vragen die Hoffmann aan betrokkenen stelde niet gelimiteerd waren in tijdsperiode. Hoffmann vroeg bijvoorbeeld naar *alle* voorgaande woonadressen, of betrokkene *ooit* een uitkering heeft ontvangen, of er *ooit* een surseance van betaling is aangevraagd of een faillissement is uitgesproken en of betrokkene *ooit* betrokken is geweest bij een juridische of tuchtrechtelijke procedure. Voordat een screening wordt uitgevoerd, dient de verantwoordelijke eerst te bepalen tot hoever in het verleden gegevens nog relevant zijn. Het geboorteadres van een betrokkene kan immers niet meer relevant worden geacht indien betrokkene in zijn leven meerdere malen is verhuisd.

---

<sup>81</sup> O.a. in dossiers 4, 5, 13, 18, 19 en 21.

<sup>82</sup> O.a. in dossiers 1, 4, 6, 7, 10 en 11.

<sup>83</sup> O.a. in dossiers 2, 9 en 22.

<sup>84</sup> Dossier 3.

<sup>85</sup> Dossier 5.

<sup>86</sup> Dossier 13.

<sup>87</sup> Dossier 1.



Ditzelfde geldt voor een uitkering die bijvoorbeeld 25 jaar geleden is genoten. Het feit dat screenings derhalve naar aard, inhoud en omvang moeten worden beperkt tot reductie van het risico waarvoor zij worden verricht, maakt derhalve ook dat de termijn waarop de screening ziet in verhouding moet staan tot het betreffende risico. De screenings zoals deze door Hoffmann zijn uitgevoerd zien echter voor een groot deel op het gehele verleden van betrokkenen.

Door dezelfde werkwijze te hanteren bij de verschillende onderzochte dossiers, ongeacht de submodules die op die betreffende functie van toepassing zouden zijn en door de screenings grotendeels te richten op het gehele verleden van betrokkenen, heeft Hoffmann geen afweging gemaakt met betrekking tot de eis van noodzakelijkheid (met daarbij de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit), zoals die uit artikel 8, onder f, Wbp voortvloeit.

Hoffmann geeft in haar zienswijze van 24 februari aan dat zij bovenstaande redenering niet kan volgen “*en vermoedt dat dit standpunt<sup>88</sup> van de Autoriteit terug te voeren is op een onjuist feitelijk beeld van wat zij (Hoffmann) doet in het kader van een screeningsprocedure. Hoffmann geeft aan dat bij de gestelde vragen wel degelijk getoetst wordt aan vereisten van proportionaliteit en subsidiariteit, maar dat deze toetsing niet zozeer heeft geleid tot differentiatie in de vragen en bevraagde periodes, als wel in de intensiteit en detaillering van de behandeling van de vragen in het persoonlijke gesprek met de werknemer en sollicitant, of bij de uitvoering van het online onderzoek.*”

De eis van noodzakelijkheid, en daarbij de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit, geldt voor alle gegevensverwerkingen gedurende de gehele screeningsprocedure. Dit betekent dat Hoffmann niet slechts bij het persoonlijke gesprek met de werknemer en sollicitant of bij het uitvoeren van het online onderzoek de verwerking van persoonsgegevens dient te beperken tot hetgeen echt noodzakelijk is. Ook de vragenlijsten en de andere onderdelen van de screening, dienen zodanig te zijn ingericht dat alleen die persoonsgegevens worden opgevraagd en/of onderzocht die noodzakelijk zijn en waardoor gewaarborgd wordt dat de aard, inhoud en omvang van de gehele screening voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Door de screening niet of in ieder geval niet volledig te differentiëren naar de betreffende functie en het vastgestelde risicoprofiel, kon Hoffmann met haar werkwijze geen geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast. Hoffmann geeft in haar zienswijze aan: “*Hoffmann hecht eraan dat eventuele misverstanden daarover worden opgehelderd en heeft daarom, wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, inmiddels in haar beleid vastgelegd dat deze afweging wordt gedocumenteerd. Ook heeft Hoffmann bij de vaststelling van de noodzakelijke persoonsgegevens per functie een zekere ‘veiligheidsmarge’ ingebouwd, door afhankelijk van de desbetreffende functie minder persoonsgegevens te vragen en te verwerken. Ook de betrokken tijdsperiode is beperkt. Het resultaat daarvan is dat, afhankelijk van de verschillende functies, andere gegevens worden verwerkt – een en ander overeenkomstig de door de Autoriteit gestelde voorwaarden.*”

De nieuwe werkwijze is neergelegd in het Privacy Protocol Screening, de Hoffmann Risico Methode Screening en de Handeling persoonsgegevens voor employment screening. In het Privacy Protocol Screening (hierna Protocol) is opgenomen dat het screeningsdossier bestaat uit informatie die relevant is om relevante risico-indicatoren uit te sluiten of aan te tonen. Voorts geeft het Protocol aan dat deze gegevens “*uitsluitend door Hoffmann in het screeningsdossier worden opgenomen en met de opdrachtgever worden gedeeld indien dat noodzakelijk is voor de beoordeling van de aan de betreffende functie gerelateerde risico’s, waarbij de inbreuk op de privacy-rechten van de kandidaat niet dusdanig groot is – en daarmee het belang van de kandidaat zou*

---

<sup>88</sup> Zoals neergelegd in het Rapport voorlopige bevindingen, zoals vastgesteld op 21 januari 2016



*prevaleren boven dat van de opdrachtgever – dat moet worden afgezien van verdere verwerking*”. Voorts is in het Protocol opgenomen dat per functie zal worden beoordeeld wat de risico-indicatoren zijn en dat deze corresponderen met categorieën van persoonsgegevens die gebruikt kunnen worden in de screening. Vervolgens wordt ook een terugkijktermijn vastgesteld. Ook zal in het screeningsdossier de afweging met betrekking tot de soort gegevens en de gekozen terugkijkperiode worden vastgelegd.

De beschreven nieuwe werkwijze van Hoffmann bevat een afwegingskader om te bepalen wat de aard, inhoud en omvang van de screening dient te zijn gezien de betreffende functie en het vastgestelde risico-profiel. Deze differentiatie blijkt uit het feit dat in de Hoffmann Risico Methode van 22 februari 2016 en in de Handleiding persoonsgegevens voor employment screening is neergelegd welke functieaspecten leiden tot welk risicoprofiel. Vervolgens is neergelegd tot welke terugkijktermijn en deelonderzoeken dit risicoprofiel kan leiden. Voorts is in de Handleiding per risico-indicator opgenomen welke persoonsgegevens mogelijk kunnen worden verwerkt. Hoffmann hanteert alleen nog een vragenlijst ten aanzien van de opdrachtgever [Naam opdrachtgever] ten behoeve van de functie [Naam functie] en verder geen algemene vragenlijsten meer. Uit de vragenlijst voor [Naam opdrachtgever] is een aantal vragen geschrapd. Er vinden wel persoonlijke interviews plaats met de kandidaat, zo geeft Hoffmann in haar brief van 1 april 2016 aan, waarbij de Hoffmann consultant vooraf per geval bepaalt welke persoonsgegevens zullen worden gevraagd en verwerkt. Het kader voor deze afweging is in de Handleiding neergelegd. De Handleiding geeft tot slot aan dat bij elke screening in het dossier de noodzaak voor de verwerking van persoonsgegevens dient te worden gedocumenteerd en dat bij twijfel de persoonsgegevens niet dienen te worden verwerkt.

Door de aard, inhoud en omvang toe te spitsen op de betreffende functie, kan gesteld worden dat Hoffmann haar algemene werkwijze zodanig heeft aangepast dat, indien Hoffmann werkt conform deze aangepaste werkwijze, Hoffmann daarmee voldoet aan de eisen die artikel 8, onder f, Wbp stelt. In de volgende paragrafen zal per (categorie van) gegeven(s) beoordeeld worden of er sprake is van een bijzonder persoonsgegeven en zo ja, of er sprake is van een uitzondering op het verwerkingsverbod. Vervolgens zal per gegeven worden beoordeeld of Hoffmann een geslaagd beroep kan doen op grondslag artikel 8, onder f, Wbp.

## 5.4 Verwerking bijzondere persoonsgegevens

### 5.4.1 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* Hoffmann heeft in de e-mail van 7 juli 2015 in antwoord op vraag 5 aangegeven dat zij het kopie identiteitsbewijs met daarop de foto van de kandidaat verwerkt.

Dit heeft de Autoriteit Persoonsgegevens ook vastgesteld tijdens het onderzoek ter plaatse, waarbij kopieën zijn gemaakt van de dossiers van 25 onderzochte sollicitanten/werknemers. Uit deze kopieën blijkt dat Hoffmann afschriften van documenten ter identificatie heeft verwerkt met daarop pasfoto en, afhankelijk van het soort identiteitsbewijs, de nationaliteit van betrokkenen.

Daarnaast is het kopie identiteitsbewijs in de meeste gevallen tevens verstrekt aan de werkgever middels het screeningsrapport en aan het bedrijf [Naam derde partij] dat een controle uitvoert op het identiteitsbewijs.



In de e-mail van 7 juli 2015 stelt Hoffmann: *“Onderdeel van de screening is het controleren en vaststellen van de identiteit van de kandidaat (hiervoor maken bij gebruik van het [Naam systeem]. Om reden van volledigheid wordt een kopie van het ID-bewijs in het dossier bewaard.”*

Ten aanzien van de pasfoto op het identiteitsbewijs stelt Hoffmann: *“het verwerken van de pasfoto betreft enkel en alleen het doel: identificatie van de betrokkene (art 18a Wbp); bovendien overlegt betrokkene vrijwillig het identiteitsbewijs, als onderdeel van de screening.”*

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann gevraagd wat het doeleinde is van het verstrekken van het kopie identiteitsbewijs aan [Naam derde partij]. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann hierop geantwoord: *“Documenten toetsen op echtheid en een signalering van de kandidaat aan de hand van de openbare sanctielijsten (zogenaamde [Naam rapportage])”*.

Op de vraag wat het doeleinde is van het verstrekken van het kopie identiteitsbewijs aan de werkgever antwoordt Hoffmann: *“Het komt zelden voor dat we Kopie ID verstrekken, is de verantwoordelijkheid van de werkgever/werknemer. We hebben deze service voor een enkele opdrachtgever uitgevoerd en per 1 november jl. hebben we deze service gestaakt.”*

In de zienswijze van 24 februari heeft Hoffmann aangegeven niet langer kopieën van identiteitsbewijzen met daarop herkenbare foto's van werknemers of sollicitanten te kopiëren of te bewaren. Daarnaast heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast, in zoverre dat niet meer in vragenlijsten wordt gevraagd naar de nationaliteit van de werknemer en sollicitant. Tot slot wordt in interviews niet meer gevraagd naar de (etnische) afkomst of nationaliteit van de werknemer en sollicitant en worden dergelijke gegevens niet meer vastgelegd.

Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 aangegeven dat zij contractueel met [Naam derde partij] is overeengekomen dat [Naam derde partij] de kopieën van identiteitsbewijzen die zij in bezit heeft zal vernietigen.

#### *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>89</sup>

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven dat het verwerken van het begrip nationaliteit in een vragenlijst niet als een verwerking van rasgegevens dient te moeten worden beschouwd. Hoffmann geeft aan bekend te zijn met de parlementaire geschiedenis bij de Wbp, maar *“meent niettemin dat gegevens betreffende nationaliteit in de context van screeningsprocedures niet, althans niet zonder meer en zeker niet in alle gevallen, kunnen worden gekwalificeerd als gegevens van iemands ras of etniciteit. Uit iemands nationaliteit kan niet worden afgeleid wat iemands huidskleur is of welke andere etniciteitskenmerken een persoon heeft.”* Ter onderbouwing van dit standpunt verwijst Hoffmann naar het Vrijstellingsbesluit Wbp, aangezien uit het feit dat het gegeven nationaliteit in dit besluit is opgenomen afgeleid zou kunnen worden dat nationaliteit niet als bijzonder persoonsgegevens zou moeten worden opgevat.

In het Vrijstellingsbesluit Wbp zijn gegevensverwerkingen opgenomen waarbij de inbreuk op de fundamentele rechten en vrijheden van betrokkenen onwaarschijnlijk is, waardoor deze zijn vrijgesteld

---

<sup>89</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.



van de meldingsplicht zoals neergelegd in artikel 27 Wbp. Uit het feit dat gegevens zijn opgenomen in het Vrijstellingsbesluit kan echter niet worden afgeleid dat deze gegevens geen bijzondere persoonsgegevens zijn. Er kan slechts uit worden afgeleid dat bepaalde gegevensverwerkingen binnen de in het Vrijstellingsbesluit genoemde specifieke context niet onder de meldingsplicht dienen te vallen, bijvoorbeeld omdat die gegevensverwerkingen in het maatschappelijk verkeer als geaccepteerd moeten worden beschouwd.

Het gegeven nationaliteit is echter, nu deze in een screeningsprocedure wordt verwerkt, wel degelijk een bijzonder (oftewel gevoelig) persoonsgegeven als bedoeld in hoofdstuk 2, paragraaf 2, van de Wbp (artikelen 16 tot en met 24 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>90</sup> Gezien de gevoelige ondertoon die het verwerken van het gegeven nationaliteit heeft bij het selecteren of screenen van kandidaten, kan het verwerken van het gegeven nationaliteit binnen de context van een screeningsprocedure daarom niet anders worden beschouwd dan het verwerken van een rasgegeven. De verwerking van het begrip nationaliteit valt derhalve onder de reikwijdte van de artikelen 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>91</sup>

Hoffmann geeft in haar zienswijze aan dat in de verschillende publicaties waarin de Autoriteit zich hierover heeft uitgelaten een zeer wisselend beeld naar voren komt en dat daaruit lijkt te kunnen worden opgemaakt dat de toezichthouder zich, al naar gelang het hem uitkomt, bedient van een begripsomschrijving die hem om wat voor redenen dan ook het beste uitkomt en die alleen al daarom op gespannen voet lijkt te staan. Hoffmann verwijst voor deze stelling naar hetgeen in de Richtsnoeren Publicatie persoonsgegevens op internet is opgenomen.

De wetstoepassing door de Autoriteit Persoonsgegevens heeft zich, onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en relevante literatuur en jurisprudentie, geëvolueerd. Dit betekent dat in de wetsuitleg zoals deze destijds in de Richtsnoeren Publicatie persoonsgegevens op internet is neergelegd door de jaren heen meer nuances zijn aangebracht. Deze genuanceerdere wetstoepassing is door de Autoriteit gepubliceerd en daarmee kenbaar gemaakt, niet alleen in onderzoeksrapporten<sup>92</sup>, maar ook in de Beleidsregels Cameratoezicht. Op basis van deze wetstoepassing concludeert de Autoriteit dat Hoffmann, door in de onderzochte dossiers kopieën van identiteitsbewijzen met daarop pasfoto's op te nemen, rasgegevens heeft verwerkt.

#### *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.

<sup>90</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 101.

<sup>91</sup> Uitgangspunt van de Autoriteit Persoonsgegevens is dat een foto of ander beeldmateriaal in ieder geval als rasgegeven wordt aangemerkt, indien de verwerking van dit gegeven identificatie tot doel heeft.

<sup>92</sup> Zie Rapport definitieve bevindingen in het onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkrachten door Adecco Group Nederland, z2013-00789, september 2014, p. 10 en Rapport definitieve bevindingen in het onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens van uitzendkracht door Randstad Nederland B.V., z2013-00790, september 2014, p. 10.





*Kopie identiteitsbewijs in dossiers van Hoffmann*

Hoffmann heeft verklaard dat zij het kopie ID-bewijs in dossiers heeft bewaard omdat “*onderdeel van de screening is het controleren en vaststellen van de identiteit van de kandidaat [...].*” Voorts stelt Hoffmann ten aanzien van de pasfoto op het identiteitsbewijs: “*het verwerken van de pasfoto betreft enkel en alleen het doel: identificatie van de betrokkene (art 18a Wbp); bovendien overlegt betrokkene vrijwillig het identiteitsbewijs, als onderdeel van de screening.*”

Hieruit leidt de Autoriteit Persoonsgegevens af dat Hoffmann een beroep doet op de uitzonderingsgrond van artikel 18, onder a, Wbp, waarin is bepaald dat het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp niet van toepassing is indien de verwerking geschiedt met het oog op de identificatie van betrokkene en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is.

Nu Hoffmann de identiteit van betrokkene controleert en vaststelt in opdracht van de potentiële werkgevers van betrokkene mag Hoffmann alleen de gegevens verwerken indien de opdrachtgever dit zelf ook had gemogen.

Op grond van artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 geldt dat de inhoudingsplichtige (in dit geval de werkgever, dus de opdrachtgever van Hoffmann) 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 de werkgever 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.

Uit bovenstaande volgt dat de werkgever voor de datum van aanvang van de arbeid verplicht is de identiteit van een werknemer vast te stellen en een afschrift van een document ter identificatie in de administratie op te nemen.

Ten aanzien van het tweede gedeelte van deze verplichting, het opnemen van een afschrift van een document ter identificatie in de administratie, heeft Hoffmann in haar zienswijze van 24 februari 2016 aangegeven dat de wet er niet aan in de weg staat dat werkgevers, overeenkomstig de daartoe in het burgerlijk recht gestelde regels, zich laten vertegenwoordigen. Er is geen sprake van dat de Wbp, of enige andere wet waarop de Autoriteit zich impliciet beroept, grond biedt voor een dergelijk verbod op uitbesteding, aldus Hoffmann. Indien Hoffmann deze gegevens zou hebben verwerkt omdat de opdrachtgevers hun administratieverplichting hebben uitbesteed aan Hoffmann had daaraan een contractuele afspraak tussen opdrachtgevers en Hoffmann ten grondslag moeten liggen. Dit was echter niet het geval.

Het eerste gedeelte van deze verplichting, het vaststellen van de identiteit van een werknemer, is door de opdrachtgevers van Hoffmann uitbesteed aan Hoffmann. Echter, hierbij geldt dat de werkgever zelf volledig verantwoordelijk en aansprakelijk blijft voor het op juiste wijze uitvoeren van deze verplichting. De derde partij mag geen kopieën maken (en dus bewaren) van de identiteitsbewijzen, indien de werkgever zelf dit ook niet zou mogen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in samenwerking met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SWB) en gemeenten een website gelanceerd met handleidingen voor werkgevers en werknemers. Op deze website is een stappenplan geplaatst voor het vaststellen van de identiteit van potentieel werknemers (ook wel



aangeduid als verificatieplicht) welke werkgevers kunnen volgen.<sup>93</sup> Uit het stappenplan blijkt dat de werkgever de identificatieplicht slechts kan uitvoeren aan de hand van het originele identiteitsbewijs. Dit identiteitsbewijs dient daarbij gecontroleerd te worden op een aantal echtheidskenmerken. Daarnaast geeft het stappenplan aan op welke wijze onderzocht dient te worden of het identiteitsbewijs daadwerkelijk behoort bij betrokkene. Hiervoor is het noodzakelijk dat de betrokkene bij de identificatie/verificatie aanwezig is.

Uit bovenstaande volgt dat het vaststellen van de identiteit dient plaats te vinden aan de hand van het originele identiteitsbewijs en bij aanwezigheid van betrokkene. Het vaststellen van de identiteit aan de hand van het kopie van het identiteitsbewijs volstaat dus niet om aan de verplichting van artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 te voldoen.

Zoals aangegeven heeft Hoffmann kopieën van identiteitsbewijzen verwerkt teneinde de identiteit van betrokkenen vast te stellen. Uit bovenstaande blijkt echter dat het vaststellen van de identiteit niet door middel van het bekijken van het kopie van het identiteitsbewijs kan plaatsvinden. Het verwerken van het gegeven nationaliteit en de pasfoto op het identiteitsbewijs, zoals deze op de kopieën zijn opgenomen, is derhalve niet onvermijdelijk voor de identificatie van betrokkenen.

Hoffmann kan derhalve geen beroep doen op artikel 18, onder a, Wbp voor het verwerken van deze rasgegevens. Hoffmann kan ook geen beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 18, onder b, Wbp, aangezien hier geen sprake is van een voorkeursbeleid van Hoffmann, dan wel de opdrachtgevers. Ook kan Hoffmann geen beroep doen op artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp aangezien van de gegevens op een kopie identiteitsbewijs niet gezegd kan worden dat deze door betrokkene zelf duidelijk openbaar zijn gemaakt.

Tevens heeft Hoffmann aangegeven om redenen van volledigheid de kopieën van de identiteitsbewijzen in het dossier te bewaren. Voor het doel van volledigheid geldt ook hetgeen hierboven is beoordeeld en kan Hoffmann derhalve ook geen geslaagd beroep doen op een van de uitzonderingsgronden van de artikelen 18 en 23 Wbp.

Uit bovenstaande volgt dat Hoffmann geen geslaagd beroep kan doen op een uitzonderingsgrond voor het verwerken van het gegeven nationaliteit en de pasfoto op het identiteitsbewijs in de onderzochte dossiers. Hoffmann heeft met deze onderzochte gegevensverwerkingen derhalve artikel 16 Wbp overtreden.

#### *Conclusie*

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven haar werkwijze te hebben aangepast en geen identiteitsbewijzen met daarop foto's meer te kopiëren en te bewaren. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 16 Wbp met betrekking tot deze gegevensverwerking.

#### *Verstrekken van kopie identiteitsbewijs aan [Naam derde partij] en werkgevers*

Uit de onderzochte dossiers blijkt dat Hoffmann kopieën van identiteitsbewijzen aan [Naam derde partij] heeft verstrekt. Ten aanzien van deze gegevensverwerkingen geldt het volgende.

---

<sup>93</sup> <http://www.weethoehetzit.nl/werkgever/eerlijk-werken/personeel-aannemen/identiteit-vaststellen>. Dit stappenplan is nagenoeg gelijk aan het stappenplan dat de Werkgroep Identificatie adviseert in haar rapport "Identificatie van de werknemer, hoe beperken we de regeldruk".



Hoffmann heeft aangegeven dat het doeleinde van de verstrekking aan [Naam derde partij] is het “*toetsen op echtheid* en een signalering van de kandidaat aan de hand van de openbare sanctielijsten (zogenaamde [Naam rapportage])”.

Uit de informatie op de website van [Naam derde partij] blijkt dat het hier gaat om twee verschillende procedures. De [Naam rapportage] ziet op de controle [Naam controle] waarmee gecontroleerd kan worden of een identiteitsbewijs gestolen, vermist of om andere reden ongeldig is verklaard. Het controleren of een kandidaat op de openbare sanctielijsten voorkomt is een andere dienst die [Naam derde partij] aanbiedt.

In de gevallen waarin Hoffmann het toetsen van de documenten op echtheid destijds heeft uitbesteed aan [Naam derde partij], geldt ook hier dat [Naam derde partij] een dergelijke verificatie uitsluitend aan de hand van het originele identiteitsbewijs moet uitvoeren.

Zoals hierboven immers aangegeven mag Hoffmann geen kopieën van de identiteitsbewijzen maken of bewaren, aangezien hiervoor geen uitzonderingsgrond op het verwerkingsverbod bestaat. Hier volgt logischerwijs uit dat Hoffmann de onrecht gemaakte kopieën niet heeft mogen verstrekken aan de werkgevers of [Naam derde partij].

Wat betreft het uitvoeren van de [Naam rapportage] geldt dat deze wordt uitgevoerd door [Naam externe partij]. De informatie in het [Naam systeem] is afkomstig van [Externe bronnen]. De controle gebeurt aan de hand van het unieke nummer van het identiteitsbewijs. Voor een dergelijke controle is derhalve het verstrekken van een kopie identiteitsbewijs aan [Naam derde partij] niet noodzakelijk. Dit betekent dat ook voor het doeleinde van de [Naam controle], Hoffmann geen kopieën identiteitsbewijs aan [Naam derde partij] heeft mogen verstrekken.

Wat betreft het laatste doeleinde, het controleren of een kandidaat op de openbare sanctielijsten voorkomt, geldt dat een dergelijke controle niet aan de hand van (een kopie van) het identiteitsbewijs plaatsvindt. Hoewel een aantal gegevens die op het identiteitsbewijs staan nodig zijn voor het uitvoeren van de controle, is het verwerken van een kopie van het identiteitsbewijs niet noodzakelijk voor de controle.

Ook voor dit doeleinde geldt derhalve dat Hoffmann geen kopieën identiteitsbewijs aan [Naam derde partij] heeft mogen verstrekken. Dit neemt overigens niet weg dat bovendien betwijfeld kan worden of ten aanzien van alle functies waarvoor Hoffmann een screening heeft uitgevoerd, een controle op het voorkomen op een openbare sanctielijst noodzakelijk is en er dus een grondslag in de zin van artikel 8 Wbp aanwezig is voor deze gegevensverwerkingen. Aangezien het verwerkingsverbod van artikel 16 ten aanzien van de gegevensverwerking van kopieën identiteitsbewijs onverkort van toepassing is, komt de Autoriteit Persoonsgegevens echter aan deze beoordeling niet toe.

Wat betreft het verstrekken van de kopieën identiteitsbewijs aan werkgevers heeft Hoffmann aangegeven dat het zelden voorkomt dat er een kopie identiteitsbewijs aan werkgevers wordt verstrekt en dat deze service per 1 november 2015 is gestaakt. De verstrekking van de kopieën identiteitsbewijs vond echter niet alleen plaats in het kader van een service aan de werkgever, maar ook via opname van een kopie in het screeningsrapport dat aan de werkgever wordt verstrekt.

Uit het onderzoek is gebleken dat in alle onderzochte screeningsrapporten een kopie identiteitsbewijs van de betrokkene is opgenomen. Nu het screeningsrapport is bedoeld voor de werkgever, is derhalve in alle onderzochte dossiers een kopie identiteitsbewijs aan de werkgever verstrekt. Nu hierboven is aangetoond dat Hoffmann geen kopieën identiteitsbewijs mag verwerken, aangezien dit in strijd is met het



verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp, geldt uiteraard dat Hoffmann de onrecht gemaakte kopieën ook niet heeft mogen verstrekken aan de opdrachtgevers.

Op grond van bovenstaande volgt dat Hoffmann door het verzamelen, opslaan en verstrekken van het kopie identiteitsbewijs persoonsgegevens betreffende iemands ras heeft verwerkt, zonder dat hiervoor een uitzonderingsgrond bestaat in de artikelen 18 en 23 Wbp. Hoffmann handelde hiermee in strijd met artikel 16 Wbp.

#### *Conclusie*

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven niet langer identiteitsbewijzen te kopiëren en te bewaren. Hoffmann geeft bij navraag aan dat dit ook inhoudt dat zij niet langer kopieën van deze identiteitsbewijzen verstrekt aan [Naam derde partij] dan wel aan opdrachtgevers. Ook is Hoffmann contractueel met [Naam derde partij] overeengekomen dat zij kopieën van identiteitsbewijzen die zij in bezit heeft zal vernietigen. Het betreffende contract met [Naam derde partij] heeft Hoffmann aan de Autoriteit overlegd.

Deze overtreding van artikel 16 Wbp is derhalve beëindigd.

#### *Verwerking van overige gegevens over afkomst*

De onderzochte screeningsdossiers bevatten vragenlijsten, waarin zowel in de algemene vragenlijst als in de vragenlijst betreffende opdrachtgever [Naam opdrachtgever], om de nationaliteit van betrokkene werd gevraagd.

Tijdens het onderzoek zijn in een van de dossiers gegevens aangetroffen over de (etnische) afkomst van een betrokkene (“[Gegevens over afkomst betrokkene]”).<sup>94</sup> Deze gegevens zijn niet in het screeningsrapport, dat bestemd is voor de werkgever, opgenomen. In een ander dossier<sup>95</sup> zijn gegevens opgenomen over de nationaliteit van de vriendin van de sollicitant ([Nationaliteit]), schoonvader ([Nationaliteit]) en schoonmoeder ([Nationaliteit]). Deze informatie is ook in het rapport voor de werkgever vermeld.

In het inlichtingenverzoek van 23 juni 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aan Hoffmann gevraagd of zij in het kader van screenings rasgegevens verwerkt. Hoffmann antwoordt bij e-mail van 7 juli 2015: “Wij verwerken geen rasgegevens”.<sup>96</sup>

Zoals aangegeven moet het begrip ras ruim worden opgevat en omvat het ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.<sup>97</sup> Ook ten aanzien van deze verwerking van gegevens omtrent de nationaliteit geeft Hoffmann in haar zienswijze aan dat de kwalificatie als rasgegevens onhoudbaar is. Hierboven is reeds aangegeven waarom de verwerking van het gegeven nationaliteit binnen de context van screening wel degelijk als een verwerking van rasgegevens als bedoeld in de artikel 16 en 18 Wbp dient te worden beschouwd.

Het feit dat betrokkene “[Gegevens over afkomst betrokkene]” kan niet anders gezien worden dan een gegeven betreffende de etnische afkomst van betrokkene. Hoffmann heeft derhalve een gegeven betreffende het ras van betrokkene verwerkt.

---

<sup>94</sup> Dossier 21.

<sup>95</sup> Dossier 10.

<sup>96</sup> Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 hierover aangegeven: “Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt.”

<sup>97</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 104.



Zoals hierboven reeds aangegeven mogen rasgegevens uitsluitend verwerkt worden indien de verantwoordelijke een geslaagd beroep kan doen op een van de uitzonderingsgronden van artikel 18 en 23 Wbp.

Wat betreft de nationaliteit van alle betrokkenen geldt dat niet uit het onderzoek is gebleken met welk doel Hoffmann dit gegeven verwerkte; Hoffmann heeft immers zelf aangegeven geen rasgegevens (waaronder nationaliteit) te verwerken. Duidelijk is echter dat dit gegeven niet is verwerkt ten behoeve van identificatie of in het kader van een voorkeursbeleid. Aangezien Hoffmann dit gegeven heeft opgevraagd bij betrokkene, kan ook niet gesteld worden dat betrokkene deze gegevens zelf duidelijk openbaar heeft gemaakt. Hoffmann kon voor het verwerken van de gegevens over nationaliteit van betrokkenen derhalve geen beroep doen op een van de uitzonderingsgronden van de artikelen 18 en 23 Wbp. Hoffmann heeft met deze verwerking het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp overtreden.

Hoffmann heeft, zoals hierboven aangegeven, gegevens over de nationaliteit van de vriendin, schoonvader en schoonmoeder van een sollicitant verwerkt. Dit zijn rasgegevens ten aanzien van deze personen en om deze gegevens te mogen verwerken dient Hoffmann derhalve ook een geslaagd beroep te kunnen doen op een van de uitzonderingsgronden van de artikelen 18 en 23 Wbp. De uitzonderingsgronden van artikel 18 Wbp kunnen niet van toepassing zijn, aangezien deze gegevens niet door Hoffmann worden verwerkt teneinde deze personen te identificeren, dan wel een voorkeursbeleid te hanteren jegens hen. De enige uitzonderingsgrond van artikel 23 Wbp die in aanmerking zou kunnen komen is artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp; de uitdrukkelijke toestemming van betrokkene. Dit zou echter ten aanzien van deze verwerking betekenen dat Hoffmann over de uitdrukkelijke toestemming van de vriendin, schoonvader en schoonmoeder van de gescreende zou moeten beschikken. Nu dit niet aan de orde was, kon Hoffmann geen geslaagd beroep doen op een uitzonderingsgrond op het verwerkingsverbod van rasgegevens van artikel 16 Wbp. Hoffmann overtrad derhalve ook met deze verwerking het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp.

Tot slot geldt wat betreft het verwerken van het gegeven omtrent de etnische afkomst (“[Gegevens over afkomst van betrokkene]”) van een betrokkene<sup>98</sup> het volgende. Betrokkene zet zich actief in voor haar gemeenschap en heeft in dat kader verschillende interviews gegevens. Betrokkene treedt dus in het maatschappelijk verkeer nadrukkelijk naar buiten met haar etnische afkomst. Op grond hiervan kan gezegd worden dat betrokkene de gegevens over haar etnische afkomst duidelijk zelf openbaar heeft gemaakt. Hoffmann kan derhalve wat betreft dit gegeven een beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp.

Hoffmann dient voorts een grondslag in de zin van artikel 8 Wbp te hebben voor het verwerken van deze gegevens omtrent de etnische achtergrond van betrokkene. Uit het voorgaande blijkt dat slechts artikel 8, onder f, Wbp als grondslag in aanmerking kan komen. Hiervoor is onder meer vereist dat het verwerken van dit gegeven noodzakelijk is voor het gerechtvaardigd belang. De functie waarvoor betrokkene heeft gesolliciteerd is [Naam functie]. Uit het betreffende dossier blijkt niet waarom de etnische achtergrond van betrokkene een relevante factor is voor de screening van betrokkene ten aanzien van deze functie. Gegevens over de achtergrond van betrokkenen mogen slechts bij de screening worden betrokken indien deze een mogelijk risico vormen bij de uitoefening van de desbetreffende functie. Niet valt in te zien waarom de etnische achtergrond van betrokkene in dit geval een relevante screeningsfactor is. Dit klemt

---

<sup>98</sup> Dossier 10.



des te meer aangezien het hier gaat om een in-employment screening. Dit betekent dat betrokkene reeds voor de opdrachtgever werkzaam was, maar mogelijk een andere functie bij de werkgever zou gaan vervullen. Betrokkene was dus reeds bekend bij de opdrachtgever, waaronder haar etnische achtergrond. Niet valt derhalve in te zien waarom die achtergrond een relevante rol zou gaan spelen als betrokkene een andere functie zou gaan vervullen. Hoffmann kan derhalve geen beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp voor het verwerken van het gegeven over de etnische achtergrond van betrokkene. Nu reeds is aangetoond dat de andere grondslagen van artikel 8 Wbp niet in aanmerking komen, geldt dat Hoffmann in strijd met artikel 8 Wbp handelde door dit gegeven te verwerken.

#### *Conclusie*

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven haar beleid te hebben aangepast, in zoverre dat in een interview niet wordt gevraagd naar de (etnische) afkomst of nationaliteit van de werknemer of sollicitant, alsmede dat dergelijke gegevens niet meer worden vastgelegd.

Hoffmann heeft dit in haar brief van 1 april 2016 bevestigd: *“Allereerst stelt Hoffmann op geen enkele wijze vragen meer aan de kandidaat over zijn of haar afkomst dan wel de afkomst van zijn of haar familieleden. Mocht de kandidaat zelf met betreffende informatie komen dan zal deze niet door de Hoffmann consultant worden vastgelegd dan wel anderszins verwerkt. [...] Daarnaast geldt bij het gebruik van openbare bronnen zoals sociale media dezelfde gebruiksverbod van bijzondere persoonsgegevens zoals de etniciteit of afkomst van personen (rasgegevens).”*

Indien Hoffmann de aangepaste werkwijze toepast, handelt zij niet langer in strijd met artikel 16 dan wel artikel 8 Wbp.

#### 5.4.2 Verwerking van gegevens over gezondheid

##### *Verwerkingsverbod*

Op grond van artikel 16 Wbp geldt een verbod voor het verwerken van gegevens over iemands gezondheid. Dit verbod geldt niet als een verantwoordelijke een beroep kan doen op één van de uitzonderingsgronden van de artikelen 21 en 23 Wbp.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het begrip ‘gezondheid’ ruim moet 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 geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen. [...] 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>99</sup>

Uit het onderzoek is gebleken dat in de screeningsdossiers informatie van betrokkenen is opgenomen met betrekking tot in ieder geval [Gegevens over de gezondheid van betrokkene]. Aangezien deze informatie de lichamelijke gezondheid van een persoon betreft, kwalificeren deze gegevens als gegevens over de gezondheid als bedoeld in de artikelen 16 en 21 Wbp.

Voorts werd in het vragenformulier van Hoffmann gevraagd naar de uitkeringssituatie van betrokkenen, namelijk of betrokkene ooit een uitkering heeft ontvangen en zo ja, welke uitkering dit betrof en gedurende welke periode de uitkering is genoten. In het vragenformulier dat werd gehanteerd bij screenings ten behoeve van [Naam opdrachtgever] wordt specifiek aangegeven dat het bij uitkeringsgegevens ook gedacht moet worden aan een uitkering op basis van de Ziektewet. Ook het uitvragen van gegevens over de uitkeringssituatie van betrokkenen is een verwerking van gezondheidsgegevens. Immers, uit het antwoord dat iemand bijvoorbeeld een uitkering heeft ontvangen of

<sup>99</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 109



ontvangt op basis van de Wajong of de Ziektewet kan afgeleid worden dat betrokkene geestelijk of lichamelijk beperkt is (geweest) ten aanzien van arbeid. Dit betreft een gegeven dat de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreft en is daarmee een gezondheidsgegeven. In tegenstelling tot hetgeen Hoffmann in haar e-mail van 7 juli 2015 verklaart<sup>100</sup>, heeft Hoffmann gegevens betreffende de gezondheid van betrokkenen verwerkt als bedoeld in de artikelen 16 en 21 Wbp.

Zoals aangegeven mogen gegevens over de gezondheid alleen verwerkt worden indien de verantwoordelijke een beroep kan doen op een van de uitzonderingsgronden van de artikelen 21 en 23 Wbp. Aangezien Hoffmann heeft verklaart geen gegevens betreffende de gezondheid te verwerken, heeft zij ook niet aangegeven op welke uitzonderingsgrond zij een beroep meent te kunnen doen.

Hoffmann voert screenings uit in opdracht van werkgevers om de betrouwbaarheid van sollicitanten en werknemers te onderzoeken voor bepaalde functies. In dat kader stelt Hoffmann vragen aan betrokkene en wint uit andere bronnen inlichtingen in ten aanzien van betrokkene. Het inwinnen van medische gegevens door Hoffmann mag daar echter geen onderdeel van uitmaken. Een werkgever mag namelijk in de sollicitatiefase geen vragen stellen noch anderszins inlichtingen inwinnen over de huidige gezondheidstoestand van betrokkene dan wel over diens gezondheidstoestand in het verleden, zoals bepaald in artikel 4, tweede lid, van de Wet op de medische keuringen. Hoffmann kan zich voor het opvragen en verder verwerken van gegevens over de uitkeringsachtergrond van betrokkenen derhalve niet beroepen op enige uitzonderingsgrond van de artikelen 21 en 23 Wbp. Dit betekent dat door het opvragen van de uitkeringssituatie van betrokkenen Hoffmann in strijd handelde met artikel 16 Wbp.

Zoals hierboven aangegeven bevatte een onderzocht screeningsdossier informatie van betrokkenen met betrekking tot in ieder geval [gegevens over de gezondheid van betrokkene]. In de zienswijze van 24 februari 2016 stelt Hoffmann hierover: *“Voornoemde informatie over [gegevens over de gezondheid van betrokkene], zijn ongevraagd aan Hoffmann verstrekt via een vragenformulier. Het gebeurt vaker dat sollicitanten, zoals in het voornoemde voorbeeld, spontaan in een gesprek informatie verstrekken met betrekking tot hun gezondheid, en in volledige vrijheid toestemming geeft om deze gegevens op te nemen in het dossier. Dit impliceert dat een beroep kan worden gedaan op de uitzonderingsgrond van artikel 23 lid 1 sub a Wbp. Er is daarmee geen sprake meer van strijdigheid met het bepaalde artikel 16 Wbp.”*

Het feit dat een sollicitant bepaalde informatie uit zichzelf vertelt, maakt nog niet dat er sprake is van uitdrukkelijke toestemming als bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp. Hiervoor is onder meer vereist dat deze toestemming in vrijheid is gegeven. Zoals reeds in hoofdstuk 5.3.1 aan de orde is geweest kan er slechts sprake zijn van vrije toestemming als de betrokkene geen druk voelt om toe te stemmen in de beoogde gegevensverwerking, als de gegevensverwerking geen verplichting is en als zodanig ook niet wordt gecommuniceerd door de verantwoordelijke, alsmede als aan het onthouden van toestemming geen (nadelige) consequenties verbonden zijn voor betrokkene. Uit het onderzoek is in ieder geval niet gebleken dat Hoffmann aan de betrokkene heeft gecommuniceerd dat zij niet verplicht was deze informatie te verschaffen, dan wel dat de betrokkene in de gelegenheid is gesteld om deze informatie te verwijderen. Daarnaast kan ook niet met zekerheid gesteld worden dat er geen negatieve consequenties voor

<sup>100</sup> Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 hierover aangegeven: *“Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt.”*



betrokkene waren verbonden aan het opnemen van deze informatie in het screeningsrapport. Dat maakt dat in onderhavig geval alleen al daarom niet geconcludeerd kan worden dat betrokkene uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven aan Hoffmann om deze informatie te verwerken. Hoffmann heeft derhalve door het verwerken van deze gegevens het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp overtreden.

In de zienswijze van 24 februari 2016 stelt Hoffmann dat zij inmiddels een proceswijziging heeft doorgevoerd *“die impliceert dat eventuele gezondheidsgegevens die tijdens het gesprek worden medegedeeld niet meer in het dossier worden vastgelegd. En ook voor wat betreft de uitkering heeft Hoffmann de vragenlijst gewijzigd en wordt er niet meer gevraagd naar de soort uitkering die is verstrekt. [...] ook dit uiteraard zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe.”*

In haar brief van 1 april 2016 voegt Hoffmann hieraan toe dat in de Handleiding persoonsgegevens voor employment screening het beleid is opgenomen voor de situatie dat een kandidaat uit eigener beweging een gezondheidsgegeven aan Hoffmann verstrekt: *“Ook zullen door de kandidaat verstrekte documenten die bijzondere gegevens bevat waarvoor een verwerkingsverbod geldt worden geretourneerd aan de kandidaat. Indien dit gegeven onderdeel vormt van een document dat gegevens bevat die verder verwerkt moeten worden, zal aan de kandidaat worden verzocht om het gegeven weg te lakken dan wel zal Hoffmann zelf deze gegevens na overleg met de kandidaat weglakken.”*

In de zienswijze van 24 februari stelt Hoffmann voorts: *“De Hoffmann Risico Methode Screening bevat ook de risico-indicator verslavingen. Gegevens die corresponderen met deze risico-indicator (bijvoorbeeld het gegeven dat iemand een alcoholverslaving heeft) betreffen mogelijk gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp, en zouden in dat geval als zodanig eventueel niet verwerkt kunnen worden. Het behoeft geen toelichting dat een verslaving voor bepaalde functies substantiële risico's met zich mee kan brengen. Deze risico's beperken zich niet tot uitsluitend het belang van de betreffende werkgever, maar kunnen bij bepaalde functies veel verstrekkender zijn en daarmee een zwaarwegend maatschappelijk belang betreffen. Hoffmann overweegt daartoe een verzoek op grond van artikel 23 lid 1 sub f Wbp in te dienen en zou graag daarover met de Autoriteit overleggen<sup>101</sup>.”*

In het document 'Privacy Protocol Screening' van Hoffmann, dat in de zienswijze als bijlage is opgenomen staat op pagina 2 onder het kopje gegevens onder andere de risico indicator 'Verslavingen'. Tussen haakjes staat hierachter 'niet verwerken' met daarbij de voetnoot: *“Deze gegevens mogen tot nadere orde niet worden verwerkt, in verband met onderzoek naar het mogelijke verbod op verwerking op grond van artikel 16 Wet bescherming persoonsgegevens.”*

Uit de brief van Hoffmann van 1 april 2016 blijkt evenwel dat Hoffmann haar werkwijze heeft aangepast: *“Niettemin hanteert Hoffmann, om eventuele misverstanden te vermijden en zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, de door de Autoriteit beschreven werkwijze en bevestigt hierbij dat het Protocol – meer precies de Handleiding – aldus is aangepast, dat er in geen enkel geval verslavingsgegevens meer worden verwerkt, ook niet als deze door de sollicitant zelf worden verstrekt [...]. Als gevolg hiervan worden de modules van de online test [Naam test], waarin vragen over verslaving worden gesteld, niet meer gebruikt.”*

Hoffmann geeft hierbij echter aan dat zij meent dat de Wet op de Medische Keuringen niet in de weg staat aan de verwerking van gezondheidsgegevens door Hoffmann. *“Hoffmann voert namelijk geen keuring in de zin van artikel 1 sub [a]<sup>102</sup> van de WMK uit. Er worden geen vragen over de gezondheid van de kandidaat gesteld dan wel medische onderzoeken verricht. Ook staat de Wbp niet in de weg aan de verwerking van gezondheidsgegevens van de kandidaat, mits deze hiervoor de uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven. Door duidelijk te maken dat er geen*

<sup>101</sup> Dit verzoek tot overleg zal separaat met Hoffmann worden besproken.

<sup>102</sup> Invoeging Autoriteit Persoonsgegevens





*verplichting is om in te stemmen met de verwerking van gezondheidsgegevens, alsmede het voor de kandidaat glashelder is dat er geen negatieve consequenties bestaan wanneer de toestemming wordt onthouden, is er sprake van een in vrijheid gegevens toestemming en kan een beroep worden gedaan op de uitzonderingsgrond op het verwerkingsverbod voor gezondheidsgegevens zoals bepaald in artikel 23 lid 1 sub a Wbp. Gedacht moet hierbij worden aan een situatie waarin een kandidaat erop staat dat een bepaald gezondheidsgegeven wordt meegenomen in een screening omdat hij hiermee bijvoorbeeld bepaalde gedragingen van hem of haarzelf wil verklaren, die van belang zijn voor bepaalde integriteitsrisico's."*

Zoals hierboven reeds aangegeven is, op grond van de Wet op de medische keuringen, tijdens een sollicitatieprocedure (waaronder een screening), het aan een ander dan een keuringsarts niet toegestaan vragen te stellen noch anderszins inlichtingen in te winnen over de gezondheidstoestand van de keurling. Het feit dat Hoffmann niet beoogt een medische keuring uit te oefenen doet hier niets aan af. Hoffmann heeft tijdens de screenings gezondheidsgegevens opgevraagd en ook anderszins gezondheidsgegevens in haar dossiers verwerkt. Gegevens over verslavingen zijn ook gegevens die betrekking hebben op de gezondheidstoestand van betrokkenen. Hieruit volgt dat Hoffmann zich in het algemeen niet kan beroepen op enige uitzonderingsgrond van de artikelen 21 en/of 23 Wbp om gegevens over de gezondheid van werknemers tijdens de sollicitatiefase te verwerken.

Hoffmann geeft aan dat de gezondheidsgegevens op basis van uitdrukkelijke toestemming van betrokkene zouden kunnen worden verwerkt indien het voor betrokkene duidelijk is dat er geen verplichting is om in te stemmen met de verwerking van gezondheidsgegevens en dat er geen negatieve consequenties bestaan wanneer de toestemming wordt onthouden.

Echter, zoals al eerder opgemerkt, maakt de screening onderdeel uit van de sollicitatieprocedure. Dit houdt in dat er bij de betrokkene een wens bestaat om aangenomen te worden, dan wel om een andere functie te vervullen, bij de werkgever die opdracht heeft gegeven tot de screening. Bovendien geldt dat bij het verwerken van gegevens over de gezondheid nooit volledig kan worden uitgesloten dat er negatieve consequenties aan verbonden zijn.

Dit houdt in dat indien gevraagd of ongevraagd gegevens over de gezondheid worden verwerkt, in het algemeen niet gesproken kan worden van een 'vrije toestemming'.

In een enkel geval kan de toestemming van de sollicitant/werknemer wel vrij zijn. Het gaat dan om gegevens over de gezondheid die op eigen initiatief van de sollicitant, zonder druk van de werkgever of van Hoffmann, verstrekt zijn aan Hoffmann. Hoffmann noemt het voorbeeld dat een kandidaat erop staat dat bepaalde gezondheidsgegevens worden meegenomen in een screening omdat hij hiermee bijvoorbeeld bepaalde gedragingen van hem of haarzelf wil verklaren, die van belang zijn voor bepaalde integriteitsrisico's.

In dat geval mag Hoffmann het gegeven over de gezondheid in het dossier registreren, waarbij wel een vereiste is dat uit het dossier uitdrukkelijk moet blijken dat de toestemming volledig in vrijheid is gegeven.

Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 aangegeven uit alle screeningsdossiers, voor zover deze niet zijn vernietigd, de gezondheidsgegevens te hebben verwijderd.

#### *Conclusie*

Hoffmann heeft aangegeven niet langer gezondheidsgegevens te verwerken zonder hiervoor een beroep te kunnen doen op een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 23 Wbp en daarnaast de eerder verzamelde gezondheidsgegevens uit alle dossier te hebben verwijderd. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 16 Wbp met betrekking tot deze gegevensverwerking.



### 5.4.3 Verwerking van strafrechtelijke gegevens

#### *Verwerkingsverbod*

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het begrip ‘strafrechtelijke gegevens’ betrekking heeft zowel op veroordelingen als op min of meer gegronde verdenkingen. *“Veroordelingen betreffen gegevens waarbij de rechter, al dan niet onherroepelijk, strafrechtelijk gedrag heeft vastgesteld. Bij verdenkingen gaat het om concrete aanwijzingen jegens een bepaalde persoon. Het begrip strafrechtelijke gegevens omvat mede gegevens omtrent de toepassing van het formele strafrecht, bijvoorbeeld het gegeven dat iemand is gearresteerd of dat tegen hem proces-verbaal is opgemaakt wegens een bepaald vergrijp.”*<sup>103</sup>

Hoffmann heeft in de email van 7 juli 2015 aangegeven geen strafrechtelijke gegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag te verwerken. Uit het onderzoek blijkt dat Hoffmann in de vragenformulieren die aan de betrokkenen worden voorgelegd verscheidene vragen heeft opgenomen die betrekking hebben op strafrechtelijke incidenten. Zo wordt er gevraagd of en zo ja, op welke wijze betrokkene in aanraking is geweest met politie en justitie en of aan betrokkene ooit een VOG is geweigerd. Deze vragen zijn door diverse betrokkenen beantwoord.<sup>104</sup>

Navraag over of een persoon in aanraking is geweest met politie en justitie wordt in het algemeen gelijkgesteld met de vraag of die persoon justitiële antecedenten heeft.

De vraag of iemand in aanraking is geweest met politie en justitie zal derhalve in de meeste gevallen uitgelegd worden als de vraag of degene *op een negatieve manier* in aanraking is geweest met politie en justitie, dus of betrokkene verdachte is geweest van of veroordeeld is voor een strafrechtelijk vergrijp. Hieruit volgt dat een positieve beantwoording van die vraag gekwalificeerd kan worden als een strafrechtelijk gegeven.

Ook de vraag of aan betrokkene ooit een VOG is geweigerd kan worden gekwalificeerd als het opvragen van een strafrechtelijk gegeven. Immers, 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 zelf geen strafrechtelijke gegevens, aangezien in de VOG geen informatie is opgenomen over veroordelingen of min of meer gegronde verdenkingen. Echter, indien een VOG niet wordt afgegeven, impliceert dat dat betrokkene justitiële antecedenten heeft, in welke aard en vorm dan ook. Dit betekent dat informatie over een weigering van een VOG kwalificeert als een strafrechtelijk gegeven.

Uit bovenstaande blijkt dat Hoffmann middels haar vragenformulieren strafrechtelijke gegevens heeft opgevraagd bij betrokkenen. Op grond van artikel 1, onder b, Wbp houdt het verwerken van persoonsgegevens elke handeling of geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens in. Hieronder vallen in ieder geval het opvragen, vastleggen en bewaren van persoonsgegevens. Nu Hoffmann strafrechtelijke gegevens onder meer opvraagt, vastlegt en bewaart, verwerkt Hoffmann strafrechtelijke gegevens in de zin van artikelen 16 en 22 Wbp.

Het verbod van artikel 16 Wbp om strafrechtelijke gegevens te verwerken geldt niet indien een verantwoordelijke een beroep kan doen op een van de uitzonderingsgronden van artikel 22 en 23 Wbp. Hoffmann heeft een vergunning op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. Dit betekent dat Hoffmann een geslaagd beroep kan doen op de uitzonderingsgrond van artikel 22, vierde lid, onder a, Wbp voor het verwerken van strafrechtelijke gegevens.

<sup>103</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 118.

<sup>104</sup> Dossiers 3, 8 en 9.



Hoffmann dient voorts een grondslag in de zin van artikel 8 Wbp te hebben voor het verwerken van strafrechtelijke gegevens in het kader van de screenings.

#### *Grondslag*

Zoals eerder beoordeeld is met betrekking tot de onderzochte screeningsdossiers is artikel 8, onder f, Wbp de enige mogelijke grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens. Artikel 8, onder f, Wbp vereist onder meer dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor het gerechtvaardigd belang (in dit geval het aannemen van betrouwbaar personeel door de opdrachtgevers van Hoffmann).

In nagenoeg alle onderzochte dossiers waarvan de screening was afgerond is een Verklaring Omtrent het Gedrag opgenomen. Bij één dossier bleek dat de VOG was aangevraagd door betrokkene maar nog niet was ontvangen.<sup>105</sup> Aan dit feit werden in het rapport vervolgens geen conclusies verbonden.

Voorts is, zoals aangegeven, tijdens het onderzoek vastgesteld dat Hoffmann middels de vragenformulieren strafrechtelijke gegevens van de betrokkene verwerkt, zoals of betrokkene justitiële antecedenten heeft.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat ter bescherming van werkgevers in beginsel het instrument van de Verklaring Omtrent het Gedrag beschikbaar is zoals deze is geregeld in de Wet op de justitiële documentatie<sup>106</sup>.<sup>107</sup> Slechts indien niet kan worden volstaan met een VOG kunnen in de sollicitatie (en screenings-)procedure strafrechtelijke gegevens worden verwerkt. Artikel 28 van de Wet op de justitiële en strafvorderlijke gegevens geeft aan dat een verklaring omtrent het gedrag een verklaring is van de Minister van Veiligheid en Justitie dat uit een onderzoek met betrekking tot het gedrag van de betrokken natuurlijke persoon of rechtspersoon ingesteld, gelet op het risico voor de samenleving in verband met het doel waarvoor de afgifte is gevraagd en na afweging van het belang van betrokkene, niet is gebleken van bezwaren tegen die natuurlijke persoon of rechtspersoon. Slechts in incidentele gevallen, indien niet kan worden volstaan met een VOG kunnen in de sollicitatie (en screenings-)procedure strafrechtelijke gegevens worden verwerkt. Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann gevraagd wat de reden is dat zij naast de VOG ook nog naar justitiële antecedenten van betrokkene vraagt. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann een aantal redenen gegeven. Ten eerste is het mogelijk dat de Minister van Veiligheid en Justitie vanuit het oogpunt van resocialisatie wel besluit een VOG af te geven, terwijl betrokkene wel relevante antecedenten heeft. Daarnaast geeft Hoffmann aan dat uit haar praktijk blijkt dat niet alle zaken in het 'justitiegeheugen' worden opgenomen, zoals belastingfraude- en sociale zekerheidsfraude. Ook zaken als het beëindigen van arbeidsovereenkomst wegens fraude zijn hierin niet opgenomen. Tot slot geeft Hoffmann aan dat iedere sollicitant gehouden is rekening te houden met de gerechtvaardigde belangen van een werkgever en dat daarom een informatieplicht rust op de kandidaten met betrekking tot zaken waarvan de sollicitant weet of kan weten dat deze voor de werkgever van belang zijn alvorens een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Wat betreft de mogelijkheid dat uit het oogpunt van resocialisatie is besloten om een VOG af te geven, geldt dat in de VOG-procedure reeds het gedrag van betrokkene, het risico voor de samenleving en de belangen van betrokkene zijn afgewogen om te beoordelen of het afgeven van een VOG gerechtvaardigd is. Dit betekent dat het niet passend zou zijn als een werkgever, of een door de werkgever ingehuurde derde, nogmaals een dergelijke afweging zou maken, met wellicht een afwijkend resultaat. De werkgever kan er

---

<sup>105</sup> Dossier 18.

<sup>106</sup> Nu neergelegd in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

<sup>107</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 121.



ook voor kiezen om betrokkene niet aan te nemen. Echter, een aanvullende screening kan niet worden gerechtvaardigd op grond van artikel 8, onder f, Wbp.

Voorts heeft Hoffmann aangegeven dat bij het afgeven van een VOG niet alle zaken worden meegenomen, zoals belastingfraude, sociale zekerheidsfraude of het beëindigen van een arbeidsovereenkomst wegens fraude. Voor deze laatste categorie geldt dat Hoffmann reeds in haar vragenlijst de vraag heeft opgenomen of een voormalig arbeidsovereenkomst van betrokkene ooit voortijdig is beëindigd of dat betrokkene ooit regels van een voormalig werkgever heeft geschonden. Indien betrokkene wegens fraude is ontslagen, zal dit feit derhalve ook bij deze vraag naar voren komen. Het navragen van justitiële antecedenten van betrokkenen is hiervoor niet noodzakelijk. Sterker nog, niet in alle fraudegevallen zal justitie een rol hebben gespeeld, waardoor het vragen naar justitiële antecedenten in deze gevallen geen sluitend resultaat zal opleveren.

Wat betreft belastingfraude en sociale zekerheidsfraude geldt dat niet voor alle functies relevant is of betrokkene in het verleden dergelijke fraude heeft gepleegd. Het is voor een werkgever niet noodzakelijk dat deze het volledige verleden van betrokkene in beeld heeft. Een screening is, zoals reeds aangegeven, bedoeld om eventuele risico's ten aanzien van de functie, te onderzoeken. Dit betekent dat Hoffmann slechts navraag mag doen naar eventuele belasting- en sociale zekerheidsfraude indien dit een reëel risico kan vormen bij de uitoefening van de desbetreffende functie door betrokkene. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn bij functies waarbij betrokkene verantwoordelijk is voor grote financiële geldstromen. Bovendien geldt dat hierbij een afweging moet worden gemaakt vanaf hoe ver in het verleden deze fraude nog relevant is. Hoe verder in het verleden, hoe minder relevant het fraude-incident zal zijn. Hieruit volgt dat slechts in een aantal gevallen het fraudeverleden van betrokkene relevant is, en dat Hoffmann slechts in die gevallen hier navraag naar mag doen.

Hoffmann heeft voorts, onder verwijzing naar twee gerechtelijke uitspraken, een beroep gedaan op de informatieplicht van de sollicitant jegens de potentiële werkgever. Een sollicitant dient een werkgever inderdaad te informeren over zaken waarvan de sollicitant weet of kan weten dat deze voor de werkgever van belang zijn alvorens een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Dit betekent echter niet dat een sollicitant zijn gehele verleden en achtergrond met de werkgever dient te delen, enkel en alleen om het feit dat die gegevens mogelijk relevant voor de werkgever zouden kunnen zijn. Er dient in dit opzicht een duidelijk verschil gemaakt te worden tussen hetgeen voor de werkgever *nice to know* en *need to know* is. De werknemer dient de werkgever derhalve niet te informeren over mogelijke justitiële antecedenten die voor de vervulling van de betreffende functie niet relevant zijn. Zoals aangegeven is de VOG-procedure juist in het leven geroepen om de werkgever te informeren over het feit of er bezwaren jegens betrokkene zijn om de betreffende functie te vervullen.

Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aangegeven zich niet te kunnen vinden *“in het uitgangspunt van de Autoriteit dat slechts in incidentele gevallen nog noodzaak is tot verwerking van strafrechtelijke gegevens nadat reeds een VOG is afgegeven”*. Hoffmann geeft aan: *“Vooropgesteld moet worden dat een VOG een werkgever niet ontslaat van zijn verantwoordelijkheid zorg te dragen voor een goede en veilige werkomgeving, waar zoveel mogelijk zeker is gesteld dat er zich geen gevaarlijke situaties kunnen voordoen en waar ervoor wordt zorggedragen dat onregelmatigheden zoveel mogelijk worden voorkomen. In dit wet is dit geconcretiseerd in werkgeversaansprakelijkheid, zorgplicht en goed werkgeverschap. De wijze waarop afgifte van de VOG plaatsvindt is voor een deel een black-box die zich in veel gevallen moeilijk laat rijmen met de verantwoordelijkheid als werkgever. Zoals bekend worden bijvoorbeeld onregelmatigheden als belastingfraude en sociale zekerheidsfraude bij de afgifte ervan niet meegenomen. Ook is onzeker of en in hoeverre een strafrechtelijk verleden in het buitenland is meegenomen, terwijl het gegeven dat iemand in het buitenland is veroordeeld onmiskenbaar niet minder belangrijk is dan een veroordeling in Nederland. Daarom wordt van*



*de werkgever verwacht dat hij, mede gelet op zijn verantwoordelijkheden jegens andere werknemers en afnemers, in veel gevallen niet volstaat met het opvragen van een VOG, maar nadrukkelijk nader onderzoek doet. Uiteraard moet wel eerst een belangenafweging (art. 6 en art. 8 sub f Wbp) plaatsvinden, maar om van incidentele noodzaak van gebruik van strafrechtelijke gegevens te spreken doet afbreuk aan de verantwoordelijkheid van de werkgever. Niet van ondergeschikt belang daarbij is dat bij Hoffmann veelal niet de gemiddelde functies worden aangeboden voor screening, maar veelal functies met over het algemeen een hoger risicoprofiel (accountant, auditors etc.).”*

Hierboven is reeds ingegaan op het bezwaar van Hoffmann dat belastingfraude en sociale zekerheidsfraude bij de afgifte ervan niet worden meegenomen. Uiteraard kunnen veroordelingen in het buitenland van relevantie zijn bij de inschatting van risico's ten aanzien van een sollicitant of medewerker. Hoffmann heeft zich echter bij haar vraagstelling niet beperkt tot deze veroordelingen. Hoffmann geeft aan dat er altijd eerst een belangenafwijzing plaats dient te vinden alvorens strafrechtelijke gegevens worden opgevraagd. Dit standpunt wordt volledig door de Autoriteit onderschreven, het is echter geen weergave van de werkwijze die Hoffmann voorheen hanteerde.

Uit de dossiers bleek niet waarom in het specifieke geval de VOG niet volstond en er aanleiding was om aanvullend strafrechtelijke gegevens te verwerken. Dit klemt des te meer aangezien het feit dat een VOG (nog) ontbreekt niet als bijzonder risico is benoemd in het rapport in een van de onderzochte dossiers, maar slechts als een beperking.

Hoffmann maakte bij het uitvragen van deze gegevens ook geen onderscheid naar functie; dit blijkt uit het feit dat aan alle betrokkenen dezelfde vragen werden gesteld.

Door het hanteren van deze werkwijze heeft Hoffmann in strijd met de vereisten van artikel 8, onder f, Wbp gehandeld. Bij de verwerkingen van strafrechtelijke gegevens (namelijk het opvragen van een VOG, het vragen of aan betrokkene ooit een VOG is geweigerd en het opvragen van justitiële antecedenten) werden niet de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen. Er werd immers in alle gevallen het voor de persoonlijke levenssfeer van betrokkene meest ingrijpende middel gehanteerd, namelijk het uitvragen van strafrechtelijke gegevens.

Nu Hoffmann bij het uitvragen en verder verwerken van strafrechtelijke gegevens geen onderscheid maakte naar de functie waarvoor de screening plaatsvindt, heeft zij artikel 8, onder f, Wbp overtreden.

Daarnaast dient opgemerkt te worden dat in de privacygedragscode een algemene normering voor het inzetten van onderzoeksmethoden en –middelen is neergelegd.<sup>108</sup> De gedragscode stelt:

*“Deze algemene normen gelden ook voor die onderzoeksmethoden en –middelen die niet uitdrukkelijk in deze gedragscode zijn genormeerd omdat het meer voor de hand liggende onderzoeksmethoden en –middelen zijn die de sector particuliere onderzoeksbureaus hanteert, alsmede onderzoeksmethoden en –middelen die slechts sporadisch worden gebruikt.*

*Sectornormering*

- 1. Onderzoeksmethoden en –middelen worden slechts aangewend na overleg met de opdrachtgever. In dat overleg wordt vastgesteld of de opdrachtgever zelf ook bevoegd zou zijn geweest de onderzoeksmethode of het –middel aan te wenden, indien deze het onderzoek zelf zou hebben verricht;*
- 2. Voorafgaand aan de inzet van de onderzoeksmethode en/of –middel moet worden bepaald tot welk resultaat de onderzoeksmethode en/of –middel moet kunnen leiden. Daarmee wordt beoogd om te voorkomen, dat gegevens worden vergaard die niet strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de onderzoeksopdracht;*

<sup>108</sup> Privacygedragscode particuliere onderzoeksbureaus, p. 27 ev.



3. *Bij het bepalen van de aard van de onderzoeksmethoden en –middelen worden de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen, inhoudende dat steeds de minst bezwarende onderzoeksmethode dan wel het –middel op de minst bezwarende wijze wordt toegepast.”*

Door het hanteren van de beschreven werkwijze heeft Hoffmann niet het bepaalde in de gedragscode nageleefd. Ten eerste werd er niet voor gezorgd dat de gegevens die werden vergaard strikt noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de onderzoeksopdracht. Daarnaast werden, zoals reeds aangegeven, niet de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen.

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven: *“Hoffmann heeft wel een belangenafweging uitgevoerd zoals voorzien in artikel 8, onder f, Wbp, welke tot uitdrukking kwam in de intensiteit en het detailniveau bij de behandeling in het gesprek met de werknemer of sollicitant. Bij de verwerken van strafrechtelijke gegevens zijn dus de beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit in acht genomen, en is er geen sprake van een overtreding door Hoffmann van de voorwaarden van haar vergunning, zoals de Autoriteit meent.”*

Of tijdens de gesprekken met de sollicitant of werknemer de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht zijn genomen heeft de Autoriteit niet kunnen onderzoeken, aangezien van deze gesprekken geen uitgewerkte<sup>109</sup> verslagen zijn opgenomen in het dossier. Hoffmann heeft echter, zoals hierboven aangegeven bij het opvragen van strafrechtelijke gegevens bij betrokkenen door middel van haar vragenlijsten in ieder geval niet de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen.

Hoffmann geeft in haar zienswijze voorts aan: *“Niettegenstaande het voorgaande, en wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, heeft Hoffmann wel haar werkwijze aangepast, in zoverre dat wordt uitgegaan van een meer strikte invulling van de maatstaven van artikel 8 sub f Wbp, met daarbij verdergaande documentatieverplichtingen.”* Hoffmann verwijst daarbij naar het onderdeel in haar zienswijze waarin zij aangeeft dat zij bij de vaststelling van de noodzakelijke persoonsgegevens per functie een zekere ‘veiligheidsmarge’ heeft ingebouwd, door afhankelijk van de desbetreffende functie minder persoonsgegevens te vragen en te verwerken. Ook de betrokken tijdsperiode is beperkt.

Hoffmann heeft dit als volgt in haar Privacy Protocol Screening opgenomen: *“Om te oordelen of het noodzakelijk is strafrechtelijke gegevens in de zin van artikel 16 van de Wet bescherming persoonsgegevens op te nemen in het screeningsdossier en zo nodig te verstrekken aan de opdrachtgever, geldt dat hierbij uitdrukkelijk in de voornoemde afweging wordt meegenomen waarom een Verklaring Omtrent Gedrag niet zou volstaan voor de specifieke functie en waarom dus strafrechtelijke gegevens noodzakelijk zijn voor de screening”.*

Hoffmann geeft in haar brief van 1 april 2016 voorts aan de volgende regel te hanteren bij het verwerken van strafrechtelijke gegevens: *“Strafrechtelijke persoonsgegevens mogen in principe wel verwerkt worden, maar uitsluitend als er een noodzaak daartoe is gezien het onderzoek, waarbij terughoudendheid moet worden betracht gezien de grote inbreuk op de privacyrechten van de kandidaat. De regel is dat strafrechtelijke gegevens alleen in aanmerking komen in geval van functies met een risicoprofiel hoog dan wel dat het gaat om een functie met macht over kwetsbare personen. Daarenboven dient de verwerking van deze persoonsgegevens alleen in uitzonderlijke gevallen plaats te vinden, waarbij voor elke kandidaat een afweging moet worden gemaakt naar de specifieke omstandigheden van het geval.”*

Hoffmann voegt daaraan toe: *“In de meeste gevallen is bij een screening een Verklaring Omtrent Gedrag voldoende om de risico-indicator Justitiële antecedenten als afdoende onderzocht te kwalificeren. Er zijn echter functies waarbij de risico’s als gevolg van integriteitsschendingen zeer aanzienlijk zijn, zowel voor de opdrachtgever als voor derden. Een*

<sup>109</sup> In de dossiers zijn in bepaalde gevallen wel (slecht leesbare) handgeschreven notities aangetroffen.



*voorbeeld hiervan betreft een functie die intensief contact meebrengt met kinderen. Hierbij dient allereerst beoordeeld te worden of er een Verklaring Omtrent Gedrag is afgegeven. Echter ook als dit het geval is, kan het tevens nodig zijn te beoordelen of de kandidaat zich daadwerkelijk niet schuldig heeft gemaakt aan delicten die relevant zijn in deze functie. Dit onderzoek kan nodig zijn omdat een Verklaring Omtrent Gedrag kan zijn afgegeven terwijl wel relevante delicten door de kandidaat zijn gepleegd, omdat er geen aangifte is gedaan dan wel het feit zich heeft voorgedaan in een jurisdictie waarvan geen gegevens worden opgenomen in het Justitieel Documentatie Systeem. Aanleidingen voor een dergelijk onderzoek kunnen zijn dat er opvallende beroepswijzigingen hebben plaatsgehad. Hetzelfde geldt bij andere functies waarbij er gevaar is op nadelige gevolgen voor derden zoals bijvoorbeeld voor chauffeurs voor speciaal transport en functies waarbij integriteitsschending omvangrijke schade teweeg kan brengen, die het voortbestaan van het bedrijf in gevaar brengt of anderszins zeer ernstige consequenties kunnen hebben voor anderen (gezondheid, letsel, kwetsbare groepen)."*

#### *Conclusie*

Door de aangepaste werkwijze neemt Hoffmann de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit bij het verwerken van strafrechtelijke gegevens in acht, mits inderdaad slechts strafrechtelijke gegevens zullen worden verwerkt indien en voorzover deze noodzakelijk zijn voor de screening. Hoffmann kan derhalve, mits de afweging op een juiste plaatsvindt, een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp voor deze gegevensverwerking.

## 5.5 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 Hoffmann van nagenoeg alle<sup>110</sup> door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzochte sollicitanten en werknemers het kopie identiteitsbewijs heeft verwerkt. Het kopie identiteitsbewijs is door Hoffmann in de meeste gevallen tevens verstrekt aan de werkgever<sup>111</sup> en aan het bedrijf [Naam derde partij], dat een controle<sup>112</sup> uitvoert op het identiteitsbewijs. Op het identiteitsbewijs van de onderzochte sollicitanten en werknemers staat het Burgerservicenummer (BSN).

Het BSN mag slechts worden verwerkt ter uitvoering van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer (Wabb) danwel voor doeleinden bij de wet bepaald.

Hoffmann stelt<sup>113</sup> dat zij het BSN niet verwerkt.<sup>114</sup>

Zoals uit de wetsgeschiedenis bij de Wbp blijkt, dient verwerking van het BSN altijd gebaseerd te zijn op een wettelijke bepaling. De verwerking van het BSN door Hoffmann is echter niet terug te voeren op een dergelijke wettelijke bepaling. Dit betekent dat Hoffmann, door het BSN te verwerken zoals deze is opgenomen op de kopieën identiteitsbewijzen van de onderzochte sollicitanten en werknemers, in strijd heeft gehandeld met artikel 24, eerste lid, Wbp.

<sup>110</sup> Met uitzondering van dossier 21.

<sup>111</sup> Zie bijlage.

<sup>112</sup> Deze controle bestaat onder andere uit een automatische toetsing van kenmerken van het kopie en een toetsing aan [Naam systeem].

<sup>113</sup> E-mail van 7 juli 2015 van Hoffmann aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

<sup>114</sup> Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 hierover aangegeven: "Enkele malen heeft Hoffmann ontkennend geantwoord op de vraag van de Autoriteit of zij bepaalde gegevens verwerkte, terwijl dit bij nader inzien mogelijk anders ligt. Naast dat de exacte definities van bepaalde gegevenscategorieën in de jurisprudentie niet altijd adequaat zijn uitgewerkt, zijn ook bepaalde vragen door Hoffmann onjuist begrepen, waardoor het antwoord mogelijk niet altijd het juiste antwoord op de gestelde vraag is geweest, hetgeen Hoffmann betreurt."



Hetzelfde geldt voor het verstrekken van het BSN aan [Naam derde partij] en aan de werkgevers. Ook deze verwerking is niet gebaseerd op een wettelijke bepaling en was daarmee in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp.

Hoffmann stelt in de zienswijze van 24 februari 2016 dat er ten aanzien van deze opvatting van Autoriteit grote twijfels zijn over de houdbaarheid. *“Anders dan in het Rapport wordt gesuggereerd staat de wet, en in het bijzonder artikel 24 Wbp, er niet aan in de weg dat een werkgever bij het voldoen aan identificatie en/of legitimatieverplichtingen gebruikt maakt van, en zich in voorkomende gevallen laat vertegenwoordigen door, op dat terrein gespecialiseerde ondernemingen.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens betwist niet dat het vaststellen van de identiteit van een werknemer door de werkgever, dat moet plaatsvinden op grond van artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964, kan worden uitbesteed aan een derde partij. De opdrachtgevers hebben dat ook gedaan aan Hoffmann. Echter, het vaststellen van de identiteit dient plaats te vinden aan de hand van het originele identiteitsbewijs en bij aanwezigheid van betrokkene. Het vaststellen van de identiteit aan de hand van het kopie van het identiteitsbewijs volstaat niet om aan de verplichting van artikel 28, eerste lid, aanhef en onder f, Wet op de loonbelasting 1964 te voldoen.

Zoals aangegeven verwerkte Hoffmann kopieën van identiteitsbewijzen teneinde de identiteit van betrokkenen vast te stellen. Uit bovenstaande blijkt echter dat het vaststellen van de identiteit niet door middel van het bekijken van het kopie van het identiteitsbewijs kan plaatsvinden. Het verwerken van het BSN op het identiteitsbewijs, zoals deze op de kopieën zijn opgenomen, is derhalve niet onvermijdelijk voor de identificatie van betrokkenen en derhalve in strijd met artikel 24, eerste lid, Wbp. Dit geldt ook voor het verstrekken van het BSN (middels het kopie identiteitsbewijs) aan de werkgever en voor het verstrekken van het BSN (middels het kopie identiteitsbewijs) aan [Naam derde partij].

Hoffmann stelt in de zienswijze van 24 februari 2016 het volgende. *“Ook wat dit betreft heeft Hoffmann echter ervoor gekozen om, niettegenstaande het voorgaande en wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, haar werkwijze aan te passen, in zoverre dat er geen kopieën van de identiteitsbewijzen van werknemers en sollicitanten meer worden gemaakt en verwerkt.”*

In haar brief van 1 april 2016 heeft Hoffmann aangegeven op de vraag van de Autoriteit op welke termijn Hoffmann zorgdraagt dat het BSN uit alle dossiers is verwijderd: *“Alle dossiers zijn doorgenomen, en voor zover de dossiers niet in het geheel zijn vernietigd, zijn de documenten met daarin het BSN [...] vernietigd. Verder worden het BSN, alsmede gegevens van ras of gezondheid niet meer vastgelegd. Daarmee is gerealiseerd dat deze gegevens niet meer in dossier zijn vastgelegd.”*

Voorts geeft Hoffmann in dezelfde brief aan: *“Hoffmann is met [Naam derde partij] overeengekomen dat zij kopieën van identiteitsbewijzen die zij in bezit heeft zal vernietigen.”* De overeenkomsten waaruit dit blijkt heeft Hoffmann bij deze brief bijgevoegd.

Tot slot geeft Hoffmann aan: *“Ook zullen door de kandidaat verstrekte documenten die bijzondere gegevens bevat waarvoor een verwerkingsverbod geldt worden geretourneerd aan de kandidaat. Indien dit gegeven onderdeel vormt van een document dat gegevens bevat die verder verwerkt moeten worden, zal aan de kandidaat worden verzocht om het gegeven weg te lakken dan wel zal Hoffmann zelf deze gegevens na overleg met de kandidaat weglakken.”*

#### Conclusie

Nu Hoffmann het BSN uit haar dossiers heeft verwijderd en dit gegeven niet langer wordt vastgelegd dan wel op andere wijze wordt verwerkt, handelt zij niet langer in strijd met artikel 24 Wbp.





## 5.6 Verwerking overige gegevens

### 5.6.1 Verwerking van financiële gegevens

In de vragenlijst die Hoffmann standaard hanteerde bij sollicitanten en werknemers werden diverse vragen gesteld over de financiële situatie van betrokkene. Zo werd er gevraagd naar het laatstgenoten salaris, naar eventuele schulden en naar de onroerende zaken waar betrokkene eigenaar van is. Deze vragen zijn door veel betrokkenen beantwoord.<sup>115</sup> Aan betrokkenen die in opdracht van [Naam opdrachtgever] worden gescreend werden nog meer financiële vragen gesteld, zoals of betrokkene verwickeld is geweest is een juridische, invorderings- of incassoprocedure, of de inkomsten en uitgaven van betrokkene in balans zijn en of instellingen waar betrokkene bestuurder of partner van is of was financiële problemen hebben gehad.

Hoffmann zocht voorts in externe bronnen naar informatie over de financiële situatie van sollicitanten/werknemers. Dit betreft bijvoorbeeld gegevens van [Externe bronnen].

Hoffmann heeft – kort weergegeven – aangegeven dat het doel van het uitvragen van de (voormalig) woonadressen, het laatstgenoten salaris en de uitkeringsachtergrond, het in kaart brengen van de financiële kwetsbaarheid en de levensloop van betrokkene is. Ten aanzien van het laatstgenoten salaris heeft Hoffmann hieraan toegevoegd te willen onderzoeken wat de verhouding inkomen-uitgaven-schulden van betrokkene is.

Voor het verwerken van financiële gegevens geldt, net als voor alle gegevensverwerkingen, dat verantwoordelijke een grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp dient te hebben. Zoals hiervoor reeds aangegeven komt voor de gegevensverwerkingen in de onderzochte dossiers alleen de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp in aanmerking; het gerechtvaardigde belang. Om een geslaagd beroep op deze grondslag te doen moet de gegevensverwerking *noodzakelijk* zijn ten behoeve van het gerechtvaardigd belang.

Hoffmann verwerkte ten aanzien van de functies in de onderzochte dossiers gegevens over de financiële situatie van betrokkenen. Zo werd bijvoorbeeld de kredietwaardigheid van betrokkenen uitgebreid onderzocht door hierover vragen aan betrokkenen te stellen, maar ook door externe partijen uit te vragen zoals [Namen externe partijen] etc. Uit de onderzochte dossiers blijkt niet dat onderscheid gemaakt werd naar de functie van betrokkenen. Oftewel, de functie waarvoor gescreend werd was niet overwegend relevant voor de mate waarin financiële gegevens bij de screening worden betrokken. Dit betekent dat Hoffmann bij de screening dus geen afweging maakte omtrent de proportionaliteit en subsidiariteit. Hoewel het mogelijk is dat voor sommige functies relevant was wat de financiële achtergrond of situatie is van de sollicitant (bijvoorbeeld voor sommige functies voor de opdrachtgever [Naam opdrachtgever]), kan niet gesteld worden dat voor alle gevallen een dermate uitgebreide financiële screening gerechtvaardigd was.

Hoffmann dient per screening af te wegen op welke wijze de gestelde vragen kunnen bijdragen aan een reëel beeld van de financiële kwetsbaarheid van betrokkene.

Immers, het feit of iemand in het verleden een uitkering heeft genoten hoeft niets te zeggen over de huidige (en zelfs niet over de toenmalige) financiële situatie van betrokkene. Dit geldt ook voor het laatstgenoten salaris. De inkomsten van een persoon geven geen informatie over het feit of de inkomsten, uitgaven en eventuele schulden van betrokkene in balans zijn. Dit klemmt des te meer nu Hoffmann geen overzicht had

---

<sup>115</sup> Dossiers 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 22, 24, 25.



(en overigens ook niet dient te hebben) van het volledige uitgavenpatroon van betrokkene. Hieruit volgt dat Hoffmann zeer goed dient af te wegen welke financiële gegevens daadwerkelijk relevant zijn voor het in kaart brengen van eventuele financiële risico's.

Door de uitvraag (en daarmee de verwerking) van de financiële gegevens niet te relateren aan de functie waarvoor de screening plaatsvindt, voldeed Hoffmann niet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Voor de meeste dossiers kan daarom niet worden gesteld dat de verwerking van financiële gegevens ten aanzien van betrokkene noodzakelijk was voor het gerechtvaardigde belang van screening.

Nu de belangenafweging waarvan Hoffmann stelt dat deze heeft plaatsgevonden noch uit de uitvraag van financiële gegevens is gebleken noch is vastgelegd concludeert de Autoriteit dat de verwerking van financiële gegevens niet voldeed aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit.

Hoffmann kon voor de verwerking van de financiële gegevens derhalve geen beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp. Nu ook de andere grondslagen niet van toepassing waren, heeft Hoffmann bij de verwerking van financiële gegevens artikel 8 Wbp overtreden.

Hoffmann geeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aan dat zij bovenstaande conclusie betwist "omdat er wel een belangenafweging heeft plaatsgehad in de zin van artikel 8 sub f Wbp. Ook hier heeft Hoffmann aanpassingen doorgevoerd [...]." Hoffmann verwijst hierbij naar het onderdeel in haar zienswijze waarin zij aangeeft dat zij bij de vaststelling van de noodzakelijke persoonsgegevens per functie een zekere 'veiligheidsmarge' heeft ingebouwd, door afhankelijk van de desbetreffende functie minder persoonsgegevens te vragen en te verwerken. Hoffmann geeft voorts aan dat de tijdsperiode beperkt is.

Desgevraagd geeft Hoffmann in haar brief van 1 april 2016 aan: "Allereerst bepaalt de functie waar de screening betrekking op heeft of financiële gegevens relevant zijn voor het onderzoek. Voor de functie van '[Naam functie]' zijn uitsluitend de functie-aspecten Proces en Personen van belang, en is er derhalve geen noodzaak de risico-indicator Financiële kwetsbaarheid te onderzoeken en dus ook niet de financiële gegevens betreffende de kandidaat. Bij functies waarbij de kandidaat kan beschikken over goederen of geld dan wel zakelijke transacties aangaat, kan de risico-indicator financiële kwetsbaarheid wel in aanmerking komen om te onderzoeken. Voor dit onderzoek zullen ook financiële gegevens betreffende de kandidaat worden verwerkt. Een goed voorbeeld van een dergelijke functie betreft de [Naam opdrachtgever] [Naam functie] die bijvoorbeeld zakelijke transacties kan aangaan, en aldus de mogelijkheid heeft om (in samenwerking met anderen) onrechtmatig financieel voordeel te realiseren. De financiële kwetsbaarheid van de kandidaat dient daarom onderzocht te worden. De Hoffmann consultant onderzoekt dus eerst of op grond van de functie de financiële kwetsbaarheid onderzocht dient te worden in verband met integriteitsrisico's. Daarna maakt de Hoffmann (consultant)<sup>116</sup> een afweging van belangen door naar de specifieke omstandigheden van het geval te kijken. De Hoffmann consultant maakt hierbij gebruik van de Handleiding, waarin deze handelwijze is voorgeschreven."

#### Conclusie

Door het verwerken (onderzoeken) van gegevens over de financiële situatie van betrokkene te differentiëren en afhankelijk te maken van de betreffende functie en de bijbehorende risico's, maakt Hoffmann naar behoren een afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit van de gegevensverwerking. Hoffmann kan derhalve, met de nieuwe werkwijze, voor de verwerking van financiële gegevens een beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

---

<sup>116</sup> Toevoeging Autoriteit Persoonsgegevens



#### 5.6.2 Verwerking van gegevens afkomstig van social media

Zoals aangegeven werd bij nagenoeg elk onderzoek een internetzoekopdracht uitgevoerd ten aanzien van betrokkene. Diverse social media websites werden uitgeprint en in het dossier opgeslagen zoals de profielpagina's van betrokkene op Twitter en Facebook. Ook de vriendenpagina van Facebook werd meestal uitgeprint. Daarnaast werden artikelen en andere gegevens uitgeprint en opgeslagen als deze bij de zoekopdracht tevoorschijn komen.<sup>117</sup>

De informatie, afkomstig van deze websites, die in het dossier is opgeslagen, komt regelmatig niet terug in het rapport dat door Hoffmann aan de werkgever wordt verstrekt.<sup>118</sup>

Bij e-mail van 2 november 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens Hoffmann gevraagd op welke wijze wordt bepaald welke social media informatie van betrokkene in het dossier wordt opgenomen. Bij e-mail van 9 november 2015 heeft Hoffmann hierop geantwoord: *“In relatie tot de functie en de risico-indicatoren.”*

Voor de verwerking van de gegevens die op de social media van betrokkene worden aangetroffen geldt dat Hoffmann een grondslag dient te hebben als bedoeld in artikel 8 Wbp. Zoals reeds aangegeven komt voor deze verwerking alleen de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp in aanmerking (gerechtvaardigd belang). Voor deze grondslag is vereist dat de verwerking noodzakelijk is voor het gerechtvaardigde belang van screening. Hoffmann dient derhalve af te wegen of de aangetroffen internetinformatie voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Hoffmann heeft aangegeven dat in relatie tot de functie en de risico-indicatoren wordt bepaald of de aangetroffen informatie in het dossier wordt opgenomen. Echter, voor de onderzochte dossiers geldt dat deze, als het gaat om de zoektocht op de social media van betrokkenen onderling, nagenoeg niet verschillen. Het lijkt er daarmee op dat Hoffmann ten aanzien van alle onderzochte betrokkenen dezelfde werkwijze ten aanzien van het onderzoek naar social media hanteerde. Dit klemt des te meer nu regelmatig de aangetroffen informatie niet terugkomt in het rapport dat door Hoffmann aan de werkgever wordt verstrekt. Hoffmann zou namelijk slechts de voor het rapport relevante informatie in het dossier op mogen nemen. Nu Hoffmann in de meeste gevallen het gehele social media profiel van betrokkene heeft geprint en toegevoegd aan het dossier, bevatten de screeningsdossiers veel irrelevante, maar wel persoonlijke informatie ten aanzien van betrokkenen.

Zoals uit het onderzoek ter plaatse en uit bovenstaande informatie van Hoffmann is gebleken heeft Hoffmann in de onderzochte dossiers, voorafgaande aan het toevoegen van informatie aan de dossiers, geen afweging gemaakt omtrent de proportionaliteit en subsidiariteit van de aangetroffen informatie. Derhalve kan niet gesteld worden dat alle informatie afkomstig uit de social media van betrokkene noodzakelijk was voor het gerechtvaardigde belang van screening. Voor deze verwerking kon Hoffmann derhalve geen geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

Nu, zoals eerder beoordeeld, Hoffmann ook geen geslaagd beroep kon doen op de andere grondslagen van artikel 8 Wbp, geldt dat Hoffmann voor een groot deel van de aangetroffen social media informatie geen grondslag had in de zin van artikel 8 Wbp. Hoffmann heeft derhalve door deze werkwijze artikel 8 Wbp overtreden.

Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aangegeven dat zij betwist dat er geen afwegingen van belangen plaatsvindt. *“Dit wordt bevestigd doordat regelmatig aangetroffen informatie niet terugkomt in het*

<sup>117</sup> Onder andere krantenartikelen in dossier 21, [Persoonsgegevens over derden] in dossier 5, [Gegevens van zoekopdracht] in dossier 9, omgekeerd zoeken op nummer in dossier 19, [Gegevens van zoekopdracht] in dossier 22.

<sup>118</sup> Bijvoorbeeld in dossiers 1, 2, 3, 4, 5, 11, 15, 20, 19 en 21.



*rapport dat naar de opdrachtgever gaat. De belangenafweging vond echter deels ná het uitprinten van de informatie plaats. Niettegenstaande het voorgaande, en wederom zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, heeft Hoffmann wel haar werkwijze aangepast, in zoverre dat de gegevens niet meer eerst worden uitgeprint en aan het dossier worden toegevoegd, om vervolgens eerst dan de noodzaak te bepalen. Inmiddels wordt reeds bij het online onderzoek geoordeeld of er noodzaak is de betreffende persoonsgegevens te verwerken ten behoeve van de screening van de werknemer of sollicitant.”*

Hoffmann heeft aangegeven haar werkwijze zodanig te hebben aangepast dat voortaan voorafgaand aan het online onderzoek een afweging plaatsvindt welke persoonsgegevens noodzakelijk zijn ten behoeve van de screening van de werknemer of sollicitant.

In haar brief van 1 april 2016 geeft Hoffmann aan dat de Hoffmann consultant bij alle kandidaten in ieder geval de risico-indicator Misleidend gedrag beoordeelt, omdat bij elke door Hoffmann te screenen functie deze risico-indicator relevant is. *“Dit betekent dat uitingen van de kandidaat relevant zijn, zo ook zijn of haar uitingen via sociale media in het openbare domein. Uitingen op Facebook die bezijdens de waarheid zijn, kunnen nogal eens worden verklaard door de minder serieuze aard van Facebook. Een kandidaat die op LinkedIn bepaalde werkgevers noemt waar hij of zij nooit heeft gewerkt heeft wat uit te leggen. Immers, LinkedIn is een serieus te nemen middel voor werkgever en werknemers om tot elkaar te komen. De persoonsgegevens die worden beoordeeld betreffen de persoonsgegevens die terug te vinden zijn op het CV van de kandidaat, zoals werkgevers, opleidingen, nevenactiviteiten etc. Deze persoonsgegevens zijn daarnaast relevant voor de risico-indicatoren Antidemocratische activiteiten en niet verenigbare activiteiten, waarbij activiteiten van de kandidaat zoals vermeld door de kandidaat (en zo mogelijk getoets op sociale media) worden beoordeeld. Uitingen van de kandidaat op Sociale media kunnen ook relevant zijn voor het onderzoeken van de risico-indicator Risicovolle opvattingen. Vanzelfsprekend dient daarnaast (ook als de risico-indicator van toepassing is) te allen tijde de afweging van het belang van de opdrachtgever tegen de inbreuk op de privacy-rechten van de kandidaat worden gemaakt met de specifieke omstandigheden van het geval. Tenslotte is van belang dat de verwerking zorgvuldig plaatsvindt. Daarom dient de kandidaat adequaat zijn geïnformeerd (zoals voorgeschreven in het Protocol) over het gebruik van sociale media in de screening. Daarnaast krijgt de kandidaat te allen tijde inzicht in de persoonsgegevens afkomstig van sociale media die worden verwerkt door de Hoffmann consultant, er is er altijd de mogelijkheid voor de kandidaat uitleg te geven bij deze gegevens.”*

#### *Conclusie*

Nu het onderzoek op sociale media van de betrokkene is toegespitst op de eventuele risico's ten aanzien van de betreffende functie en alleen de hiervoor noodzakelijke (persoons)gegevens worden verwerkt (namelijk uitgeprint en toegevoegd aan het dossier), maakt Hoffmann ten aanzien van deze gegevensverwerking een gedegen afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, Hoffmann een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

#### 5.6.3 Verwerking van gegevens over militaire dienstplicht

Voor het verwerken van gegevens over de militaire dienstplicht van betrokkene geldt, zoals voor alle verwerkingen, dat deze gebaseerd dient te zijn op een van de grondslagen van artikel 8 Wbp. Reeds eerder is aangegeven dat voor de verwerkingen door Hoffmann in het kader van screening slechts de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp in aanmerking komt (gerechtvaardigd belang). Voor een geslaagd beroep op deze grondslag is vereist dat de verwerking noodzakelijk is om het gerechtvaardigde belang te verwezenlijken.

Het kan voor sommige screenings noodzakelijk zijn om het meest recente deel van het leven van betrokkene in kaart te brengen. Het is echter niet noodzakelijk om specifiek informatie te hebben over het



feit of betrokkene al dan niet militaire dienstplicht heeft vervuld. Hoffmann kan aan de hand van het CV van betrokkene zien hoe de loopbaan van betrokkene zich heeft ontwikkeld. Het is derhalve overbodig om ook nog een specifieke vraag te stellen naar de mogelijke militaire dienstplicht van betrokkene. Hierbij speelt dat de militaire dienstplicht in Nederland sinds 1997 is opgeschort en nieuwe dienstplichtigen sinds 1996 niet meer worden opgeroepen. Dit betekent dat het vervullen van de militaire dienstplicht door betrokkene minstens 19 jaar geleden zal zijn. Hoffmann zou, mocht dit gegeven al relevant zijn om de loopbaan van betrokkene in kaart te brengen, moeten beoordelen of een dergelijke terugblik in het verleden van betrokkene wel noodzakelijk en daarmee gerechtvaardigd is.

Immers, een screening dient slechts zover in het verleden terug te kijken als relevant is voor het beoordelen of er concrete risico's bestaan voor het vervullen van de betreffende functie door betrokkene. De door Hoffmann gestelde vraag over de dienstplicht van betrokkene is derhalve om twee redenen overbodig en daarom niet noodzakelijk. Ten eerste omdat deze specifieke informatie geen toevoegde waarde heeft ten opzichte van het CV van betrokkene. Ten tweede omdat Hoffmann zich bij het stellen van deze vraag geen rekenschap geeft van het feit dat het tijdvak waarin de militaire dienstplicht is vervuld wellicht geen rol meer dient te spelen bij het uitvoeren van de screening.

Nu het vragen naar de dienstplicht van betrokkene niet noodzakelijk is en was, kon Hoffmann geen geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp. Omdat ook de andere grondslagen voor deze verwerking niet in aanmerking kwamen, heeft Hoffmann met deze verwerking artikel 8 Wbp overtreden.

Hoffmann geeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aan: *“De gegevens met betrekking tot de militaire dienstplicht, waren niet anders dan een controlevraag met betrekking tot iemands levensloop zoals weergegeven in de verstrekte CV dan wel in het gesprek. Klopt de door de werknemer of sollicitant beschreven levensloop en is deze chronologisch sluitend? Dit is een voorbeeld van een controle vraag die onderdeel uitmaakt van een set aan vragen die niet elk afzonderlijk maar wel tezamen noodzakelijk zijn om de levensloop te toetsen. Veel van deze vragen worden in het gesprek gesteld. Uit praktische overwegingen, en zonder aanvaarding van enige gehoudenheid daartoe, heeft Hoffmann ervoor gekozen om deze controlevraag, gelet op het afnemend belang daarvan in het licht van de kleiner worden populatie uit de vragenlijst te halen.”*

Wat betreft bovenstaande zienswijze van Hoffmann geldt uiteraard dat ook een controlevraag aan de eis van noodzakelijkheid dient te voldoen.

Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 aangegeven: *“[...]Hoffmann bevestigt hierbij dat zij op geen enkele wijze informatie met betrekking tot de militaire dienstplicht van de kandidaat of anderen zal verwerken. Ook zal zij deze informatie niet ter sprake brengen in het gesprek met de kandidaat. Om zeker te stellen dat Hoffmann consultants het gegeven met betrekking tot de militaire dienstplicht helemaal niet meer verwerken, is dit expliciet opgenomen in het Protocol [...], daarnaast de dienstplicht buiten de zichtperiode van tien jaar”.*

#### *Conclusie*

Nu niet meer in vragenlijsten naar de militaire dienstplicht van betrokkene wordt gevraagd en Hoffmann ook niet op andere wijze nog langer informatie over de militaire dienstplicht van betrokkene verwerkt, geldt dat Hoffmann ten aanzien van deze gegevensverwerking niet langer artikel 8 Wbp overtreedt, aangezien Hoffmann bij de nieuwe screenings dit gegeven niet meer zal verwerken.



#### 5.6.4 Verwerking van relationele gegevens

Op de vragenlijst die gehanteerd werd indien de screening ten behoeve van [Naam opdrachtgever] werd uitgevoerd diende de betrokkene de eventuele huwelijksdatum, de eventuele datum van samenwonen en de eventuele datum van echtscheiding in te vullen.

In een dossier<sup>119</sup> is verslag gedaan van een gesprek met een referent van de betrokken werknemer en met de betrokken werknemer zelf waarin scheiding en werk aan de orde zijn gekomen. Uit het verslag blijkt dat de scheiding invloed heeft gehad op het functioneren van de betrokkene. In het rapport aan de werkgever is hier over vermeld: “[Persoonlijke gegevens betrokkene].”

Ook voor gegevens over de huwelijkse staat of relatie van betrokkenen geldt dat deze uitsluitend mogen worden verwerkt indien Hoffmann een geslaagd beroep kan doen op een van de grondslagen van artikel 8 Wbp en dat voor onderhavige verwerking uitsluitend de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp in aanmerking komt.

Zoals eerder aangegeven mag een screening uitsluitend gericht zijn op het beperken of wegnemen van risico's omtrent de integriteit die zijn verbonden aan het vervullen van een specifieke functie. Hoffmann dient per geval te beoordelen en aan te tonen (in samenspraak met de opdrachtgever) waarom de relationele status van de betrokkene relevant is voor het inschatten van die risico's.

Ditzelfde geldt uiteraard voor het opnemen van informatie over de echtscheiding van een betrokkene in het screeningsrapport. Het feit dat een betrokkene is gescheiden betreft een gevoelig gegeven, aangezien dit gegeven direct een zeer persoonlijk aspect van iemands privéleven en persoonlijke thuissituatie raakt. Het doel van de screening is het in kaart brengen van de integriteit van betrokkene. Dit blijkt ook uit het feit dat het screeningsdomein door Hoffmann wordt aangeduid als “Integriteit”. Hoffmann dient per screeningscasus te beoordelen en aan te tonen (ook hier weer in samenspraak met de werkgever) op welke wijze dergelijke persoonlijke gegevens van invloed zouden kunnen zijn op de integriteit van betrokkene. Uit het onderzoek is echter niet gebleken dat Hoffmann een dergelijke afweging heeft gemaakt en heeft opgenomen in het dossier. Hierbij geldt dat bij een dergelijke afweging aan het belang van betrokkene om zijn gezinssituatie privé te houden (zijn persoonlijke levenssfeer) meer gewicht toekomt nu het hier zeer persoonlijke informatie betreft.

Hoffmann heeft in haar zienswijze van 24 februari 2016 aangegeven dat er wel een belangenafweging heeft plaatsgehad in de zin van artikel 8 sub f Wbp. *“Er is geen twijfel over dat relationele gegevens voor bepaalde functies van groot belang zijn, omdat deze het gedrag van werknemers in grote mate zowel ten positieve alsook ten negatieve kunnen beïnvloeden. Of in welke mate hiervan gebruik wordt gemaakt hangt af van de betrokken belangen”*. Hoffmann verwijst vervolgens naar het onderdeel in de zienswijze waarin zij aangeeft dat zij inmiddels in haar beleid heeft vastgelegd dat deze afweging wordt gedocumenteerd. *“Ook heeft Hoffmann bij vaststelling van de noodzakelijke persoonsgegevens per functie een zekere ‘veiligheidsmarge ingebouwd, door afhankelijk van de desbetreffende functie minder persoonsgegevens te vragen en te verwerken. Ook de betrokken tijdsperiode is beperkt. Het resultaat daarvan is dat, afhankelijk van de verschillende functies, andere gegevens worden verwerkt – een en ander overeenkomstig de door de Autoriteit gestelde voorwaarden.”*, aldus Hoffmann.

In tegenstelling tot hetgeen Hoffmann stelt miskent de Autoriteit niet dat persoonlijke, relationele gegevens soms een rol kunnen spelen bij de screening. Echter, uit het onderzoek is niet gebleken, noch heeft Hoffmann op andere wijze aangetoond dat er een afweging omtrent proportionaliteit of subsidiariteit heeft plaatsgevonden alvorens de betreffende gegevens in het dossier op te nemen.

---

<sup>119</sup> Dossier 23.



Bovendien werd aan alle betrokkenen die werden gescreend ten behoeve van [Naam opdrachtgever] gevraagd naar de eventuele huwelijksdatum, de eventuele datum van samenwonen en de eventuele datum van echtscheiding. Door geen onderscheid te maken naar functie of betrokkene bij het stellen van deze vragen, heeft Hoffmann de screening ten aanzien van deze relationele gegevens niet beperkt tot die situaties dat deze gegevens daadwerkelijk noodzakelijk waren.

Dit betekent dat Hoffmann geen geslaagd beroep kon doen op de grondslag van artikel 8, onder f, voor het verwerken van echtscheidingsgegevens. Bovenstaande geldt ook voor het verwerken van gegevens omtrent de huwelijksdatum en samenwoondatum van betrokkene.

Door deze gegevens standaard op te vragen bij betrokkenen, dan wel op andere wijze onderdeel uit te laten maken van het screeningsdossier, heeft Hoffmann artikel 8 Wbp overtreden.

De Autoriteit heeft Hoffmann per brief van 17 maart 2016 gevraagd aan te geven in welke gevallen Hoffmann meent dat er noodzaak is voor het verwerken van relationele gegevens en in die gevallen welke gegevens het betreffen. Hoffmann heeft in haar brief van 1 april 2016 – verkort weergegeven - geantwoord dat bij de risico-indicatoren financiële kwetsbaarheid, niet verenigbare activiteiten en antidemocratische activiteiten bij screenings met een hoog risicoprofiel mogelijk ook de persoonsgegevens worden verwerkt van personen waar kandidaat een gezamenlijke huishouding mee voert, personen waar kandidaat een affectieve relatie mee heeft of personen waar kandidaat mee bevriend is. Wat betreft de financiële kwetsbaarheid of onverenigbare activiteiten kan het gaan om belangenverstremming met een levenspartner of direct familielid, waarbij slechts vragen worden gesteld indien er een relatie bestaat met de opdrachtgever. Voorts geeft Hoffmann aan dat in de [Naam opdrachtgever] vragenlijst slechts nog gevraagd wordt naar de functie en organisatie van een levenspartner of huisgenoot (zonder zijn of haar naam), zodat kan worden uitgesloten dat er sprake kan zijn van verstremming van belangen. Wat betreft de risico-indicator antidemocratische activiteiten geeft Hoffmann aan dat het hierbij zou kunnen gaan om een situatie waarin de kandidaat werkzaam is op een kritieke positie bij een dienstverlener van een vitale infrastructuur en het gaat om het verzamelen van informatie over activiteiten en uitingen van de levenspartner waaruit blijkt dat hij of zij mogelijk geneigd zou kunnen zijn gebruik te maken van de positie van zijn of haar levenspartner voor terroristische doeleinden. Hoffmann voegt hieraan toe dat de essentie is dat zeer terughoudend met de verwerking van persoonsgegevens van anderen dan de kandidaat wordt omgegaan, en eerst na een afweging van en specifieke omstandigheden van het geval. Hoffmann heeft deze werkwijze ook neergelegd in de Handleiding persoonsgegevens voor Employment Screening.

#### *Conclusie*

Door slechts vragen te stellen over de levenspartners of huisgenoten van betrokkenen indien hiervoor aantoonbaar een noodzaak bestaat met betrekking tot een mogelijk risico ten aanzien van de specifieke functie, maakt Hoffmann een juiste afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit van de verwerking van relationele gegevens. Dit betekent dat Hoffmann door deze aangepaste werkwijze ten aanzien van relationele gegevens niet langer artikel 8 Wbp overtreedt.



## 6. Conclusies

### *Persoonsgegevens*

Hoffmann verwerkt diverse gegevens van sollicitanten en werknemers. Deze gegevens hebben betrekking op geïdentificeerde natuurlijke personen, de sollicitanten en werknemers. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

### *Verantwoordelijke*

Uit het onderzoek blijkt dat Hoffmann diensten aanbiedt aan werkgevers waaronder screenings van sollicitanten en werknemers. Hoffmann bepaalt, al dan niet in overleg met de opdrachtgever, het risicoprofiel en de screeningsdomeinen op basis waarvan de screening plaatsvindt en welke middelen worden ingezet om de screening uit te voeren. Hoffmann bepaalt derhalve, al dan niet in overleg met de opdrachtgever, het doel en zelfstandig de middelen van de verwerking van bovengenoemde persoonsgegevens en is daarmee de verantwoordelijke voor deze verwerking.

### *Algemene conclusie ten aanzien van de grondslag*

Hoffmann kan voor de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens in het kader van screenings alleen een geslaagd beroep doen op de grondslag van gerechtvaardigd belang. Een screening mag slechts plaatsvinden op de onderdelen die noodzakelijk zijn om de in kaart gebrachte risico's te verkleinen of weg te nemen. Screenings moeten dus naar aard, inhoud en omvang worden beperkt tot reductie van het risico waarvoor zij worden verricht. Hieronder wordt ook begrepen dat de aard van de gevraagde informatie en de termijn waarop de screening ziet in verhouding moeten staan tot het betreffende risico. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast; deze bevat nu een afwegingskader om te bepalen wat de aard, inhoud en omvang van de screening dient te zijn gezien de betreffende functie en het vastgestelde risico-profiel. Ook is neergelegd tot welke terugkijkt termijn en deelonderzoeken dit risicoprofiel kan leiden. Ook is in de werkwijze beschreven dat bij elke screening in het dossier de noodzaak voor de verwerking van persoonsgegevens dient te worden gedocumenteerd en dat bij twijfel de persoonsgegevens niet dienen te worden verwerkt.

Door de aard, inhoud en omvang toe te spitsen op de betreffende functie, kan gesteld worden dat Hoffmann haar algemene werkwijze zodanig heeft aangepast dat, indien Hoffmann werkt conform deze aangepaste werkwijze, Hoffmann daarmee voldoet aan de eisen die artikel 8, onder f, Wbp stelt.

### *Verwerking van gegevens over ras*

Bij aanvang van het onderzoek verwerkte Hoffmann rasgegevens van sollicitanten/werknemers door een kopie van een identiteitsbewijs, met daarop pasfoto en, afhankelijk van het soort identiteitsbewijs, de nationaliteit van betrokkene te maken, toe te voegen aan het dossier en te verstrekken aan de opdrachtgever en een derde. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast; Hoffmann heeft aangegeven geen identiteitsbewijzen met daarop foto's meer te kopiëren en te bewaren, dan wel te verstrekken aan derden. Ook heeft Hoffmann de eerder verzamelde kopieën vernietigd. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 16 Wbp met betrekking tot deze gegevensverwerking.





#### *Verwerking van gegevens over afkomst betrokkenen*

Uit het onderzoek bleek dat Hoffmann gegevens heeft verwerkt over de afkomst van een specifieke betrokkene. Daarnaast heeft Hoffmann gegevens over de nationaliteit van betrokkenen zelf en van familieleden van een specifieke sollicitant verwerkt.

Hoffmann heeft in haar zienswijze aangegeven dat documenten waarin gegevens over ras stonden zijn vernietigd. Tevens heeft Hoffmann aangegeven haar beleid te hebben aangepast, in zoverre dat in een interview niet wordt gevraagd naar de (etnische) afkomst of nationaliteit van de werknemer of sollicitant, alsmede dat dergelijke gegevens niet meer worden vastgelegd. Indien Hoffmann deze aangepaste werkwijze toepast, handelt zij niet langer in strijd met artikel 16 dan wel artikel 8 Wbp.

#### *Verwerken van gegevens over gezondheid*

Uit het onderzoek is gebleken dat Hoffmann gezondheidsgegevens heeft verwerkt door aan betrokkenen naar uitkeringsachtergrond te vragen, waaronder uitkeringen in verband met ziekte. Voorts heeft Hoffmann gezondheidsgegevens verwerkt door specifieke informatie over medische aandoeningen van betrokkenen in screeningsdossiers op te nemen. Omdat werkgevers in de sollicitatiefase geen medische gegevens van werknemers mogen verwerken, tenzij er sprake is van vrije toestemming, mag Hoffmann dit ook niet. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann aangegeven niet langer gezondheidsgegevens te verwerken zonder hiervoor een beroep te kunnen doen op een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 23 Wbp en daarnaast de eerder verzamelde gezondheidsgegevens uit alle dossiers te hebben verwijderd. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 16 Wbp met betrekking tot deze gegevensverwerking.

#### *Verwerking van strafrechtelijke gegevens*

Het onderzoek heeft uitgewezen dat Hoffmann strafrechtelijke gegevens heeft verwerkt door informatie over justitiële antecedenten van betrokkenen te vragen en verder te verwerken en te vragen of aan betrokkenen ooit een VOG is geweigerd. Hoffmann kan, aangezien zij een vergunning heeft op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus een geslaagd beroep doen op de uitzonderingsgrond van artikel 22, vierde lid, onder a, Wbp. Hoffmann maakte bij het uitvragen van deze gegevens echter geen onderscheid naar functie. Ook werden bij de verwerking van strafrechtelijke gegevens niet de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen. Hoffmann heeft haar werkwijze zodanig aangepast dat zij uitsluitend nog strafrechtelijke persoonsgegevens verwerkt indien hiervoor een noodzaak bestaat; in geval van functies met een risicoprofiel hoog dan wel als het gaat om een functie met macht over kwetsbare personen. Voor elke kandidaat wordt individueel een afweging gemaakt of het verwerken van strafrechtelijke persoonsgegevens noodzakelijk is.

Door de aangepaste werkwijze neemt Hoffmann de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit bij het verwerken van strafrechtelijke gegevens in acht, mits inderdaad slechts strafrechtelijke gegevens zullen worden verwerkt voor zover deze noodzakelijk zijn voor de screening. Hoffmann kan derhalve, mits de afweging op een juiste wijze plaatsvindt, een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp voor deze gegevensverwerking.

#### *Verwerking van het BSN*

Hoffmann heeft in het kader van de screenings het kopie identiteitsbewijs van betrokkenen verwerkt. Hierop staat het BSN. Het kopie identiteitsbewijs werd door Hoffmann tevens verstrekt aan de werkgevers en aan het bedrijf [Naam derde partij]. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast; Hoffmann heeft aangegeven geen identiteitsbewijzen met daarop BSN meer te kopiëren en te bewaren, dan wel te verstrekken aan derden. Hoffmann heeft voorts het BSN uit haar dossiers verwijderd.



Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, er geen overtreding meer plaatsvindt van artikel 24 Wbp.

#### *Verwerking van financiële gegevens*

Uit het onderzoek is gebleken dat Hoffmann vragen heeft gesteld aan betrokkenen over hun financiële situatie en in externe bronnen heeft gezocht naar financiële informatie. Hoewel het mogelijk is dat voor sommige functies relevant is wat de financiële achtergrond of situatie is van de sollicitant (bijvoorbeeld voor sommige functies voor de opdrachtgever [Naam opdrachtgever]), kan niet gesteld worden dat voor alle gevallen een dermate uitgebreide financiële screening gerechtvaardigd is. Hoffmann heeft haar werkwijze aangepast en het verwerken (onderzoeken) van gegevens over de financiële situatie van betrokkenen gedifferentieerd en afhankelijk gemaakt van de betreffende functie en de bijbehorende risico's. Met deze aangepaste werkwijze maakt Hoffmann een gedegen afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit van de gegevensverwerking. Hoffmann kan derhalve, met de nieuwe werkwijze, voor de verwerking van financiële gegevens een beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

#### *Verwerking van gegevens afkomstig van sociale media*

Hoffmann heeft bij nagenoeg elk onderzocht dossier een internetzoekopdracht verricht naar de sociale media websites waarop betrokkene is aangemeld. Nu Hoffmann in de meeste gevallen het gehele sociale media profiel van betrokkene uitprintte en toevoegde aan het dossier, maar grotendeels niet opnam in het screeningsrapport, bevatten de screeningsdossiers veel irrelevante, maar wel persoonlijke informatie ten aanzien van betrokkenen. Naar aanleiding van het onderzoek heeft Hoffmann haar werkwijze aangepast. Het onderzoek op sociale media van de betrokkene is nu toegespitst op de eventuele risico's ten aanzien van de betreffende functie en alleen de hiervoor noodzakelijke (persoons)gegevens worden verwerkt (namelijk uitgeprint en toegevoegd aan het dossier). Met deze werkwijze maakt Hoffmann ten aanzien van deze gegevensverwerking een gedegen afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit. Dit betekent dat, indien Hoffmann werkt volgens de aangepaste werkwijze, Hoffmann een geslaagd beroep doet op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

#### *Verwerking van gegevens over militaire dienstplicht*

Hoffmann heeft in de onderzochte dossiers gevraagd naar de dienstplicht van betrokkenen, deze vraag is om twee redenen overbodig en daarom niet noodzakelijk. Ten eerste omdat deze specifieke informatie geen toegevoegde waarde heeft ten opzichte van het CV van betrokkene. Ten tweede omdat Hoffmann zich bij het stellen van deze vraag geen rekenschap geeft van het feit dat het tijdvak waarin de militaire dienstplicht is vervuld wellicht geen rol meer dient te spelen bij het uitvoeren van de screening. Hoffmann heeft haar werkwijze aangepast en vraagt niet langer naar de militaire dienstplicht van betrokkenen. Nu niet meer in vragenlijsten naar de militaire dienstplicht van betrokkenen wordt gevraagd en Hoffmann ook niet op andere wijze nog langer informatie over de militaire dienstplicht van betrokkenen verwerkt, geldt dat Hoffmann ten aanzien van deze gegevensverwerking niet langer artikel 8 Wbp overtreedt.

#### *Verwerking van relationele gegevens*

Uit het onderzoek is gebleken dat Hoffmann voorheen ten behoeve van een bepaalde opdrachtgever een vragenlijst hanteerde waarop de betrokkenen de eventuele huwelijksdatum, de eventuele datum van samenwonen en de eventuele datum van echtscheiding in dienden te vullen. Ook heeft Hoffmann informatie over een echtscheiding van een betrokkene opgenomen in het screeningsdossier en –rapport. Hoffmann maakte niet per screeningscasus een afweging en heeft dus niet opgenomen in het dossier of en waarom deze gegevens relevant zijn voor de screening. Hierbij geldt dat bij een dergelijke afweging aan het



belang van betrokkene om zijn gezinssituatie privé te houden (zijn persoonlijke levenssfeer) meer gewicht toekomt nu het hier zeer persoonlijke informatie betreft.

Hoffmann heeft naar aanleiding van het onderzoek haar werkwijze aangepast.

Door nu slechts vragen te stellen over de levenspartners of huisgenoten van betrokkenen indien hiervoor aantoonbaar een noodzaak bestaat met betrekking tot een mogelijk risico ten aanzien van de specifieke functie, maakt Hoffmann een juiste afweging ten aanzien van de proportionaliteit en subsidiariteit van de verwerking van relationele gegevens. Dit betekent dat Hoffmann door deze aangepaste werkwijze ten aanzien van relationele gegevens niet langer artikel 8 Wbp overtreedt.



## Contactgegevens

### Bezoekadres

(alleen volgens afspraak)  
Prins Clauslaan 60  
2595 AJ DEN HAAG

Let op: bij bezoek aan de Autoriteit Persoonsgegevens moet u een geldig identiteitsbewijs laten zien.

### Postadres

Postbus 93374  
2509 AJ DEN HAAG

### Telefonisch spreekuur

Op onze website [autoriteitpersoonsgegevens.nl](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl) vindt u informatie en antwoorden op vragen over de bescherming van persoonsgegevens. Heeft u op deze website geen antwoord op uw vraag gevonden? Dan kunt u contact opnemen met de publieksvoorlichters van de Autoriteit Persoonsgegevens tijdens het telefonisch spreekuur via telefoonnummer 0900-2001 201. De publieksvoorlichters zijn bereikbaar op werkdagen van 09.30 tot 12.30 uur. (5 cent per minuut, plus de kosten voor het gebruik van uw mobiele of vaste telefoon).

### Persvoorlichting

Journalisten en redacteurs kunnen met vragen terecht bij de woordvoerders van de Autoriteit Persoonsgegevens via telefoonnummer 070-8888 555.

### Zakelijke relaties

Bent u een zakelijke relatie van de Autoriteit Persoonsgegevens, zoals een leverancier, dan kunt u ons telefonisch bereiken via telefoonnummer 070-8888 500.

---

#### Over de Autoriteit Persoonsgegevens

Iedereen heeft recht op een zorgvuldige omgang met zijn persoonsgegevens. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens en adviseert over nieuwe regelgeving.