

POSTADRES Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag BEZOEKADRES Prins Clauslaan 60 Den Haag
TEL 070 - 88 88 500 FAX 070 - 88 88 501 INTERNET www.cbpreweb.nl www.mijnprivacy.nl

AAN Randstad Nederland B.V.



DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

CONTACTPERSOON



AANGETEKENDE ALSMEDE

PER FAX: [REDACTED]

UW BRIEF VAN

UW KENMERK

ONDERWERP Last onder dwangsom

Samenvatting

1. Het College bescherming persoonsgegevens (CBP) heeft ingevolge artikel 60 van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) ambtshalve onderzoek gedaan naar de verwerking van onder meer bijzondere persoonsgegevens door Randstad Nederland B.V. (verder: Randstad). Naar aanleiding van dit onderzoek heeft het CBP besloten om op grond van artikel 65 van de Wbp in samenhang gezien met artikel 5:32, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) een last onder dwangsom op te leggen.

Het CBP constateert dat Randstad op het moment van het opleggen van de last onder dwangsom nog steeds in strijd handelt met artikel 10 van de Wbp, omdat persoonsgegevens worden verwerkt waarbij Randstad geen maximale bewaartermijnen hanteert. Hierdoor worden persoonsgegevens langer bewaard dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt.

Met het dwangsbesluit beoogt het CBP dat Randstad, als overtreder, de geconstateerde overtreding beëindigt.

2. De last bestaat uit een maatregel die binnen de in dit besluit genoemde begunstigingstermijn dient te zijn nageleefd. Bij niet-naleving is Randstad een dwangsom verschuldigd van € 15.000 voor iedere week of een gedeelte daarvan dat de maatregel niet geheel is uitgevoerd, met een maximum van € 150.000.
3. Het CBP baseert deze last onder dwangsom (verder: het dwangsbesluit) op het rapport definitieve bevindingen (verder: het rapport) van 24 september 2014 dat aan Randstad is toegezonden, de nadien ontvangen (proces)stukken en door Randstad genomen maatregelen.

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

1. Verloop van de procedure

5. Op 30 oktober 2014 heeft het CBP het rapport vastgesteld en aan Randstad gezonden. De openbare versie van het rapport is op 20 november 2014 gepubliceerd op de website van het CBP.
6. Het CBP heeft Randstad bij brief van 18 december 2014 in kennis gesteld van zijn voornemen om handhavend op te treden en Randstad in de gelegenheid gesteld mondeling of schriftelijk haar zienswijze naar voren te brengen.
7. Randstad heeft op 26 januari 2015 een aantal screenshots inzake reeds verrichte aanpassingen aan de systemen en werkinstructies- en processen van Randstad betreffende de verwerking van gezondheidsgegevens, gegevens inzake loonbeslagen en kopieën van identiteitsbewijzen aan het CBP toegezonden naar aanleiding van het voornemen om een last onder dwangsom op te leggen.
8. Randstad heeft op 29 januari 2015 bij het CBP een schriftelijk verzoek ingediend om een Voorafgaand onderzoek te verrichten als bedoeld in artikel 31, eerste lid, in samenhang met artikel 32, derde lid, van de Wbp in verband met de verwerking van strafrechtelijke gegevens door Randstad in het kader van een pre-employment screening.
9. Op 2 februari 2015 heeft de hoorzitting plaatsgevonden en [REDACTED] gemachtigde, namens Randstad een mondelinge en een schriftelijke zienswijze gegeven over het voornemen om een last onder dwangsom op te leggen en de gewijzigde werkwijze nader toegelicht.
10. Van de hoorzitting is een verslag gemaakt dat bij brief van 26 februari 2015 aan Randstad is gezonden. Bij brief van 12 maart 2015 heeft Randstad gereageerd op het concept-hoorzittingsverslag. Bij brief van 19 maart 2015 heeft het CBP het definitieve verslag van de hoorzitting aan Randstad gezonden.
11. Tijdens de hoorzitting heeft Randstad te kennen gegeven dat zij maatregelen heeft getroffen met als doel de resterende overtredingen te beëindigen. Het CBP heeft bij brief van 10 februari 2015 daarover nadere vragen gesteld.
12. Randstad heeft bij brief van 24 februari 2015 nadere informatie verstrekt.
13. Bij brief van 31 maart 2015 heeft Randstad tevens een plan van aanpak toegezonden ten aanzien van de geplande vaststelling en implementatie van de bewaartermijnen.
14. Bij brief van 4 juni 2015 heeft Randstad conform afspraak een voortgangsrapportage toegezonden.
15. Het CBP heeft in zijn brief van 11 juni 2015 benadrukt dat het CBP een last onder dwangsom zal opleggen, omdat nog steeds sprake is van een overtreding ten aanzien van de verwerking van rasgegevens, het burgerservicenummer (hierna: BSN) en de bewaartermijnen. Ten aanzien van de

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

verwerking van strafrechtelijke gegevens heeft het CBP opgemerkt dat Randstad daarover bij separate brief zal worden geïnformeerd, in verband met het verzoek om Voorafgaand onderzoek.

16. Bij e-mailbericht van 9 juli 2015 heeft de gemachtigde van Randstad een werkwijze overgelegd die ziet op een aangepaste procedure aangaande de verwerking van kopieën van identiteitsbewijzen waarop ook rasgegevens en het BSN worden verwerkt. De gemachtigde van Randstad heeft daarbij aan het CBP verzocht om aan te geven of de voorgestelde werkwijze voldoet aan de Wbp en of dit een aanleiding vormt voor het CBP om in zoverre van handhaving af te zien.
17. Op 5 augustus 2015 heeft het CBP ten aanzien van de verwerking van strafrechtelijke gegevens in de Staatscourant van 5 augustus 2015 een rechtmatigheidsverklaring gepubliceerd (Staatscourant 2015, nr. 23472) naar aanleiding van het verzoek van Randstad om een Voorafgaand onderzoek te verrichten. In de rechtmatigheidsverklaring wordt vermeld dat Randstad ten behoeve van een pre-employment screening strafrechtelijke gegevens mag verwerken.
18. Bij brief van 6 augustus 2015 heeft het CBP aan Randstad te kennen gegeven dat de voorgenomen aanpassing van de werkwijze ten aanzien van de verwerking van kopieën van identiteitsbewijzen waarop rasgegevens en het BSN worden verwerkt niet langer leidt tot overtredingen van de artikelen 16 en 24 van de Wbp. Voorts merkt het CBP op dat de verstrekking van een rechtmatigheidsverklaring door het CBP tot gevolg heeft dat Randstad strafrechtelijke persoonsgegevens mag verwerken in het kader van een pre-employment screening en derhalve geen redenen meer aanwezig acht om daartegen handhavend op te treden. Wel zal het CBP een last onder dwangsom opleggen die ziet op het overtreden van artikel 10 van de Wbp wegens het langer bewaren van persoonsgegevens dan noodzakelijk is.
19. Bij e-mailbericht van 21 augustus 2015 heeft de gemachtigde van Randstad bewijsstukken aangeleverd van de implementatie van de op 9 juli 2015 aangekondigde werkwijze.

2. Door het CBP geconstateerde overtredingen

20. Het CBP heeft in zijn rapport van 24 september 2014, vastgesteld op 30 oktober 2014, geconcludeerd dat Randstad weliswaar gedurende het onderzoek enige maatregelen heeft getroffen maar nog steeds in strijd handelt met de Wbp. De volgende met de Wbp strijdige verwerkingen resteerden op voornoemde datum:
 - Randstad verwerkt *rasgegevens* door het kenmerk nationaliteit en een kopie van het identiteitsbewijs te registreren in haar systemen. Dit is toegestaan *vanaf* het moment waarop Randstad een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht. In dat geval is de uitzonderingsgrond van artikel 18, aanhef en onder a, van de Wbp van toepassing. Randstad handelt in die gevallen in strijd met artikel 16 van de Wbp;
 - Randstad verwerkt gegevens over de *gezondheid* van uitzendkrachten. Randstad registreert de aard en de oorzaak van de ziekte van uitzendkrachten door ten behoeve van

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

andere intercedenten in een daartoe in het systeem ingericht open veld. Deze verwerking is echter niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid en is derhalve in strijd met artikel 16 van de Wbp. Randstad heeft aangegeven het open veld te zullen verwijderen, maar nog geen bewijs overgelegd waaruit blijkt dat deze verwerking inmiddels is beëindigd;

- Randstad verstrekt aan opdrachtgevers *strafrechtelijke gegevens* als vermeld in de Eigen Verklaring van uitzendkrachten en kan hiervoor geen geslaagd beroep doen op de uitzonderingen van artikel 22, vierde lid, en/of artikel 23 van de Wbp en handelt daarom in strijd met artikel 16 van de Wbp.
- Randstad verwerkt het *BSN* ten aanzien van ingeschreven personen waarmee nog geen uitzendovereenkomst is aangegeven. Het verwerken van het BSN is op dat moment nog niet noodzakelijk ter uitvoering van de wettelijke verplichting en handelt daarmee in strijd met artikel 24, eerste lid, van de Wbp;
- Randstad verwerkt *gegevens omtrent loonbeslagen* door intercedenten. Randstad heeft aangekondigd dat intercedenten vanaf medio oktober 2014 geen toegang meer zullen hebben tot deze gegevens. Ten tijde van het opstellen van het rapport was deze maatregel echter (nog) niet ingevoerd. Randstad beschikt niet over een grondslag als bedoeld in artikel 8 van de Wbp voor het verwerken van gegevens omtrent loonbeslagen en handelt daarmee aldus in strijd met artikel 8 van de Wbp;
- Randstad bewaart reeds vanaf de periode vóór 2000 alle persoonsgegevens van ingeschreven personen en uitzendkrachten en hanteert hierbij *geen maximale bewaartermijnen*. Randstad is voornemens om de bewaartermijn aan te passen zodat persoonsgegevens maximaal zeven jaar worden bewaard, met uitzondering van persoonsgegevens van ingeschrevenen die niet zijn bemiddeld en aan hebben gegeven niet langer ingeschreven te willen staan.

[REDACTED] Randstad heeft ten aanzien van de (voormalige) uitzendkrachten echter niet aannemelijk gemaakt dat het noodzakelijk is om *alle* gegevens zeven jaar te bewaren en handelt hiermee in strijd met artikel 10 van de Wbp.

21. Het CBP concludeert in zijn rapport dat Randstad hierdoor in strijd handelt met de artikelen 8, 10, 16, 24, eerste lid, van de Wbp. Op 18 december 2014 heeft het CBP een voornemen tot handhaving aan Randstad toegezonden.

3. Wettelijk kader

22. Het relevante wettelijk kader is opgenomen in bijlage I van dit dwangsombesluit.

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

4. Zienswijze Randstad

23. De zienswijze van Randstad op het voornemen tot handhaving is samen met de reactie van het CBP op de zienswijze opgenomen in bijlage II van dit dwangsombesluit.

5. Overwegingen van het CBP

5.1 Resterende overtredingen

Uit de mondelinge en schriftelijke zienswijze van Randstad en de aanvullende correspondentie en meegezonden stukken als toegezonden na de hoorzitting voorafgaande aan het opstellen van het dwangsombesluit, volgt dat Randstad herstelmaatregelen heeft getroffen. Deze maatregelen hebben ertoe geleid dat de eerder geconstateerde overtredingen inzake de artikelen 8, 16 en 24, eerste lid, van de Wbp inmiddels zijn beëindigd (zie reactie CBP in bijlage II).

Voorts is gebleken dat Randstad op het moment van het opstellen van het dwangsombesluit de inventarisatie van persoonsgegevens die het verwerkt nog niet heeft afgerond en een aanvang heeft gemaakt om de bijbehorende maximale bewaartermijnen vast te stellen en te implementeren, zoals Randstad in het door haar op 31 maart 2015 in haar Plan van Aanpak heeft aangekondigd. Ook heeft Randstad een aanvang gemaakt om verwerkte persoonsgegevens die te lang worden bewaard te verwijderen. Het CBP leidt hieruit af dat Randstad op dit moment derhalve nog niet voor alle persoonsgegevens die het verwerkt maximale bewaartermijnen hanteert die in overeenstemming zijn met de Wbp en dat zij daardoor nog immer persoonsgegevens langer bewaart dan is toegestaan (sinds in ieder geval 2001) zodat de overtreding van artikel 10 van de Wbp door Randstad nog immer voortduurt.

5.2 Bevoegdheid CBP en handhavingsoverwegingen

24. De bevoegdheid van het CBP om een last onder dwangsom op te leggen volgt uit artikel 65 van de Wbp in samenhang gezien met artikel 5:32, eerste lid, van de Awb. Het CBP heeft besloten om van deze bevoegdheid gebruik te maken.

Uit het rapport blijkt dat Randstad deze gegevens in ieder geval sinds 2001 bewaart en geen maximale bewaartermijnen hanteert en derhalve geen persoonsgegevens verwijdert wanneer deze niet langer noodzakelijk zijn voor het doel waarvoor deze gegevens worden verwerkt. De conclusie is dan ook dat Randstad artikel 10 van de Wbp overtreedt.

Volgens vaste jurisprudentie zal, gelet op het algemeen belang dat gediend is met handhaving, in geval van overtreding van een wettelijk voorschrift het bestuursorgaan dat bevoegd is om met een last onder bestuursdwang of dwangsom op te treden, in de regel van deze bevoegdheid gebruik moeten maken. Slechts onder bijzondere omstandigheden mag van het bestuursorgaan worden gevergd, dit niet te doen. Dit kan zich voordoen indien concreet zicht op legalisatie bestaat. Voorts kan handhavend optreden zodanig onevenredig zijn in verhouding tot de

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

daarmee te dienen belangen dat van optreden in die concrete situatie behoort te worden afgezien.¹ Bijvoorbeeld wanneer de overtreding een incidenteel karakter heeft of in geval van geringe ernst van een overtreding.²

Het CBP constateert dat in het onderhavige geval geen zicht bestaat op legalisatie. Ook overigens is niet gebleken van bijzondere omstandigheden die aanleiding geven om van handhavend optreden af te zien. Daarbij betreft het CBP het volgende.

Het door Randstad aangeleverde Plan van Aanpak behelst een gefaseerde implementatie van een procedure die er uiteindelijk toe zal leiden dat ook deze overtreding wordt weggenomen. In de schriftelijke zienswijze heeft Randstad toegelicht dat het inventariseren van de verwerkte gegevens, het vaststellen van de bewaartermijnen en het implementeren van [REDACTED] een complexe en tijdrovende aangelegenheid betreft. Deze omstandigheid maakt niet dat handhavend optreden in dit geval onevenredig is in verhouding tot het belang dat met naleving van de Wbp is gemoeid. Te meer nu is gebleken dat Randstad in ieder geval sinds 2001 persoonsgegevens van (kandidaat-)uitzendkrachten met voortduren bewaart en dat zij derhalve sindsdien beschikt over al hun persoonsgegevens. Het gaat daarbij om een zeer groot aantal personen waarvoor Randstad bemiddelt dan wel bemiddeld heeft. Ter indicatie wijst het CBP naar de cijfers hierover in het meest recente jaarverslag. In 2014 alleen al bemiddelde Randstad in Nederland 75.600 (kandidaat-)uitzendkrachten.

5.3 Last onder dwangsom en begunstigingstermijn

25. Het doel van de last onder dwangsom is het beëindigen van de overtreding en het voorkomen van herhaling; dit volgt uit artikel 5:2, eerste lid, aanhef en onder b, van de Awb. De maatregel die het CBP aan Randstad oplegt, is erop gericht de overtreding door Randstad van artikel 10 van de Wbp te doen wegnemen zodat persoonsgegevens van uitzendkrachten niet langer worden bewaard dan noodzakelijk voor het doeleinde waarvoor deze worden verwerkt.
26. De last die het CBP oplegt sluit aan bij de afzonderlijke fases die Randstad heeft verwoord in het Plan van Aanpak en dient ertoe te leiden dat passende bewaartermijnen worden vastgesteld en geïmplementeerd. Het CBP onderscheidt de volgende fases:
 - Het vastleggen van de doeleinden waarvoor Randstad persoonsgegevens verzamelt en/of vervolgens verwerkt;
 - Het vastleggen welke persoonsgegevens Randstad verwerkt omdat deze noodzakelijk zijn voor de doeleinden als vermeld onder a);
 - Het vastleggen van bewaartermijnen waarbij duidelijk is hoe lang de persoonsgegevens onder b) per doeleinde als genoemd onder a) worden bewaard en waarom;
 - Ervoor zorgdragen dat de bewaartermijnen als vermeld onder c) niet langer zijn dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden vermeld onder a);
 - Ervoor zorgdragen dat hetgeen vermeld is onder a) tot en met d) volledig is

¹ Zie o.a. ABRvS 25 februari 2015, ECLI:NL:RVS:2015:532.

² ABRvS 26 mei 2010, ECLI:NL:RVS:2010:BM5601.

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

geïmplementeerd in de IT-systemen van Randstad (o.a. [REDACTED]) en volledig is doorgevoerd in de werkinstructies en werkprocessen van Randstad;

- Ervoor zorgdragen dat persoonsgegevens uiterlijk op het moment waarop de bewaartermijn als vermeld onder c) verstrijkt zijn vernietigd of verwijderd;
- Ervoor zorgdragen dat op het moment waarop de begunstigingstermijn als vermeld in onderhavig besluit eindigt, Randstad alle persoonsgegevens heeft vernietigd of verwijderd die – gelet op het bepaalde onder a) tot en met d) en f) – in strijd met artikel 10 van de Wbp worden verwerkt.

27. Artikel 5:32b, derde lid, van de Awb schrijft voor dat de bedragen in redelijke verhouding staan tot de zwaarte van het geschonden belang en tot de beoogde werking van de dwangsom. Bij de vaststelling van de hoogte van de dwangsom wordt in het algemeen in aanmerking genomen dat de dwangsom een prikkel dient te zijn tot naleving van de last, ook in relatie tot de ernst van de overtredingen. De hoogte van de dwangsom mag dan niet hoger zijn dan toereikend is om de overtreder te bewegen normconform te handelen, zij het dat de dwangsom wel doeltreffend moet zijn.³ Bij een last onder dwangsom mag weliswaar de draagkracht van de overtreder geen rol spelen, maar de beoogde werking van de dwangsom brengt mee dat de hoogte van het te verbeuren bedrag mag worden afgestemd op de zwaarte van het geschonden belang en het met de overtreding te behalen financiële voordeel.⁴
28. Randstad heeft volgens haar jaarverslag in 2014 een omzet van EUR 2,794 miljard in Nederland. In 2014 had Randstad 4.340 personen in dienst⁵, niet zijnde uitzendkrachten.
29. Gelet op het feit dat de dwangsom een prikkel dient te zijn tot naleving van de last; gelet op de hoogte van de omzet en winstcijfers van Randstad; gelet het grote aantal betrokken Nederlandse kandidaat-uitzendkrachten en gelet op de ernst van de overtredingen, is een dwangsom van € 15.000,-- per week en een maximale hoogte van de dwangsom van € 150.000,-- passend.
30. Artikel 5:32a, tweede lid, van de Awb bepaalt dat een termijn wordt gesteld 'gedurende welke de overtreder de last kan uitvoeren zonder dat een dwangsom wordt verbeurd'. In de wetsgeschiedenis wordt benadrukt dat deze termijn zo kort mogelijk moet zijn, maar wel lang genoeg om de last te kunnen uitvoeren.⁶ Volgens de planning van Randstad zal het vaststellen en het implementeren van de bewaartermijnen in beginsel eind 2015 gereed zijn. Uitloop naar 2016 is echter mogelijk [REDACTED] Gelet hierop geeft een begunstigingstermijn van zes maanden na dagtekening van het dwangsombesluit Randstad voldoende tijd om aan de

³ Vgl. Van Wijk/Konijnenbelt/Van Male (2011), p. 458.

⁴ Zie Tekst & Commentaar Algemene wet bestuursrecht, art. 5:32b, aant. 4. Ook oordeelde het CBb in een bepaald geval (ECLI:NL:CBB:2011:BT6385) dat een dwangsom van 55.000 euro per dag met een maximum van 5.000.000 euro niet onevenredig hoog was gelet op de orde van grootte van het verschil in omzet dat werd gegenereerd met en zonder tariefsverhoging, dat in de miljoenen liep.

⁵ Bladzijde 12.

⁶ Kamerstukken II 1993/94, 23 700, nr. 3, p.163.

last te voldoen.

6 Dictum

31. Het CBP legt de volgende maatregel op:

Gelet op de in het rapport van 24 september 2014 geconstateerde overtreding van artikel 10 van de Wbp, die nog steeds voortduurt, dient Randstad haar werkwijze aan te passen zodat Randstad slechts persoonsgegevens bewaart voor zolang dit noodzakelijk is voor het doeleinde waarvoor deze gegevens worden verwerkt.

Om tot toereikende bewaartermijnen te komen doorloopt Randstad, aan de hand van het door haar op 31 maart 2015 aangeleverde Plan van Aanpak en binnen de begunstigingstermijn, de volgende stappen. Dit betekent dat Randstad binnen de gestelde begunstigingstermijn:

- a) heeft vastgelegd voor welke doeleinden Randstad persoonsgegevens verzamelt en/of vervolgens verwerkt;
- b) heeft vastgelegd welke persoonsgegevens Randstad verwerkt omdat deze noodzakelijk zijn voor de doeleinden als vermeld onder a);
- c) bewaartermijnen vaststelt; hiertoe legt Randstad vast en motiveert zij hoe lang de persoonsgegevens onder b) per doeleinde als genoemd onder a) worden bewaard en waarom;
- d) ervoor zorgdraagt dat de bewaartermijnen als vermeld onder c) niet langer zijn dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden vermeld onder a);
- e) ervoor zorgdraagt dat hetgeen vermeld is onder a) tot en met d) volledig is geïmplementeerd in de IT-systemen van Randstad (o.a. [REDACTED]) en volledig is doorgevoerd in de werkinstructies en werkprocessen van Randstad;
- f) ervoor zorgdraagt dat zij persoonsgegevens uiterlijk op het moment waarop de bewaartermijn als vermeld onder c) verstrijkt, de persoonsgegevens heeft vernietigd of verwijderd;
- g) ervoor zorgdraagt dat zij op het moment waarop de begunstigingstermijn als vermeld in onderhavig besluit eindigt, alle persoonsgegevens heeft vernietigd of verwijderd die – gelet op het bepaalde onder a) tot en met d) en f) – in strijd met artikel 10 van de Wbp reeds zijn en/of worden verwerkt.

Dwangsom en begunstigingstermijn

32. Indien Randstad niet uiterlijk zes maanden na datum van onderhavig dwangsbesluit de maatregel heeft uitgevoerd, verbeurt Randstad een dwangsom van € 15.000,-- (zegge: vijftienduizend euro) per week of per gedeelte daarvan in geval de maatregel geheel of gedeeltelijk niet, niet tijdig of niet volledig is uitgevoerd. De maximale dwangsom die Randstad kan verbeuren is € 150.000,-- (zegge: honderdenvijftigduizend euro).

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

Informatie over naleving van het dwangsombesluit

33. Het CBP verzoekt Randstad tijdig vóór het einde van de begunstigingstermijn bewijsstukken aan het CBP toe te zenden waaruit blijkt dat tijdig en volledig aan de last is voldaan. Het tijdig overleggen van bewijsstukken laat overigens onverlet dat het CBP bevoegd is om een onderzoek, waaronder een onderzoek ter plaatse, in te stellen indien het dit dienstig voorkomt.

Hoogachtend,
Het College bescherming persoonsgegevens,

Mr. J. Kohnstamm
Voorzitter

Rechtsmiddelen

Indien Randstad het niet eens is met dit besluit, dan kan Randstad binnen zes weken na verzending van dit besluit ingevolge artikel 7:1 van de Awb schriftelijk een bezwaarschrift indienen bij het CBP, Postbus 93374, 2509 AJ, Den Haag, Nederland, onder vermelding van "Awb-bezwaar" op de envelop.

Bijlage I - wettelijk kader*Artikel 1 van de Wbp (voor zover relevant):*

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. persoonsgegevens: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon;
- b. 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; [...]
- d. 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;
- e. bewerker: degene die ten behoeve van de verantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt, zonder aan zijn rechtstreeks gezag te zijn onderworpen;
- f. betrokkene: degene op wie een persoonsgegeven betrekking heeft;
- g. derde: ieder, niet zijnde de betrokkene, de verantwoordelijke, de bewerker, of enig persoon die onder rechtstreeks gezag van de verantwoordelijke of de bewerker gemachtigd is om persoonsgegevens te verwerken; [...]
- i. toestemming van de betrokkene: elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt; [...]
- k. het College bescherming persoonsgegevens of het College: het College als bedoeld in artikel 51; [...]
- n. verstrekken van persoonsgegevens: het bekend maken of ter beschikking stellen van persoonsgegevens;
- o. verzamelen van persoonsgegevens: het verkrijgen van persoonsgegevens; [...]

Artikel 8 van de Wbp:

Persoonsgegevens mogen slechts 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 betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert.

Artikel 10 van de Wbp (voor zover relevant):

1. Persoonsgegevens worden niet langer bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkene te identificeren, dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt.

[...]

Artikel 16 van de Wbp (voor zover relevant):

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. Hetzelfde geldt voor strafrechtelijke persoonsgegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag.

[...]

Artikel 18 van de Wbp (voor zover relevant):

Het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands ras te verwerken als bedoeld in artikel 16, is niet van toepassing indien de verwerking geschiedt:

a. met het oog op de identificatie van de betrokkene en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is;

[...]

Artikel 24 van de Wbp (voor zover relevant):

1. 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.

Artikel 31 van de Wbp (voor zover relevant):

1. Het College stelt voorafgaand aan een verwerking een onderzoek in indien de verantwoordelijke:

[...]

c. voornemens is ten behoeve van derden strafrechtelijke gegevens of gegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag te verwerken, anders dan in de gevallen genoemd in artikel 22, vierde lid, onderdelen a en b.

Artikel 51 van de Wbp (voor zover relevant):

1. Er is een College bescherming persoonsgegevens dat tot taak heeft toe te zien op de verwerking van persoonsgegevens overeenkomstig het bij en krachtens de wet bepaalde. Tevens houdt het College toezicht op de verwerking van persoonsgegevens in Nederland, wanneer de verwerking plaatsvindt overeenkomstig het recht van een ander land van de Europese Unie.

[...]

Artikel 60 van de Wbp (voor zover relevant):

1. Het College kan ambtshalve of op verzoek van een belanghebbende, een onderzoek instellen naar de wijze waarop ten aanzien van gegevensverwerking toepassing wordt gegeven aan het bepaalde bij of krachtens de wet.
2. Het College brengt zijn voorlopige bevindingen ter kennis van de verantwoordelijke of de groep van verantwoordelijken die bij het onderzoek zijn betrokken en stelt hen in de gelegenheid hun zienswijze daarop te geven. Houden de voorlopige bevindingen verband met de uitvoering van enige wet, dan brengt het College deze tevens ter kennis van Onze Minister die het aangaat.
[...]

Artikel 61 van de Wbp (voor zover relevant):

1. Met het toezicht op de naleving als bedoeld in artikel 51, eerste lid zijn belast de leden en buitengewone leden van het College, de ambtenaren van het secretariaat van het College, alsmede de bij besluit van het College aangewezen personen.
[...]
4. Het College is bevoegd tot oplegging van een last onder bestuursdwang ter handhaving van artikel 5:20, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover het betreft de verplichting tot het verlenen van medewerking aan een bij of krachtens het eerste lid aangewezen ambtenaar.
[...]

Artikel 65 van de Wbp:

Het College is bevoegd tot oplegging van een last onder bestuursdwang ter handhaving van de bij of krachtens deze wet gestelde verplichtingen.

Artikel 5:16 van de Awb:

Een toezichthouder is bevoegd inlichtingen te vorderen.

Artikel 5:17 van de Awb:

1. Een toezichthouder is bevoegd inzage te vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden.
2. Hij is bevoegd van de gegevens en bescheiden kopieën te maken.
3. Indien het maken van kopieën niet ter plaatse kan geschieden, is hij bevoegd de gegevens en bescheiden voor dat doel voor korte tijd mee te nemen tegen een door hem af te geven schriftelijk bewijs.

Artikel 5:20 van de Awb (voor zover relevant):

1. Een ieder is verplicht aan een toezichthouder binnen de door hem gestelde redelijke termijn alle medewerking te verlenen die deze redelijkerwijs kan vorderen bij de uitoefening van zijn bevoegdheden.
[...]

Artikel 5:32 van de Awb (voor zover relevant):

1. Een bestuursorgaan dat bevoegd is een last onder bestuursdwang op te leggen, kan in plaats daarvan aan de overtreder een last onder dwangsom opleggen.

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

Bijlage II – Zienswijze Randstad en reactie CBP

1. Randstad heeft in haar schriftelijke en mondelinge zienswijzen het volgende naar voren gebracht tegen het voornemen van het CBP om een last onder dwangsom op te leggen. Hieronder volgt telkens eerst een toelichting van de geconstateerde overtreding en vervolgens de zienswijze van Randstad gevolgd door de reactie van het CBP op deze zienswijze.

Overtreding inzake rasgegevens

Randstad verwerkt rasgegevens door het kenmerk nationaliteit en een kopie van het identiteitsbewijs te registreren in haar systemen. Dit is toegestaan *vanaf* het moment waarop Randstad een uitzendovereenkomst heeft gesloten met de uitzendkracht en is de uitzonderingsgrond van artikel 18, aanhef en onder a, van de Wbp van toepassing. In gevallen waarin (nog) geen uitzendovereenkomst is gesloten, ontbreekt echter een grondslag als bedoeld in artikel 8 van de Wbp. Randstad handelt in die gevallen in strijd met artikel 16 Wbp.

2. In zijn pleitnota (paragraaf 2) geeft de gemachtigde van Randstad aan dat Randstad een kopie van het identiteitsbewijs maakt op het moment dat de uitzendovereenkomst wordt aangegaan. Deze vastlegging van rasgegevens is volgens de gemachtigde van Randstad onvermijdelijk ten behoeve van de identificatie van de kandidaat uitzendkracht. [REDACTED]

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

- [REDACTED]
3. De gemachtigde van Randstad voegt hieraan toe dat het vastleggen van een kopie van een identiteitsbewijs onvermijdelijk is voor identificatie. [REDACTED]
- [REDACTED]
- De kopie identiteitsbewijs bewijzen worden voor dit doel [REDACTED] bewaard. Het kan volgens de gemachtigde van Randstad zo zijn dat een kandidaat toch niet wordt geplaatst bijvoorbeeld omdat de kandidaat elders werk heeft gevonden (brief van 24 februari 2015, blz. 10). In die gevallen worden de identiteitsbewijzen [REDACTED] gewist (zie de overzichten 5 en 6 van bijlage 1 bij brief van 26 januari 2015).
4. Bij brief van 10 februari 2015 heeft het CBP nadere vragen gesteld ten aanzien van de mogelijkheden om rasgegevens te verwerken [REDACTED]. Verzocht is om screenshots toe te zenden waaruit blijkt dat de nationaliteit of andere rasgegevens niet kunnen worden geregistreerd of ingezien zolang nog geen sprake is van een uitzendovereenkomst. Tevens heeft het CBP verzocht om aan te geven welke rasgegevens Randstad verwerkt in geval de [REDACTED]. De gemachtigde van Randstad heeft in zijn brief van 24 februari 2015 een screenshot bijgevoegd en aangegeven dat in het veld "nationaliteit" kan worden vermeld [REDACTED]. De nationaliteit wordt vastgelegd op hetzelfde moment als waarop het identiteitsbewijs wordt gecontroleerd en vastgelegd derhalve op het moment waarop [REDACTED]. Ter verduidelijking merkt de gemachtigde van Randstad tevens op dat [REDACTED]
- [REDACTED]
- Afsluitend merkt de gemachtigde van Randstad op dat er feitelijk sprake is van [REDACTED]
5. Bij e-mailbericht van 9 juli 2015 bericht de gemachtigde van Randstad dat Randstad voornemens is om de wijze waarop het rasgegevens verwerkt aan te passen. [REDACTED]
- [REDACTED]

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

Reactie CBP

6. Uit de overgelegde informatie ten tijde van de hoorzitting blijkt dat Randstad [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED] Wanneer de kandidaat niet wordt geplaatst wordt [REDACTED] Deze werkwijze leidt ertoe dat, nog vóórdat sprake is van een definitieve uitzendovereenkomst, reeds een kopie van het identiteitsbewijs wordt verwerkt. Dit is echter niet noodzakelijk. Bovendien blijkt uit de stukken van Randstad dat [REDACTED]
- [REDACTED] Dit impliceert dat de beoogde controle onvoldoende is. Voorts blijkt uit de stukken dat [REDACTED]
- [REDACTED] Hieruit volgt dat een groot aantal identiteitsbewijzen tevergeefs worden verwerkt. Hierbij is nog geen rekening gehouden met identiteitsbewijzen van kandidaten die uiteindelijk niet worden geplaatst maar die nog gedurende [REDACTED] worden bewaard.
7. [REDACTED]
- Ondertekening van deze overeenkomst vindt reeds plaats door de kandidaat nog voordat daadwerkelijk sprake is van een uitzendopdracht. Deze werkwijze impliceert echter niet dat verificatie van de identiteit reeds moet plaatsvinden op het moment [REDACTED]
- [REDACTED] Verificatie mag pas plaatsvinden wanneer de voorwaarde voor totstandkoming van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk intreedt. Dit is op het moment waarop Randstad de ingangsdatum, de duur en de overige kenmerken van de opdracht bevestigt. Uit de bijlagen die Randstad heeft meegezonden blijkt onder andere [REDACTED]
- [REDACTED] Randstad heeft na de hoorzitting voornoemde werkwijze aangepast. Bij e-mailbericht van 9 juli 2015 heeft de gemachtigde bericht dat Randstad voornemens is om de huidige werkwijze aan te passen. [REDACTED]

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

[REDACTED]
[REDACTED] Randstad merkt hierbij op dat het kan voorkomen dat een kandidaat-uitzendkracht die een concrete opdracht heeft aanvaard alsnog van de opdracht afziet. Voor deze sporadische gevallen hanteert Randstad [REDACTED]
[REDACTED]

9. Naar aanleiding van het e-mailbericht van 9 juli 2015 heeft het CBP bij brief van 6 augustus 2015 bericht dat de voorgenomen aanpassing van de verwerking van kopieën van identiteitsbewijzen met daarop rasgegevens volgens het CBP voldoet aan de Wbp. Omdat op dat moment nog sprake was van een voorgenomen werkwijze heeft het CBP in de brief bericht, dat eerst van handhavend optreden tegen deze overtreding kan worden afgezien nadat door Randstad bewijsstukken zijn overgelegd waaruit daadwerkelijk blijkt dat het de werkwijze overeenkomstig het e-mailbericht van 9 juli 2015 heeft aangepast. Op 21 augustus 2015 heeft het CBP nadere stukken ontvangen van Randstad. Op het moment van het opstellen van het onderhavige dwangsbesluit was er derhalve geen sprake meer van een overtreding van artikel 16 van de Wbp ten aanzien van de verwerking van rasgegevens. Derhalve ziet het CBP geen aanleiding meer om ten aanzien van deze verwerking handhavend op te treden.

Overtreding inzake gezondheidsgegevens

10. Randstad verwerkt gegevens over de gezondheid van uitzendkrachten. Randstad registreert de aard en de oorzaak van de ziekte van uitzendkrachten door ten behoeve van andere intercedenten in een daartoe in het systeem ingericht open veld. Deze verwerking is echter niet noodzakelijk voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid en is derhalve in strijd met artikel 16 van de Wbp. Randstad heeft aangegeven het open veld te zullen verwijderen.
11. In de brief van 26 januari 2015 heeft Randstad screenshots toegezonden van enkele werkschermen in het [REDACTED] waaruit zou moeten blijken dat geen sprake meer is van een overtreding. Het open veld in het [REDACTED] waarin gegevens over de gezondheid werden vermeld is met ingang van [REDACTED] verwijderd. Screenshots zijn meegezonden bij de brief van 26 januari 2015.

Reactie CBP

12. Het CBP heeft bij brief van 10 februari 2015 verzocht om een nadere verduidelijking van de toegezonden screenshots omdat het leek alsof de oorzaak van de ziekmelding nog steeds kon worden weergegeven. Bij brief van 24 februari 2015 heeft de gemachtigde een aangepast screenshot meegezonden (blz. 8) waaruit blijkt dat als oorzaak van verzuim uitsluitend kan worden aangegeven: [REDACTED]
[REDACTED] Ten aanzien van ziekte kan derhalve geen nadere informatie meer worden

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

vermeld in het scherm. Uit het voorgaande blijkt dat de verwerking van gezondheidsgegevens in het systeem [REDACTED] sinds [REDACTED] niet meer mogelijk is. Randstad voldoet ten aanzien van deze verwerking inmiddels aan de Wbp. Het CBP ziet derhalve ten aanzien van deze verwerking af van handhavend optreden.

Overtreding inzake strafrechtelijke gegevens

13. Randstad verstrekt aan opdrachtgevers strafrechtelijke gegevens als vermeld in de Eigen Verklaring van uitzendkrachten en kan hiervoor geen geslaagd beroep doen op de uitzonderingen van artikel 22, vierde lid, en/of artikel 23 van de Wbp en handelt daarom in strijd met artikel 16 van de Wbp.
14. De gemachtigde van Randstad merkt op dat de situatie dat Randstad strafrechtelijke gegevens als vermeld in de Eigen Verklaring verwerkt, zich in de praktijk niet voordoet is. Een kandidaat zal in geval van een strafrechtelijk verleden immers zelf aangegeven dat het geen Eigen Verklaring kan overleggen omdat sprake is van strafrechtelijke antecedenten. Deze kandidaat zal zich dan terugtrekken. Tevens merkt de gemachtigde van Randstad op dat eventuele strafrechtelijke gegevens in de Eigen Verklaring niet met de opdrachtgever worden gedeeld. Randstad heeft naar aanleiding van het rapport voorlopige bevindingen op 29 januari 2015 aan het CBP verzocht om een voorafgaand onderzoek als bedoeld in artikel 31 van de Wbp voor de verwerking van strafrechtelijke gegevens in het kader van pre-employment screening (PES).

Reactie CBP

15. Het CBP heeft inmiddels de aangemelde verwerkingen onderzocht en vastgesteld dat sprake is van een rechtmatige verwerking. Het CBP heeft op 5 augustus 2015 de rechtmatigheidsverklaring gepubliceerd in de Staatscourant (nr. 23472). Randstad voldoet ten aanzien van de verwerking inmiddels aan de Wbp. Het CBP ziet derhalve geen aanleiding meer om ten aanzien van deze verwerking van strafrechtelijke gegevens handhavend op te treden.

Overtreding inzake het BSN

16. Randstad verwerkt het BSN ten aanzien van ingeschreven personen waarmee nog geen uitzendovereenkomst is aangegeven. Het verwerken van het BSN is op dat moment nog niet noodzakelijk ter uitvoering van de wettelijke verplichting en handelt daarmee in strijd met artikel 24, eerste lid, van de Wbp.
17. In de brief van 26 januari 2015 heeft Randstad screenshots toegezonden van enkele werkschermen in [REDACTED] waaruit zou moeten blijken dat geen sprake meer is van een overtreding. De verwerking omtrent identiteitsbewijzen is met ingang van [REDACTED] aangepast. De gemachtigde van Randstad verwijst hiervoor naar hetgeen is ingebracht

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

ten aanzien van de verwerking van rasgegevens.

Reactie CBP

18. Omdat op 9 juli 2015 sprake was van een voorgenomen werkwijze heeft het CBP in de brief van 6 augustus bericht, dat eerst van handhavend optreden tegen deze overtreding kan worden afgezien nadat bewijsstukken door Randstad zijn overgelegd waaruit daadwerkelijk blijkt dat het de werkwijze overeenkomstig het e-mailbericht van 9 juli 2015 heeft aangepast. Naar aanleiding van het e-mailbericht van 9 juli 2015 heeft het CBP bij brief van 6 augustus 2015 bericht dat de voorgenomen aanpassing van de verwerking van kopieën van identiteitsbewijzen met daarop het BSN volgens het CBP voldoet aan de Wbp. Op het moment van het opstellen van dit dwangsbesluit was derhalve geen sprake meer van een verwerking van het BSN van (kandidaat-)uitzendkrachten die in strijd is met de Wbp. Derhalve ziet het CBP geen aanleiding meer om handhavend op te treden tegen de wijze waarop Randstad het BSN verwerkt.

Overtreding inzake loonbeslaggegevens

19. Randstad verwerkt gegevens omtrent loonbeslagen door intercedenten. Randstad heeft aangekondigd dat intercedenten vanaf [REDACTED] geen toegang meer zullen hebben tot deze gegevens. Ten tijde van het opstellen van het rapport definitieve bevindingen was deze maatregel echter (nog) niet ingevoerd. Randstad beschikt niet over een grondslag als bedoeld in artikel 8 van de Wbp voor het verwerken van gegevens omtrent loonbeslagen en handelt daarmee aldus in strijd met artikel 8 van de Wbp.
20. In de brief van 26 januari 2015 heeft Randstad screenshots toegezonden van enkele werkschermen in het [REDACTED] waaruit zou moeten blijken dat geen sprake meer is van een overtreding. De gegevens omtrent loonbeslag is per [REDACTED] uitsluitend nog zichtbaar voor [REDACTED] Randstad. Bij brief van 24 februari 2015 heeft de gemachtigde van Randstad in reactie op de vraag van het CBP screenshots toegezonden waaruit alle keuzeopties [REDACTED] blijken bij de kolom [REDACTED]. Reden voor deze vraag was of [REDACTED] kunnen selecteren of inzien. De gemachtigde van Randstad licht toe dat de optie uitsluitend is te selecteren en in te zien door de [REDACTED]

Reactie CBP

21. Uit de beantwoording van de vragen en meegezonden screenshots blijkt dat [REDACTED] medewerkers niet langer toegang hebben tot gegevens inzake loonbeslagen. Uitsluitend de [REDACTED] weet of er een loonbeslag is gelegd en kan deze informatie inzien. Randstad voldoet ten aanzien van deze verwerking inmiddels aan de Wbp aangezien intercedenten geen toegang meer hebben tot gegevens over loonbeslag van uitzendkrachten. Het CBP zal derhalve ten aanzien van deze verwerking niet handhavend optreden.

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

Overtreding Randstad inzake bewaartermijnen

22. Randstad bewaart reeds vanaf de periode vóór 2000 alle persoonsgegevens van ingeschreven personen en uitzendkrachten en hanteert hierbij geen maximale bewaartermijnen. Randstad is voornemens om de bewaartermijn aan te passen zodat persoonsgegevens maximaal zeven jaar worden bewaard, met uitzondering van persoonsgegevens van ingeschrevenen die niet zijn bemiddeld en aan hebben gegeven niet langer ingeschreven te willen staan. Voor ingeschrevenen die niet zijn bemiddeld is Randstad voornemens om periodiek (jaarlijks) te toetsen of de ingeschrevene zijn inschrijving wenst te handhaven. Randstad heeft ten aanzien van de (voormalige) uitzendkrachten echter niet aannemelijk gemaakt dat het noodzakelijk is om *alle* gegevens zeven jaar te bewaren en handelt hiermee in strijd met artikel 10 van de Wbp.

23. In de pleitnota heeft de gemachtigde van Randstad aangegeven dat Randstad naar aanleiding van het rapport voorlopige bevindingen maximale bewaartermijnen van zeven respectievelijk twee jaar heeft aangekondigd:

- Een bewaartermijn van zeven jaar wordt gehanteerd voor uitzendkracht die hebben gewerkt voor Randstad. De termijn geldt vanaf het einde van het kalenderjaar waarin het dienstverband is geëindigd. Deze bewaartermijn wordt uiterlijk [REDACTED] geïmplementeerd;
- Een bewaartermijn van twee jaar wordt gehanteerd voor kandidaten die niet hebben gewerkt voor Randstad. De termijn geldt vanaf de datum waarop het laatste contact plaatsvond. Deze bewaartermijn is al bijna geheel geïmplementeerd.

Randstad heeft uit het rapport definitieve bevindingen afgeleid dat deze generieke bewaartermijnen niet volstaan volgens het CBP en dat eventuele wettelijke retentieplichten per documentsoort moeten worden bepaald en niet op dossierniveau. Daarom heeft Randstad stappen ondernomen om de bewaartermijnen fijnmaziger te maken. De gemachtigde van Randstad beschrijft de volgende stappen:

[REDACTED]

De gemachtigde van Randstad merkt op dat deze stappen complex zijn en zorgvuldig moeten worden uitgevoerd. De verwachting is dat de implementatie [REDACTED] duurt. Hiervoor refereert de gemachtigde van Randstad ook aan de termijnen die het CBP heeft gesteld voor de invoering van nieuwe bewaartermijnen door de [REDACTED] en [REDACTED]. Aansluitend merkt de gemachtigde van Randstad op dat een nader uitgewerkte planning aan het CBP kan worden verstrekt of periodiek informatie over de voortgang kan worden gegeven.

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

24. Bij brief van 10 februari 2015 heeft het CBP aan Randstad bericht dat het uiterlijk eind maart 2015 een nader uitgewerkt plan van aanpak wenst te ontvangen waaruit blijkt welke maatregelen Randstad gaat treffen ten aanzien van de bewaartermijnen. In de brief van 24 februari 2015 geeft de gemachtigde van Randstad aan dat vóór 30 maart 2015 een gedetailleerd plan van aanpak zal worden toegezonden waarbij ook [REDACTED] alsmede [REDACTED] zullen worden opgenomen. Het CBP heeft in de brief van 10 februari 2015 namelijk nadere vragen gesteld over [REDACTED]
25. Bij brief van 30 maart 2015 heeft de gemachtigde van Randstad een plan van aanpak toegezonden waarin [REDACTED] zijn beschreven inzake het vaststellen en implementeren van passende bewaartermijnen in [REDACTED]. Hierbij geeft Randstad aan dat het een complex proces is omdat eerst nader onderzocht dient te worden welke gegevens in het [REDACTED] worden opgeslagen en nieuwe bewaartermijnen moeten worden vastgesteld en geïmplementeerd. Wanneer de persoonsgegevens na afloop van de bewaartermijn moeten worden verwijderd, houdt dit volgens Randstad in dat sprake is van onomkeerbaar wissen van persoonsgegevens en deze gegevens dus op geen enkele wijze meer kunnen worden teruggehaald/gereactiveerd.

Bij brief van 4 juni 2015 heeft de gemachtigde van Randstad een update toegezonden van het plan van aanpak doormiddel van een voortgangsrapportage waarin – kort gezegd – is vermeld dat Randstad de bewaartermijnen niet eerder dan [REDACTED] zal hebben geïmplementeerd. Daarin bericht Randstad dat het implementatieproces bestaat uit [REDACTED]. Ter toelichting merkt Randstad daarover het volgende op:

[REDACTED] en betreft een algehele inventarisatie [REDACTED]

[REDACTED] Uit de inventarisatie blijkt dat sprake is van [REDACTED]

[REDACTED] en er [REDACTED]

[REDACTED] In de brief van 4 juni 2015 bericht de gemachtigde van Randstad dat de inventarisatie van gegevens zoals nodig voor het kunnen vaststellen van de bewaartermijnen te grofmazig is geweest om passende bewaartermijnen voor [REDACTED]

[REDACTED]
Zeven jaar voor personen die gewerkt hebben voor Randstad gerekend na einde kalenderjaar laatste dienstverband (laatste declaratie)

Twee jaar voor personen die niet gewerkt hebben. Gerekend vanaf laatste contact.

[REDACTED] worden verwijderd zodra deze uit [REDACTED]

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

[redacted] door het script.

Eenmaal verwijderde gegevens worden nog [redacted]

[redacted] en daarna definitief verwijderd.

In de brief van 4 juni 2015 bericht de gemachtigde van Randstad dat het verwijderen van gegevens zeer tijdrovend is en gestaag doorgaat.

Een [redacted] is niet op voorhand passend.

[redacted] De verwachting is dat deze bewaartermijn in [redacted] kan worden afgerond.

Vervolgens [redacted]

In de brief van 4 juni 2015 bericht de gemachtigde van Randstad dat deze fase bestaat uit [redacted]

[redacted]
geldt dat Randstad de volgende werkprocedure hanteert:

Het bewaren van de gegevens [redacted]

vindt plaats gedurende:

[redacted] in geval het gegevens betreft van kandidaten die zijn geworven/geselecteerd door Randstad en vervolgens rechtstreeks in dienst zijn getreden bij de opdrachtgever voor wie zij zijn geworven/geselecteerd.

Reden voor deze bewaartermijn is dat [redacted]

[redacted] in geval het gegevens betreft van kandidaten die niet hebben gewerkt (al dan niet via Randstad).

Deze termijnen kunnen langer worden in geval gedurende deze bewaartermijnen [redacted]

[redacted] Het dossier wordt niet langer bewaard dan voor zover dit noodzakelijk is voor [redacted]

DATUM 3 september 2015
ONS KENMERK z2014-00895

[REDACTED]
De zevenjaars termijn wordt nader verfijnd. [REDACTED] moet rekening worden gehouden met toepasselijke wettelijke eisen zoals de maximale bewaartermijn uit het Vrijstellingsbesluit Wbp versus de minimale bewaartermijnen uit andere wetgeving. De juridische analyse die daarvoor nodig is (gelet op wettelijke bewaarverplichtingen, doeleinden en [REDACTED])

[REDACTED] Het betreft een omvangrijk project dat onder meer dient te resulteren in een [REDACTED]

In de brief van 4 juni 2015 bericht de gemachtigde van Randstad dat ook ten aanzien van de [REDACTED] te grofmazig is om passende bewaartermijnen voor de vastgestelde [REDACTED] vast te kunnen stellen. Randstad is voornemens om bij het vaststellen van de bewaartermijnen een onderscheid te maken tussen de termijn waarbinnen de gegevens in [REDACTED] zullen worden bewaard, en, waar relevant, de termijn waarbinnen de gegevens [REDACTED]

[REDACTED] Randstad heeft de volgende bewaartermijnen vastgesteld:

[REDACTED]

De gemachtigde van Randstad bericht tevens dat de [REDACTED] bewaartermijnen al grotendeels zijn geïnventariseerd en zullen op korte termijn worden vastgesteld. Randstad heeft / stelt nog overige bewaartermijnen vast, die in een volgende voorgangsrapportage eveneens in een matrix zullen worden opgenomen.

[REDACTED]
Deze fase betreft een [REDACTED] bewaartermijnen die mogelijk overeenstemmen met [REDACTED] (zie aldaar). [REDACTED] In de brief van 4 juni 2015 bericht de gemachtigde van Randstad dat deze bewaartermijnen nog verder worden verfijnd. Hierbij zal

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

Randstad een onderscheid maken tussen de termijn waarbinnen de gegevens in [REDACTED]
zullen worden bewaard, en, waar relevant, de termijn waarbinnen de gegevens [REDACTED]

Randstad heeft hierbij prioriteit gegeven aan het vaststellen van bewaartermijnen van [REDACTED]
gegevens. Dit heeft geresulteerd in onderstaande bewaartermijnen en implementatietermijnen:

Randstad bericht dat de overige bewaartermijnen op eenzelfde wijze worden vastgesteld. Een
uitgebreidere matrix per subcategorie zal als bijlage bij de volgende voortgangsrapportage
worden gevoegd.

Na afronding van [REDACTED] zijn alle bewaartermijnen vastgesteld. Over het totale eisenpakket [REDACTED]
[REDACTED] een effectieve planning kunnen maken. Deze fase start in [REDACTED] maar zal naar
verwachting worden afgerond [REDACTED]

Na finalisatie van [REDACTED] vindt [REDACTED] plaats. De [REDACTED] ziet
op [REDACTED] en heeft zowel betrekking op [REDACTED]
[REDACTED]
De
gemachtigde van Randstad merkt evenwel op dat in verband [REDACTED]

DATUM 3 september 2015

ONS KENMERK z2014-00895

Reactie CBP

26. Uit het Plan van Aanpak blijkt nog niet welk fijnmazige bewaartermijnen door Randstad zullen worden gehanteerd. Duidelijk is dat de initiële bewaartermijnen (zeven en twee jaar) fijnmaziger zijn gemaakt maar dat dit proces nog niet is afgerond en derhalve nog volop gaande is. Volgens de gemachtigde van Randstad is het [REDACTED] dusdanig omvangrijk en bevat het zoveel [REDACTED] dat nog niet alle bewaartermijnen kunnen worden vastgesteld en de systemen nog niet kunnen worden aangepast. Voor zover Randstad nadere bewaartermijnen heeft vastgesteld, geldt dat Randstad prioriteit heeft gegeven aan de bewaartermijnen voor [REDACTED] gegevens. Deze bewaartermijnen heeft het CBP in het kader van het [REDACTED] beoordeeld en akkoord bevonden. Wel blijkt uit de overgelegde voortgangsrapportage dat deze bewaartermijnen nog niet zijn geïmplementeerd.

De implementatie van de bewaartermijn voor gegevens die vallen onder [REDACTED] wordt [REDACTED] afgerond. De overige bewaartermijnen inzake [REDACTED] worden [REDACTED] geïmplementeerd. Ten aanzien van de overige nog vast te stellen bewaartermijnen, is nog geen informatie aanwezig. Het CBP constateert derhalve dat nog niet alle bewaartermijnen zijn geïnventariseerd en/of zijn vastgesteld en vanzelfsprekend nog niet zijn geïmplementeerd. Randstad voldoet ten aanzien van de bewaartermijnen nog niet aan artikel 10 van de Wbp. Het CBP zal daarom tegen deze overtreding handhavend optreden.