

Besluit inzake de verklaring omtrent de rechtmatigheid van de verwerking pre-employment screening van Adecco Group Nederland; z2015-00062.

1 Inleiding: aanleiding voorafgaand onderzoek

Op 23 januari 2015 heeft Adecco Group Nederland (hierna: Adecco) – ingevolge artikel 27, van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) – bij het College bescherming persoonsgegevens (CBP) een voorgenomen verwerking van persoonsgegevens gemeld. Deze melding is bij het CBP bekend onder meldingsnummer m1583794 onder de naam ‘Administratieve systemen: Max/Synergy’.

Op grond van de beschikbare informatie concludeert het CBP dat Adecco voornemens is strafrechtelijke gegevens en gegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag, in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag, te verwerken, anders dan in de gevallen genoemd in artikel 22, vierde lid, onderdelen a en b Wbp. Het begrip ‘strafrechtelijk gegevens’ heeft betrekking op zowel de veroordeling als op de min of meer gegronde verdenkingen van strafrechtelijk gedrag. Naar aanleiding van de melding heeft het CBP een voorafgaand onderzoek, zoals bedoeld in artikel 31 Wbp, ingesteld.

Ingevolge artikel 31, eerste lid, onder c, Wbp is een voorafgaand onderzoek vereist indien de verantwoordelijke, anders dan in de gevallen genoemd in artikel 22, vierde lid, onderdelen a en b Wbp, voornemens is strafrechtelijke gegevens of gegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag te verwerken ten behoeve van derden.

In het voorbereidende deel van het voorafgaand onderzoek vormt het CBP zich een algemeen beeld van de rechtmatigheid van de door Adecco beschreven voorgenomen gegevensverwerking tegen de achtergrond van de algemene waarborgen uit de Wbp. In een nader onderzoek worden met name de risicovolle aspecten van de voorgenomen verwerking beoordeeld. Het voorafgaand onderzoek leidt tot een verklaring omtrent de rechtmatigheid als bedoeld in artikel 32 Wbp.

2 Procedureverloop

Op 28 januari 2015 heeft het CBP Adecco geïnformeerd over het voorafgaand onderzoek. Per brief van 4 februari 2015 heeft het CBP Adecco om inlichtingen verzocht.

Op 25 februari 2015 heeft het CBP aan Adecco medegedeeld dat naar aanleiding van het voorbereidend onderzoek een nader onderzoek is ingesteld als bedoeld in artikel 32, vierde lid, Wbp. In dit kader zijn tevens diverse malen schriftelijke inlichtingen ingewonnen. Het ontwerpbesluit van 20 mei 2015 en de daarop betrekking hebbende stukken hebben op grond van artikel 3:11 van de Algemene wet bestuursrecht gedurende zes weken ter inzage gelegen.

3 Feitelijke weergave verwerking

Adecco bemiddelt in (tijdelijk) werk tussen flexkrachten en opdrachtgevers. Het komt daarbij regelmatig voor dat opdrachtgevers een pre-employment screening vereisen alvorens een flexkracht door de opdrachtgever kan worden ingeleend. Een pre-employment screening (hierna: PES) is het doorlichten van het (arbeids)verleden van de kandidaat. Adecco kent drie vormen van PES:

- a) het aanvragen van een verklaring omtrent het gedrag;
- b) het invullen van een door de opdrachtgever opgestelde verklaring; en
- c) een uitgebreide PES.

Ad a) Het aanvragen van een verklaring omtrent het gedrag

Indien voor de beoogde functie door de opdrachtgever een verklaring omtrent het gedrag (hierna: VOG) wordt vereist, en Adecco zich ervan heeft vergewist dat daadwerkelijk een reden bestaat om een VOG te eisen, begeleidt Adecco de kandidaat bij het aanvragen van het VOG. Indien een VOG is afgegeven meldt Adecco dit aan de opdrachtgever en wordt een kopie van het VOG in het dossier van de Flexkracht opgenomen. Indien geen VOG is afgegeven, wordt dit niet vastgelegd en ook niet teruggekoppeld aan de opdrachtgever.

Ad b) Het invullen van een Eigen Verklaring

Indien de opdrachtgever vereist dat de kandidaat een zogeheten Eigen Verklaring invult, stelt Adecco allereerst vast dat dit vereiste gerechtvaardigd is. Vervolgens legt Adecco de verklaring aan de kandidaat voor om in te vullen. Indien uit deze verklaring geen informatie blijkt die een obstakel kan vormen voor het inlenen van de kandidaat, wordt de verklaring aan de opdrachtgever verzonden en wordt een kopie hiervan in het dossier van de Flexkracht opgenomen.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat Adecco een zogeheten Betrouwbaarheidsverklaring invult; een verklaring waarin Adecco aangeeft onderzoek te hebben gedaan naar de betrouwbaarheid van de kandidaat en er geen aanleiding bestaat om hieraan te twijfelen. Het betrouwbaarheidsonderzoek bestaat uit het contacteren van alle werkgevers waarvoor de Flexkracht de afgelopen twee jaar heeft gewerkt.

Ad c) Een uitgebreide PES

Indien de opdrachtgever een uitgebreide PES vereist, en Adecco heeft vastgesteld dat deze eis gerechtvaardigd is, wordt aan de kandidaat een uitgebreid formulier voorgelegd. Op dit formulier kunnen, al naar gelang de betreffende functie, gegevens worden ingevuld met betrekking tot onder meer de arbeidspositie, burgerlijke staat, contactgegevens, financiële informatie en strafrechtelijke gegevens. Het ingevulde formulier wordt toegezonden aan de opdrachtgever die vervolgens de PES uitvoert dan wel laat uitvoeren door een extern bureau. Adecco krijgt vervolgens van de opdrachtgever te horen of de uitkomst van de PES positief of negatief is. Alleen indien de uitslag positief is, wordt dit opgenomen in het dossier van de Flexkracht.

4 Beoordeling verwerking

Deze beoordeling is gebaseerd op de aan de verwerking ten grondslag liggende melding, de gevoerde correspondentie en overige informatie die door de verantwoordelijke is verstrekt zoals het Protocol PES.

De verwerking van strafrechtelijke persoonsgegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag is verboden ingevolge artikel 16 Wbp, tenzij een van de bepalingen in artikel 22 of 23 Wbp van toepassing is. Artikel 22, vierde lid, onder c, Wbp stelt dat het verwerkingsverbod om gegevens ten behoeve van derden te verwerken vervalt als de verantwoordelijke voldoende passende en specifieke waarborgen treft en daarnaast de procedure van een voorafgaand onderzoek is gevolgd, zoals bedoeld in artikel 31 Wbp.

Grondslag

Een verwerking van persoonsgegevens dient te berusten op een grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp. Voor een verwerking van persoonsgegevens in het kader van (pre)employment screening door Adecco komt alleen een beroep op 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. Adecco verstrekt in voorkomende gevallen de voor de screening verzamelde gegevens 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 dan wel een beroep kan doen op een andere grondslag zoals bedoeld in artikel 8 Wbp, ook Adecco een geslaagd beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

Dit betekent dat Adecco, voordat een opdracht tot screening wordt uitgevoerd, zich ervan moet vergewissen dat de voorgenomen screening voldoet aan bovengenoemde eisen.

Uit de informatie van Adecco is gebleken dat Adecco zijn werkwijze zodanig heeft ingericht dat een PES slechts wordt uitgevoerd nadat Adecco zich ervan heeft vergewist dat de opdrachtgever een gerechtvaardigd belang heeft bij de voorgenomen PES of onderworpen is aan een wettelijke verplichting tot het (laten) uitvoeren van een PES. Adecco kan derhalve een geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp.

Doelbinding

Artikel 7 Wbp eist dat persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld. Adecco heeft in het Protocol beschreven dat de persoonsgegevens uitsluitend voor het uitvoeren van de PES worden verzameld en gebruikt en voldoet daarmee aan artikel 7 Wbp.

Persoonsgegevens worden op grond van artikel 9 Wbp niet verder verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen. Adecco heeft in haar werkprocessen opgenomen dat gegevens afkomstig uit een PES niet gebruikt mogen worden voor andere functies waarvoor die verklaring niet relevant is. Adecco voert interne audits uit om dit te controleren en handelt hiermee conform artikel 9 Wbp.

Bewaartermijn

Op grond van artikel 10 Wbp worden persoonsgegevens niet langer bewaard dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt. In het Protocol is opgenomen dat de gegevens worden bewaard zolang dit noodzakelijk is met een maximum van 2 jaar na uitdiensttreding. Hieruit volgt uiteraard dat indien de gegevens eerder dan 2 jaar na uitdiensttreding niet meer relevant zijn, op dat moment zullen worden verwijderd. Adecco geeft hiermee een juiste uitwerking aan artikel 10 Wbp.

Relevantie van gegevens

Artikel 11 Wbp vereist dat persoonsgegevens slechts worden verwerkt voor zover zij, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig zijn. Adecco verwerkt ten behoeve van de PES uitsluitend de gegevens die relevant zijn voor het uitvoeren van de PES voor de betreffende functie en handelt daarmee overeenkomstig het gestelde in artikel 11 Wbp.

Geheimhoudingsplicht

In artikel 12, tweede lid, Wbp is de geheimhoudingsplicht neergelegd voor een ieder die onder het gezag van een verantwoordelijke (of een bewerker) persoonsgegevens verwerkt. Adecco heeft in het arbeidscontract met haar medewerkers een geheimhoudingsplicht opgenomen en voldoet door die maatregel aan artikel 12 Wbp.

Bijzondere persoonsgegevens

Op grond van artikel 16 Wbp is het verboden zogenoemde bijzondere persoonsgegevens te verwerken tenzij de verantwoordelijke een geslaagd beroep doet op een van de uitzonderingen van de artikelen 17 tot en met 23 Wbp.

Onderhavig voorafgaand onderzoek richt zich op de verwerking van strafrechtelijke gegevens ten behoeve van derden door Adecco (artikel 31, eerste lid, onder c, Wbp). Ten aanzien van strafrechtelijke gegevens geldt dat, indien Adecco deze gegevens ten behoeve van zichzelf verwerkt, zij een beroep kan doen op artikel 22, tweede lid, onder a, Wbp. Adecco verwerkt de strafrechtelijke gegevens in dat geval immers ter beoordeling van een verzoek van betrokkene om een beslissing over hem te nemen of aan hem een prestatie te leveren.

Indien Adecco strafrechtelijke gegevens verstrekt ten behoeve van de opdrachtgever kan zij, nadat de onderhavige procedure van een voorafgaand onderzoek door het CBP succesvol is doorlopen, een beroep doen op de uitzondering van artikel 22, vierde lid, onder c, Wbp.

Voorwaarde daarbij is dat er passende en specifieke waarborgen zijn getroffen bij de verwerking van deze strafrechtelijke gegevens. Adecco heeft aangegeven dat een negatieve uitslag van een uitgebreide PES niet in het dossier wordt opgenomen en de opdrachtgever hierover niet door Adecco wordt geïnformeerd. Wel kan het zo zijn dat de opdrachtgever op de hoogte is van een negatieve uitkomst, omdat de opdrachtgever de screening zelf heeft uitgevoerd of laten uitvoeren, op grond van de gegevens die de betrokkene heeft aangeleverd

op een door Adecco aangeleverd formulier. Ook gezien de overige waarborgen, zoals beschreven in dit besluit, heeft Adecco passende en specifieke waarborgen getroffen omtrent de verwerking van strafrechtelijke gegevens. Dit betekent dat Adecco een geslaagd beroep kan doen op artikel 22, vierde lid, onder c, Wbp.

Rechten van betrokkene

Op grond van de artikelen 33 en 34 Wbp geldt een informatieplicht van Adecco jegens de Flexkracht indien persoonsgegevens worden verkregen bij de betrokkene dan wel op andere wijze. Adecco informeert de kandidaten door middel van de Privacy Policy die specifiek voor PES geldt. Voorts worden kandidaten geïnformeerd door de intercedent voorafgaand aan de PES.

Tot slot is in de Privacy Policy opgenomen op welke wijze Flexkrachten hun rechten bij Adecco kunnen uitoefenen. Het betreft het recht op inzage, aanvulling, correctie en verwijdering, zoals bedoeld in de artikelen 35 en 36 Wbp. Ook staat in de Privacy Policy duidelijk vermeld dat een Flexkracht niet verplicht is tot medewerking aan de PES en hiertegen bezwaar kan maken.

Adecco geeft met bovenstaande een correcte invulling aan de artikelen 33 tot en met 36 Wbp.

5 Conclusie

Op grond van het voorgaande concludeert het CBP dat de door de melder beschreven voorgenomen verwerking met betrekking tot PES voldoende waarborgen bevat, zodat het CBP besluit de beschreven voorgenomen verwerking rechtmatig te verklaren.

Adecco heeft naar aanleiding van de eis van opdrachtgevers tot het (laten) uitvoeren van screenings een werkwijze ontwikkeld die is neergelegd in werkinstructies aan de werknemers van Adecco, in het Protocol ten aanzien van PES en de Privacy Policy ten aanzien van PES. De grondslag voor de verwerking betreft het gerechtvaardigde belang als bedoeld in artikel 8, onder f, Wbp. Deze documenten geven voldoende blijk van een zorgvuldige belangenafweging tussen het gerechtvaardigde belang van Adecco en de belangen van betrokkenen op bescherming van hun rechten en vrijheden, in het bijzonder de bescherming van de persoonlijke levenssfeer die leiden tot de conclusie dat het noodzakelijk is dat de belangen van Adecco daarbij prevaleren.

De werkwijze van Adecco geeft een adequate uitwerking van de inhoudelijke waarborgen die een behoorlijke en zorgvuldige gegevensverwerking aannemelijk maken. Daarnaast voorzien bovengenoemde documenten in organisatorische waarborgen die een juiste en zorgvuldige gegevensverwerking aannemelijk maken. Tevens bevatten deze een uitwerking van de rechten van betrokkenen die voor de noodzakelijke balans en correctiemogelijkheden zorgen. In aanvulling daarop zijn tevens voldoende aanvullende passende en specifieke waarborgen getroffen voor de bijzondere risicovolle aspecten van de verwerking.

6 Afsluiting en rechtsmiddel

Op het voorafgaand onderzoek is de 'uniforme openbare voorbereidingsprocedure' van afdeling 3.4 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing. De zakelijke inhoud van het besluit wordt in de *Staatscourant* gepubliceerd en het besluit en de daarop betrekking

hebbende stukken zullen – ingevolge artikel 3:11 Awb – gedurende zes weken ter inzage liggen bij het CBP.

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na publicatie in de *Staatscourant* van dit besluit om de beschreven verwerking rechtmatig te verklaren, beroep instellen tegen dit besluit bij de sector bestuursrecht van de rechtbank (artikel 3:15 Awb). Het indienen van een beroepschrift schort de werking van dit besluit niet op. Indien onverwijld spoed – gelet op de betrokken belangen – dat vereist kan de voorzieningenrechter van de rechtbank worden verzocht een voorlopige voorziening te treffen.

's Gravenhage, 29 juli 2015

Hoogachtend,
Namens het College bescherming persoonsgegevens,

Mr. U.H. Oelen
Hoofd afdeling Toezicht sector Privaat