

# Besluit inzake de verklaring omtrent de rechtmatigheid van de verwerking pre-employment screening van Randstad Nederland B.V. (z2015-00079)

## 1 Inleiding: aanleiding voorafgaand onderzoek

Op 2 februari 2015 heeft Randstad Nederland B.V. (hierna: Randstad) – 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 m1584244 onder de naam ‘PES administratie’.

Op grond van de beschikbare informatie concludeert het CBP dat Randstad 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 Randstad 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 3 februari 2015 heeft het CBP Randstad geïnformeerd over het voorafgaand onderzoek. Per brief van 4 februari 2015 heeft het CBP Randstad om inlichtingen verzocht.

Op 4 maart 2015 heeft het CBP aan Randstad 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**

Randstad 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.

De wijze waarop een PES is ingericht is afhankelijk van de opdrachtgever en van de betreffende functie. De PES kan derhalve bestaan uit het laten aanvragen van een verklaring omtrent het gedrag (hierna: VOG), het laten invullen van een zogeheten Eigen Verklaring, het navragen van referenten of in het geval van financiële gegevens het raadplegen van openbare bronnen zoals het Centraal Insolventieregister.

### **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 PES Protocol.

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 Randstad 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. Randstad 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 Randstad een geslaagd beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder f, Wbp. Dit betekent dat Randstad, voordat een opdracht tot screening wordt uitgevoerd, zich ervan moet vergewissen dat de voorgenomen screening voldoet aan bovengenoemde eisen. Uit de informatie van Randstad is gebleken dat Randstad zijn werkwijze zodanig heeft ingericht dat een PES slechts wordt uitgevoerd nadat Randstad 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. Randstad 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. Randstad heeft in het Protocol opgenomen dat de PES gegevens uitsluitend gebruikt worden voor bemiddeling of voor managementdoeleinden zoals het laten uitvoeren van audits.

Persoonsgegevens worden op grond van artikel 9 Wbp niet verder verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen. Randstad heeft in het Protocol en in haar werkprocessen opgenomen dat gegevens afkomstig uit een PES niet gebruikt mogen worden voor andere functies waarvoor die verklaring niet relevant is. Randstad 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. Randstad heeft in het Protocol aangegeven dat de volgende bewaartermijnen zullen worden gehanteerd:

- Voor de VOG en de Eigen Verklaring van betrokkenen die niet binnen 1 jaar via Randstad aan het werk gaan bij een opdrachtgever geldt dat de gegevens worden bewaard tot 1 jaar na afronding van de PES (vanaf 1 oktober 2015).
- Voor de VOG en de Eigen Verklaring van betrokkenen die wel via Randstad aan het werk gaan bij een opdrachtgever geldt dat de gegevens worden bewaard tot 2 jaar na einde dienstbetrekking, tenzij de opdrachtgever aannemelijk kan maken dat een langere bewaartermijn gerechtvaardigd is, bijvoorbeeld in het geval van wettelijke verplichtingen (vanaf 1 januari 2016).
- Overige PES gegevens worden bewaard tot uiterlijk 2 jaar na einde dienstbetrekking of 2 jaar na het laatste contact met de flexwerker, tenzij de opdrachtgever aannemelijk kan maken dat een langere bewaartermijn gerechtvaardigd is (vanaf 1 januari 2016).

Voor alle gegevens geldt dat een langere bewaartermijn kan worden gehanteerd indien er bijvoorbeeld sprake is van een geschil, een gerechtelijke procedure of een daaruit voortkomende schikkingstraject. In die gevallen worden de gegevens uiterlijk 2 jaar na afronding van die procedure bewaard, echter niet langer dan noodzakelijk is voor het betreffende doeleinde.

Aangezien duidelijk is dat Randstad de gegevens niet langer bewaard dan noodzakelijk voor de doeleinden van de betreffende verwerking en daarbij maximale bewaartermijnen hanteert die redelijk zijn in verhouding tot die doeleinden, geeft Randstad met bovenstaande werkwijze een adequate invulling van het bepaalde in 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. Randstad heeft verscheidene maatregelen getroffen om

hieraan te voldoen, zoals het opvragen van gegevens bij de betrokkene zelf en het wissen van onjuiste en verouderde gegevens. Randstad 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. Randstad heeft in het Protocol opgenomen dat zij medewerkers instrueert die toegang moeten verkrijgen tot de PES gegevens omtrent de inhoud van het Protocol en zorgt ervoor dat zij zich verplicht hebben tot geheimhouding van alles wat verbonden is met de verwerking van de PES gegevens. Deze verplichting is vormgegeven door een algemene geheimhoudingsverplichting met boetebepaling in het arbeidscontract en door werkinstructies op het intranet van Randstad. Door deze maatregelen voldoet Randstad aan het bepaalde in 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 Randstad (artikel 31, eerste lid, onder c, Wbp). Ten aanzien van strafrechtelijke gegevens geldt dat, indien Randstad deze gegevens ten behoeve van zichzelf verwerkt, zij een beroep kan doen op artikel 22, tweede lid, onder a, Wbp. Randstad 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 Randstad 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. Randstad heeft in het Protocol opgenomen dat indien sprake is van de situatie dat aan betrokkene geen VOG is verstrekt, dan wel dat anderszins is gebleken van een strafrechtelijk verleden van betrokkene, deze strafrechtelijke gegevens slechts voor eigen gebruik door Randstad worden opgeslagen. Indien er sprake is van strafrechtelijke gegevens wordt in beginsel slechts aan de opdrachtgever meegedeeld dat de flexwerker niet (langer) aan de functievooraarden voldoet. Het feit dat er sprake is van een strafrechtelijk verleden van betrokkene wordt derhalve uitsluitend aan de opdrachtgever meegedeeld indien naar inschatting van Randstad het betreffende gegeven niet in de weg hoeft te staan van het blijven verrichten van de werkzaamheden door de flexwerker bij de opdrachtgever en de opdrachtgever hierover het uiteindelijke oordeel velt. Dit houdt in dat eventuele strafrechtelijke gegevens slechts gedeeld worden met de opdrachtgever indien hiervoor een noodzaak bestaat. Randstad heeft middels deze werkwijze een juiste balans gevonden tussen de belangen van de flexwerker, de opdrachtgever en Randstad zelf.

Ook gezien de overige waarborgen, zoals beschreven in dit besluit, heeft Randstad passende en specifieke waarborgen getroffen omtrent de verwerking van strafrechtelijke gegevens. Dit betekent dat Randstad 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 Randstad jegens de Flexkracht indien persoonsgegevens worden verkregen bij de betrokkene dan wel op andere wijze. Randstad heeft in zijn werkinstructie opgenomen dat kandidaten worden geïnformeerd over de screening en dat zij worden verwezen naar het PES protocol dat beschikbaar is via de website van Randstad.

Daarnaast is in het Protocol opgenomen op welke wijze Flexkrachten hun rechten bij Randstad kunnen uitoefenen. Het betreft het recht op inzage, aanvulling, correctie en verwijdering, zoals bedoeld in de artikelen 35 en 36 Wbp. Tevens staat in het Protocol waar en op welke wijze betrokkenen eventueel een klacht kunnen indienen bij Randstad.

Randstad 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.

Randstad heeft naar aanleiding van de eis van opdrachtgevers tot het (laten) uitvoeren van screenings een werkwijze ontwikkeld dat is neergelegd in werkinstructies aan de werknemers van Randstad, in het PES Protocol en in het Privacy Beleid van Randstad. 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 Randstad 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 Randstad daarbij prevaleren.

De werkwijze van Randstad geeft een adequate uitwerking van de inhoudelijke waarborgen die een behoorlijke en zorgvuldige gegevensverwerkingen 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 onverwijlde 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