

## **Appendix A bij certificatieschema**

### **Inzake: Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)**

De verstrekking van de gegevens in artikel 2.2.9. aan de certificerende instantie is evenmin in strijd met de WBP, mits de certificerende instantie de verwerking met bepaalde waarborgen omkleedt. Hieronder zet ik de voorwaarden kort uiteen aan de hand van de criteria van de WBP. Voorts doe ik een tekstvoorstel voor de norm, waarin het recht op inzage van de certificerende instantie in de personeelsdossiers is opgenomen. Ik ben er vanuit gegaan dat dit recht van inzage de gegevens zoals omschreven in artikel 2.2.9 (legitimatiebewijs, arbeidsovereenkomst, ondertekend huisreglement, diploma's, werkervaring, een loonbelastingverklaring, een verklaring ZFW en de VUT/ pensioenregeling) betreft.

### **Toepassing WBP**

De gegevens genoemd in artikel 2.2.9 zijn persoonsgegevens in de zin van de WBP. De wet stelt aan verwerking van persoonsgegevens bepaalde eisen. Alle handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder het raadplegen, bewaren, doorgeven, verzamelen en het gebruiken van persoonsgegevens, vallen onder de WBP. Het VDB en de certificerende instantie verwerken de gegevens in de personeelsdossiers. Het lijkt hier om gegevens in papieren personeelsdossiers te gaan. Ik ga er vanuit dat de papieren personeelsdossiers zijn opgenomen in een systematisch gerangschikt systeem, zoals dossierkasten, ordners met tabbladen (zoals geadviseerd in artikel 2.2.9), zodat de WBP ook op deze gegevens van toepassing is.

### **Vereisten waaraan de verwerking moet voldoen**

De WBP bepaalt onder andere dat:

- (i) gegevens behoorlijk en zorgvuldig moeten worden verwerkt;
- (ii) gegevensverwerking moeten voldoen aan het vereiste van doelbinding (Dit betekent dat gegevens slechts mogen worden verzameld voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden en de te verwerken gegevens moeten noodzakelijk, toereikend en relevant zijn voor die doeleinden);
- (iii) Een verwerking van gegevens mag voorts alleen plaatsvinden indien daarvoor één van de zes grondslagen aanwezig is, die in de WBP worden genoemd, zoals uitdrukkelijke toestemming, uitvoering van een overeenkomst, nakoming van een wettelijke verplichting etc.;
- (iv) gegevens niet mogen worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze oorspronkelijk en in hoofdzaak zijn verkregen;
- (v) de betrokkenen moeten van hun rechten (o.a. inzage, rectificatie) op de hoogte worden gesteld;
- (vi) de verwerking moet worden gemeld aan het College Bescherming Persoonsgegevens.

#### **Ad (i) en (ii)**

Prima vista lijkt het mij niet mogelijk de kwaliteitscontrole van de personeelsadministratie van VDB door middel van geaggregeerde (niet tot individuele personen herleidbare) gegevens uit te voeren. Voordeel van een geaggregeerde controle is dat de WBP dan niet van toepassing is. Ervan uitgaande dat de verwerking in haar huidige vorm dient plaats te vinden, dan is verdedigbaar dat de verwerking van de betreffende gegevens noodzakelijk is voor de uitvoering van de kwaliteitscontrole door de certificerende instantie, zoals bijvoorbeeld de controle van de arbeidsovereenkomst om na te gaan of door werknemers van VDB niet zwart wordt gewerkt. Het lijkt mij evenwel mogelijk de controle met minder gegevens uit te voeren. Zo lijkt het in het kader van de controle niet nodig het identificatiebewijs (inclusief foto) van de werknemer in te zien. Ik neem aan dat de certificerende instantie deze bewijzen gebruikt om bij te houden wiens gegevens zij heeft ingezien (en niet voor identificatiedoeleinden), zodat inzage en eventuele registratie van het nummer op het identificatiebewijs volstaat.

Indien de certificerende instantie controle van het gehele identificatiebewijs handhaaft, dient de betrokken werknemer VDB toestemming te geven voor de verstrekking aan de certificerende instantie. Deze toestemming dient aan een aantal voorwaarden te voldoen, zoals (i) dat de toestemming vrijwillig moet worden gegeven, (ii) gericht dient te zijn op bepaalde gegevens en (iii) ondubbelzinnig dient te zijn. In dit verband is aan te raden expliciet te melden dat toestemming kan worden geweigerd en ten allen tijden mag worden ingetrokken. Indien de certificerende instantie nog andere bijzondere gegevens in wil zien, zoals gegevens over de aard van afwezigheid van een werknemer, dan dient hiervoor eveneens vooraf toestemming te worden gevraagd van de werknemer.

#### **Ad (iii) Grondslag**

De enige toepasselijke grondslag is het gerechtvaardigd bedrijfsbelang VDB. De verstrekking van de gegevens van VDB aan de certificerende instantie is in het kader van het bedrijfsbelang van VDB, die zich vrijwillig onderwerpt aan de controle om in aanmerking te komen voor een certificaat. Dit kan een rechtmatige verwerking zijn, mits de verwerking noodzakelijk is voor dit doeleinde (zie vorige paragraaf) en de belangen van de betrokken werknemers van VDB niet prevaleren. In dit kader is het eveneens van belang dat de certificerende instantie de nader te bespreken waarborgen in acht neemt. Hierbij geldt bovendien dat als de werknemer zich verzet tegen verstrekking van zijn gegevens aan de certificerende instantie, VDB dit verzoek dient in te willigen.

#### **Ad (iv) Onverenigbare doeleinden**

Ik meen dat de verstrekking van de personeelsdossiers aan de certificerende instantie toelaatbaar is op grond van de WBP, omdat VDB en de certificerende instantie de gegevens verwerken op een wijze die verenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze oorspronkelijk en in hoofdzaak door VDB zijn verkregen. VDB verzamelt de gegevens van haar werknemers in eerste instantie ten behoeve van haar eigen personeels- en salarisadministratie. Zij mag deze gegevens later gebruiken voor een ander doel dan waarvoor zij ze heeft verzameld, mits dit op een wijze gebeurt die verenigbaar is met het oorspronkelijke doel. Dit hangt af van een aantal factoren, zoals:

- (a) de mate van verwantschap tussen het oorspronkelijke doel en het doel van verdere verwerking;
- (b) de aard van de gegevens (hoe gevoeliger de gegevens voor de betrokkene zijn, hoe minder snel u mag aannemen dat deze gegevens ook voor andere doeleinden mogen worden gebruikt);
- (c) De gevolgen van de beoogde (verdere) verwerking voor de betrokkene;
- (d) de wijze waarop de gegevens zijn verkregen en de mate waarin passende waarborgen voor de betrokkene zijn genomen.

De certificerende instantie gebruikt de gegevens in het kader van de kwaliteitsnormcontrole van VDB (om te zien of VDB voldoet aan het criterium "deugdelijke administratie"). In het onderhavige geval is er enerzijds geen sprake van verwantschap tussen de doeleinden personeelsadministratie en kwaliteitsnormcontrole. Voorts is thans sprake van verwerking van zogenaamde "bijzondere gegevens" (foto op legitimatiebewijs). Op basis van deze criteria is verdedigbaar dat de verwerking onrechtmatig is. Dit kan mijns inziens worden gecompenseerd door het feit dat de (verdere) verwerking geen gevolgen heeft voor de betrokkene en dat de verstrekking met voldoende waarborgen

omkleed is, zoals geheimhouding, beperkte inzage etc. De meest veilige weg is toestemming vragen aan de betrokken werknemers.

De rechtmatigheid van de verwerking zal in ieder geval veilig worden gesteld, als de betrokken werknemer VDB toestemming geeft voor de verstrekking van de gegevens aan de certificerende instantie. Deze toestemming dient te voldoen aan de voorwaarden genoemd in paragraaf (i). Hierbij loopt de certificerende instantie wel het risico dat de werknemer weigert toestemming te geven, zodat de verstrekking geen doorgang meer kan vinden.

#### **Ad (v) Rechten van de betrokken werknemer**

Op grond van de WBP dient de verantwoordelijke de betrokkene onder meer op de hoogte te stellen van zijn of haar identiteit en de doeleinden van de verwerking. Als VDB aan deze verplichting voldoet is de certificerende instantie ervan vrijgesteld.

#### **Ad (vi) Meldingsplicht**

Op grond van de WBP dient de verantwoordelijke de verwerking aan te melden bij het College Bescherming Persoonsgegevens, tenzij de verwerking onder het vrijstellingsbesluit valt. VDB dient de verwerking in beginsel aan te melden bij het College.

#### **Conclusie**

De verstrekking van de gegevens aan de certificerende instantie is niet in strijd met de WBP, mits met de nodige waarborgen omkleedt. Deze waarborgen zijn:

- dat de certificerende instantie zo min mogelijk persoonsgegevens bekijkt;
- dat de certificerende instantie de gegevens alleen bekijkt in het kader van controle;
- dat binnen de certificerende instantie zo min mogelijk personen inzage krijgen in de gegevens (onder strikte geheimhouding);
- dat de certificerende instantie de gegevens niet aan derden verstrekt;
- dat de certificerende instantie de gegevens in beginsel niet vastlegt.

Op basis van bovenstaande is het aan te raden de volgende normtekst op te nemen:

"In het kader van de KZD certificering heeft de certificerende instantie de bevoegdheid de personeelsdossiers van de werknemers van VDB in te zien teneinde te controleren of de personeelsadministratie deugdelijk is. De inzagebevoegdheid dient uitsluitend voor het in de vorige volzin omschreven doel en is beperkt tot (..) personen [aantal, functie]. Zij zijn onderworpen aan een geheimhoudingsverplichting. Voor zover kennis wordt genomen van persoonsgegevens (in de zin van de WBP) zullen deze niet voor dezelfde of andere doeleinden aan derden worden verstrekt. Ook zullen zulke gegevens niet worden vastgelegd, tenzij zulks naar de mening van de certificerende instantie noodzakelijk is in het kader van de controle. VDB blijft als enige verantwoordelijk voor de persoonsgegevens. De certificerende instantie verwerkt de gegevens uitsluitend in opdracht van VDB."