

Commentaar (T. vd Linden) bij: brief Cbp 14 mei 2002, z2002-0362 (artikel 1 nr 12).

Tegenwoordig krijg ik een loonstrook met een onmiskenbaar Randstad-logo erop, terwijl ik toch echt niet via een uitzendbureau bij de Universiteit Utrecht (UU) werk. Hoe zit dat? Mijn werkgever heeft de hele administratieve rompslomp van het berekenen en uitbetalen van salarissen uitbesteed aan Randstad HR Solutions. Maar dat betekent dus wel dat Randstad beschikt over behoorlijk wat persoonsgegevens van mij. Mag dat zomaar? Wil ik dat wel? Ik heb in het verleden wel eens als uitzendkracht voor Randstad gewerkt, en wie weet doe ik dat in de toekomst ook nog ooit. Zouden “ze” weten dat ik dezelfde ben?

In termen van de Wbp is de UU de “verantwoordelijke” (art. 1 sub d Wbp) die voor de verwerking van de persoonsgegevens een “bewerker” (art 1 sub e Wbp), te weten Randstad HR Solutions, heeft ingehuurd. In de overeenkomst tussen de UU en Randstad wordt afgesproken dat Randstad mijn gegevens alleen verwerkt in opdracht van de UU (behoudens afwijkende wettelijke verplichtingen), en dat Randstad ze beveiligd tegen verlies of enige vorm van onrechtmatige verwerking (art. 14 jo. art. 12 lid 3 en art. 13 Wbp). De UU is als verantwoordelijke natuurlijk aansprakelijk als er iets misgaat (art. 49 lid 3 Wbp). Randstad ook, voor zover nadeel of schade is ontstaan door zijn werkzaamheid (ook art. 49 lid 3 Wbp) – of eerder een nalaten, lijkt mij. Een en ander tenzij UU of Randstad kan bewijzen dat de schade niet aan hem kan worden toegerekend (art. 49 lid 4 Wbp, vergelijkbaar met art. 6:75 BW). Wat ik me dan altijd afvraag is hoe de “betrokkene” (ikzelf in dit geval) er ooit achterkomt wáár het lek zit, als iemand ineens iets van je blijkt te weten dat je hem niet zelf hebt verteld. En welke schade of welk nadeel lijdt je daardoor? En hoe toon je dat ooit aan? Of zelfs: hoe kom je er ooit achter, als je een baan niet aangeboden krijgt op grond van dingen die “ze” van je (denken te) weten. Voor de betrokkene geldt: wat niet weet dat niet deert. Of wel?

In casu ging het om de vraag tot hoe ver iemand nog als “bewerker” te kwalificeren is, en wanneer hij als “verantwoordelijke” dient te worden aangemerkt. Het Cbp oordeelt dat het bepalen van de doeleinden van de verwerking en de zeggenschap erover doorslaggevend zijn. De details van de verwerkingswijze mogen, aldus nog steeds het Cbp, best aan de bewerker overgelaten worden. Stel nou dat de bewerker, bijvoorbeeld met behulp van statistische technieken, deze gegevens kan “verrijken” door betrokkenen in bepaalde profielen in te delen.<sup>1</sup> Een simpel voorbeeld waar ook niet veel statistiek voor nodig is, is het risico dat een bepaalde “betrokkene” op een bepaald moment een beroep gaat doen op zekere faciliteiten zoals zwangerschapsverlof (het beruchte criterium van “vrouwen in de vruchtbare leeftijd”). Uiteraard is de werkgever verantwoordelijk voor de keuze om de gegevens te gebruiken voor dit soort voorspellingen – een keuze die in het kader van een goede bedrijfsvoering best legitiem kan zijn. Maar is het dan de bewerker die de details van de gegevensverwerking mag bepalen? Lees: de criteria mag hanteren (èn wellicht als “trick of the trade” geheim mag houden) wie wanneer in welk profiel terechtkomt? Of gaat het bij de details van de verwerkingswijze alleen om meer mundane aangelegenheden zoals de wijze van afronding op hele eurocenten en de lay-out van de loonstrook? De uitspraak zegt hierover: “Het bepalen van de details van de verwerkingswijze door de bewerker zal in de praktijk veelal zijn grondslag vinden in de deskundigheid die de bewerker in huis heeft, de (keuze van de) apparatuur en de software die hij daarbij gebruikt en de mankracht waarover hij beschikt.”

---

<sup>1</sup> Door te zoeken op zoektermen zoals “verrijking” en “gegevens” zijn op internet bedrijven te vinden die zich met dit soort activiteiten bezig houden. Het gaat dan vooral om het opstellen van risicoprofielen, bijvoorbeeld aan de hand van postcodes.

Volgens mij valt de indeling in profielen aan de hand van bepaalde criteria hier best onder te scharen.

Hoe het ook zij: een bewerker heeft er belang bij om vooral bewerker en geen verantwoordelijke te zijn. Hij doet er dus goed aan om dat in het contract met de verantwoordelijke duidelijk af te spreken. Ook de verantwoordelijke heeft hier belang bij denk ik: die wil vooral dat de bewerker niets op eigen houtje met de gegevens doet, waar hij als verantwoordelijke – de naam zegt het al – verantwoordelijk voor is.

Wat wel duidelijk is: de bewerker mag zich niet met de doeleinden van de verwerking en de zeggenschap over de gegevens bemoeien. In die zin kan ik (hoop ik dan maar) gerust zijn: mocht ik mij ooit weer als uitzendkracht bij Randstad melden, dan ga ik ervan uit dat “ze” niet op de hoogte zijn van mijn universitaire verleden, anders dan wat ik ze daar zelf over in mijn CV vertel. Want dan zouden ze de gegevens die aan hun als bewerker toevertrouwd zijn, voor hun eigen doeleinden (dus als verantwoordelijke) gebruiken – en dát is in strijd met de Wbp.