

## World Employment Confederations retningslinjer om «uavhengig behandlingsansvarlig» eller «databehandler» for leverandører av bemanningstjenester

Den private rekrutteringsbransjen fungerer som et mellomledd i arbeidsmarkedet for å knytte sammen etterspurt arbeidskraft og tilbudt arbeidskraft. Dette skjer ved at bransjen tilbyr forskjellige tjenester – for eksempel utleie av personell, direkte rekruttering, tjenestehåndtering (MSP), etc. Bemanningstjenestenes egenart gjør at de så og si alltid omfatter behandling av personopplysninger og at det skjer en utveksling av slike opplysninger med tredjeparter, særlig med kunder, for å finne ut hvilke jobbsøkere som passer til en jobb. I dette forholdet kan det oppstå usikkerhet om hvem som er uavhengig behandlingsansvarlig<sup>1</sup> og hvem som er databehandler av personopplysningene etter definisjonene i EUs personvernforordning. Vi understreker at personvernforordningen på ingen måte har snudd opp ned på dette området, og at bemanningsbyråenes rolle ble vurdert på samme måte etter det tidligere personverndirektivet i EU.

Beskyttelse av personopplysninger er et viktig tema når man skal levere eller signere kontrakt om bemanningstjenester. Dette betyr at bemanningsbyrået og kunden blir enige om eller avtaler bruk og overføring av personopplysninger seg imellom. Hensikten med denne veilederen er å gi kunnskap om dette forholdet. Den beskriver forskjellige bemanningstjenester og viser hvordan rollene som uavhengig behandlingsansvarlig(e) og / eller databehandler(e) oppfattes i de ulike tjenestetilbudene. På denne måten klargjøres de ulike partenes forpliktelser og ansvar for personopplysningene, samt hvilke ordninger som må etableres sammen med kunden. Målet med dette dokumentet er derfor å klargjøre bruken av personvernforordningen innenfor bemanningstjenester. I denne sammenhengen er det viktig å merke seg at tjenester fra bemanningsbyrå på ingen måte er begrenset til tjenestene som er beskrevet i dette dokumentet.

Så snart relasjonen mellom partene er avklart og etablert, er det viktig å merke seg at de tildelte rollene innebærer en rekke forpliktelser. Disse forpliktelsene er beskrevet i personvernforordningen. Fordi dette dokumentet bare skal være en hjelp til å finne frem til de aktuelle relasjoner i forskjellige bemanningstjenester, vil det ikke beskrive de tilhørende forpliktelsene. Ønsker du mer informasjon, kan du lese mer på nettsidene til [Datatilsynet](#), Det europeiske personvernråd og [NHO Service og Handel](#).

Merk: Dette dokumentet gir veiledning om overholdelse av personvernforordningen i bemanningsbransjen. Den faktiske tjenesten og/eller situasjonen er det som i praksis avgjør hvordan disse rollene skal oppfattes etter loven. Tjenestene som faktisk tilbys, kan avvike fra de generelle beskrivelsene i denne veiledningen. Det er ingen plikt å bruke denne veiledningen, den er ikke ment som et rammeverk for nye eller eksisterende bemanningstjenester og legitimerer heller ikke enkelttjenester. Dette dokumentet må ikke oppfattes eller tolkes som en formell eller juridisk bindende forklaring av personvernforordningen. Den erstatter ikke gjeldende lovgivning og fritar ikke juridiske personer fra ansvaret for å handle i overensstemmelse med lovgivningen. World Employment Confederation (WEC) har arbeidet for å sikre at informasjonen i dette dokumentet er nøyaktig på utgivelsestidspunktet, men tar ikke noe ansvar for dokumentets nøyaktighet, innhold, fullstendighet, lovmessighet eller pålitelighet. All bruk av dette dokumentet skjer på egen risiko. WEC kan ikke holdes ansvarlig for skader, tap eller handlinger av noen art som oppstår gjennom bruk av dette dokumentet.

<sup>1</sup> Begrepet uavhengig behandlingsansvarlig brukes i dette dokumentet og betyr behandlingsansvarlig, slik det er definert i personvernforordningens artikkel 4 nr. 7. Uavhengig er lagt til gjennom hele dokumentet for å fremheve den behandlingsansvarliges autonome stilling ut fra definisjonen i forordningen.

## Generell informasjon om de ulike relasjonene når personopplysninger deles i forsyningskjeder

Ved behandling av personopplysninger etter personvernforordningen, forholder vi oss til tre alternativer:

### 1. Uavhengig behandlingsansvarlig og databehandler

I dette forholdet inngår den uavhengige behandlingsansvarlige avtale med databehandleren (se art. 28 i personvernforordningen) om å behandle personopplysninger på vegne av den uavhengige behandlingsansvarlige. Databehandleren er en selvstendig juridisk enhet som mottar personopplysninger fra den uavhengige behandlingsansvarlige for å behandle dem til et spesifikt formål, slik det er beskrevet og spesifisert i databehandleravtalen. Databehandleren mottar instruksjoner fra den uavhengige behandlingsansvarlige om hvordan personopplysningene skal behandles. Etter personvernforordningen krever dette forholdet en bindende kontrakt eller annen rettsakt under unionsretten eller medlemsstatenes nasjonale rett som er bindende for databehandleren med hensyn til den behandlingsansvarlige, og der gjenstanden for og varigheten av behandlingen, behandlingens art og formål, type personopplysninger og kategorier av registrerte, samt den behandlingsansvarliges rettigheter og plikter er fastsatt (se art. 28 nr. 3 om minstekravet til en databehandleravtale mellom den uavhengige behandlingsansvarlige og databehandleren).

Her er noen momenter som kan være til hjelp for å avklare forskjellen mellom en uavhengig behandlingsansvarlig og en databehandler:

- Den uavhengige behandlingsansvarlige innhenter personopplysningene i første hånd og inngår avtale med databehandleren om behandling av disse opplysningene.
- Databehandleren behandler opplysningene og følger instruksjonene fra den uavhengige behandlingsansvarlige. Den uavhengige behandlingsansvarlige fastsetter formålene med behandlingen, dens juridiske grunnlag, lagringstiden for opplysningene osv. I unntakstilfeller kan avgjørelser om IT-systemer delegeres fra den uavhengige behandlingsansvarlige til databehandleren, inkludert hvordan opplysningene skal lagres, slettes og avhendes, men fortsatt etter instruksjon fra den uavhengige behandlingsansvarlige.

Outsourcing av rekrutteringsprosessen (RPO) og tjenestehåndtering (MSP) (se nedenfor) er eksempler på forhold mellom en uavhengig behandlingsansvarlig og en databehandler.

### 2. Felles behandlingsansvarlige

Denne beskrivelsen er tatt med i dokumentet for å gjøre det mest mulig informativt og fullstendig. Ingen av tjenestene som er beskrevet i dokumentet, innbefatter felles behandlingsansvar.

Når to eller flere behandlingsansvarlige *i fellesskap* fastsetter formålet med å behandle personopplysninger og behandlingsmåten, regnes de som felles behandlingsansvarlige (se art. 26 i personvernforordningen). Et enkelt eksempel kan være en felles ressursbase (en delt infrastruktur) med arbeidstaker- og arbeidssøkerdata som man har sammen med en kunde. Felles behandlingsansvarlige må etablere en ordening som beskriver hver enkelt sin rolle, ansvar og transparenstiltak. De viktigste elementene i behandlingen skal gjøres tilgjengelig for den registrerte. De skal også holdes felles ansvarlige overfor den registrerte når det gjelder behandling og transparen, med mindre annet er regulert i en konkret avtale.

### 3. Forholdet mellom uavhengige behandlingsansvarlige

Forholdet mellom uavhengige behandlingsansvarlige er ikke beskrevet i personvernforordningen, men oppstår når to parter utveksler personopplysninger hver enkelt er behandlingsansvarlig for. Dette betyr at de ikke behandler personopplysninger på vegne av hverandre, men for sine egne formål. Selv om personvernforordningen ikke krever en egen avtale om dette, kan det være nyttig å beskrive og bekrefte forholdet mellom de uavhengige behandlingsansvarlige, det vil si bemanningsbyrået og kunden. Dette kan skje i form av en kort avtaleklausul eller et avtaletillegg. Det behøver ikke være like detaljert som en databehandleravtale. En slik klausul vil bidra til å avklare hver enkelt sin rolle og skape bevissthet rundt ansvaret som følger disse rollene etter personvernforordningen. Det vil også sikre en avgrensning mot andre relasjoner som ikke dekkes av beskrivelsen over.

Utleievirksomhet, direkterekuttering og karriereveiledning (se nedenfor) er eksempler på kontraktsforhold der partene er uavhengige behandlingsansvarlige.

Viktig: Forskjellen mellom å være felles behandlingsansvarlige og det å være uavhengige behandlingsansvarlige, kan være uklar. Det avgjørende er om de involverte partene fastsetter formålet og behandlingsmåten<sup>2</sup> i fellesskap, eller om hver part fastsetter sine egne formål og behandlingsmåter.

De følgende spørsmålene kan være til hjelp for å klargjøre når den ene og når den andre situasjonen er tilfelle:

- Er det partene enkeltvis eller i fellesskap som definerer:
  - formål,
  - hvilke data som skal behandles,
  - behandlingsmåten,
  - lagringsmåten, og /eller
  - lagringsperioden?

---

Mer informasjon om «behandlingsansvarlig» og «databehandler»:

Datatilsynets [Veileder behandlingsansvarlig-og-databehandler](#)

[ICO: Data Controllers and data processors: what the difference is and what the governance implications are. WP29: Opinion 1/2010 on the concepts of "Controller" and "processor" – WP 169](#)

## Ulike bemanningstjenester

Denne veilederen omfatter følgende bemanningstjenester. Veilederen er ikke uttømmende:

- Utleie av personell
- Direkterekuttering
- Outsourcing av rekrutteringsprosessen
- Tjenestehåndtering
- Videresalg
- Karriereveiledning

### Utleie av personell

Utleie av personell er et triangulært ansettelsesforhold der bemanningsbyrået signerer en arbeidsavtale med arbeidstakeren og deretter plasserer vedkommende i en kundebedrift, slik at vedkommende arbeider under veiledning og oppsyn fra denne bedriften.

En vanlig misoppfatning er at det enten er kundebedriften som behandler data på vegne av bemanningsbyrået, eller at bemanningsbyrået behandler data på vegne av kundebedriften. Ofte etableres det en databehandleravtale, hvilket er feil, tatt i betraktning de respektive rollene.

Når kunden mottar personopplysninger med det formål å gjøre en utvelgelse og/eller engasjement av bemanningsbyråets ansatte, er det kunden som er behandlingsansvarlig for disse personopplysningene.

---

<sup>2</sup> Behandlingsmåte viser ikke bare til den tekniske behandlingen av personopplysninger, men også hvordan det skjer, for eksempel hvilke data som skal behandles, hvilke tredjeparter som skal ha tilgang til dataene, når de skal slettes, osv. ([WP29: Opinion 1/2010 on the concepts of "Controller" and "processor" – WP 169](#))

Personopplysningene samles inn og skal behandles av kunden i overensstemmelse med kundens egne retningslinjer for personvern og til kundens eget formål. Samtidig er bemanningsbyrået også behandlingsansvarlig for personopplysningene om de samme kandidatene og utleide arbeidstakerne. Personopplysningene om kandidater og utleide arbeidstakere overføres fra bemanningsbyrået til kunden, fra én uavhengig behandlingsansvarlig til en annen. Både bemanningsbyrået og kunden fastsetter selv formålet og behandlingsmåten for behandling av personopplysningene og er selvstendig ansvarlige for å overholde kravene i personvernlovgivningen.

I korte trekk er det slik at både bemanningsbyrået og kunden hver for seg fastsetter formål og behandlingsmåte for personopplysningene om kandidater og utleide arbeidstakere og er dermed uavhengige behandlingsansvarlige. Utvekslingen/delingen av personopplysninger skjer mellom to uavhengige behandlingsansvarlige.

---

Uavhengig av de som er beskrevet over, kan et regnskapsfirma være involvert for å behandle den utleide arbeidstakers lønn. Tjenestene regnskapsfirmaet leverer, avgjør om vedkommende er databehandler eller en uavhengig behandlingsansvarlig. Hvis regnskapsfirmaet mottar personopplysninger og bare blir bedt om å regne ut betaling, er vedkommende databehandler. Hvis regnskapsfirmaet derimot ansetter personen som arbeider for byrået, er regnskapsfirmaet en uavhengig behandlingsansvarlig overfor kunden.

---

Det kan være at utleide arbeidstakere får tilgang til og bruker kundens personopplysninger som en del av arbeidet (oppdraget) for kunden. I slike tilfeller handler den utleide arbeidstakeren under kundens kontroll og oppsyn. Bemanningsbyrået har ikke tilgang til eller kunnskap om de personopplysningene kunden behandler. Bemanningsbyrået har heller ikke tilgang til disse dataene. Bemanningsbyrået har ikke innsynsrett, beslutningsmyndighet eller instruksjonsrett over behandlingen av disse dataene. I løpet av oppdragsperioden vil den utleide arbeidstakeren være en del av kundens daglige drift, og det vil ikke være noen vesentlig forskjell i hvordan den utleide arbeidstakeren og kundens egne ansatte behandles.

Hvis den utleide arbeidstakeren behandler personopplysninger i arbeidet sitt, vil vedkommende gjøre det

- under ledelse, instruksjon og rettleiding av kunden (ikke bemanningsbyrået), og
- kun bruke kundens verktøy, systemer og applikasjoner.

Bemanningsbyrået blir ikke orientert om denne behandlingen og vil heller ikke motta instruksjoner om den.

Med andre ord; når den utleide arbeidstakeren behandler personopplysninger som en del av oppdraget, opptrer vedkommende på samme måte som kundens egne ansatte som håndterer de samme personopplysningene, altså som en person som er direkte underlagt kunden når han eller hun behandler kundens personopplysninger.

## Direkterekruttering

Direkterekruttering innebærer søking etter og utvelgelse av et utvalg arbeidssøkere/ kandidater som kunden skal vurdere til bestemte stillinger. En eller flere av de utvalgte/foreslåtte kandidatene blir ansatt i ledig stillingen hos kunden.

Når kunden mottar personopplysninger med formål å gjøre en utvelgelse, er det kunden som er behandlingsansvarlig for personopplysningene. Disse personopplysningene samles inn og behandles av kunden til eget formål. Samtidig er bemanningsbyrået også behandlingsansvarlig for personopplysningene om de samme kandidatene. Personopplysningene om kandidater overføres fra bemanningsbyrået til kunden, fra én behandlingsansvarlig til en annen. Både bemanningsbyrået og kunden fastsetter selv formålet og behandlingsmåten for behandling av personopplysningene og er selvstendig ansvarlige for å overholde kravene i personvernlovgivningen. For eksempel må de behandle personopplysningene i overensstemmelse med egne retningslinjer for personvern.

---

Vanligvis er det slik at bemanningsbyrået foreslår en bestemt kandidat til kunden, og at kunden behandler personopplysningene om kandidaten som en del av arbeidet før ansettelse. Selv om bemanningsbyrået finner arbeidssøkeren i *sin egen* database, er behandlingen av opplysningene hos kunden basert på dens eget grunnlag og formål, og både bemanningsbyrået og kunden er dermed to uavhengige behandlingsansvarlige.

## Outsourcing av rekrutteringsprosessen

Outsourcing av rekrutteringsprosessen vil, i motsetning til direkte rekruttering (beskrevet ovenfor), si at kunden setter bort hele eller deler av sin egen rekrutteringsprosess til en ekstern leverandør av rekrutteringstjenester. Dette betyr at bemanningsbyrået vil organisere og koordinere kundens rekrutteringsprosess på kundens vegne.

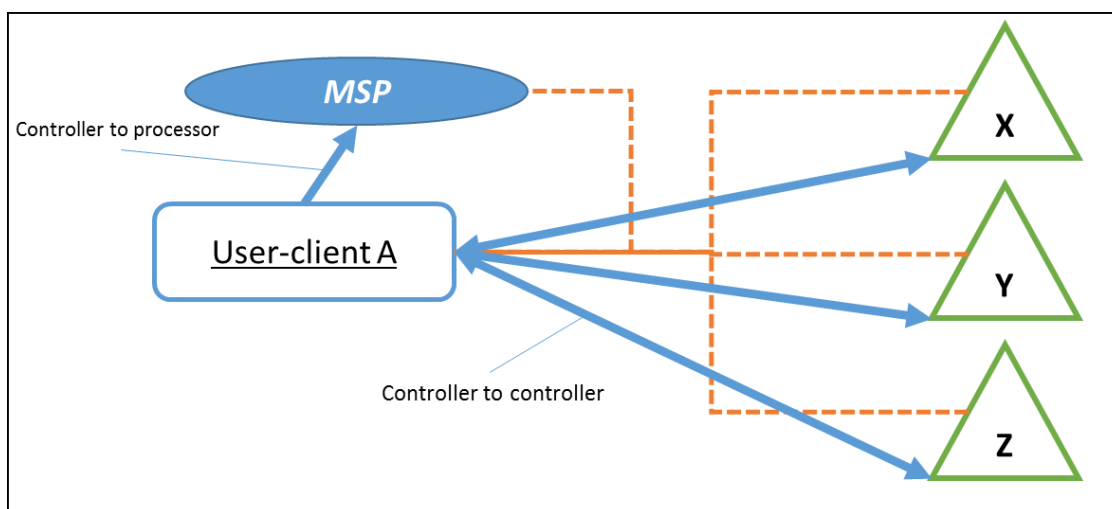
I disse tilfellene vil det være et kontraktsforhold mellom en uavhengig behandlingsansvarlig og en databehandler. Bemanningsbyrået vil være databehandler fordi det behandler personopplysningene på kundens vegne (og kunden er dermed den uavhengige behandlingsansvarlige).

Den avgjørende forskjellen fra direkte rekruttering er at ved outsourcing av rekrutteringsprosessen, registrerer kandidatene seg direkte hos kunden<sup>3</sup> i stedet for hos bemanningsbyrået. Ved outsourcing av rekrutteringsprosessen støtter bemanningsbyrået kunden i arbeidet med registrering/bruk av opplysningene ved å være databehandler. Det er kunden som er uavhengig behandlingsansvarlig og instruerer behandlingen av personopplysningene i rekrutteringsprosessen.

## Tjenestehåndtering (Managed Service Provider - MSP)

Det viktige i denne sammenhengen er at det faktiske forholdet er avhengig av organiseringen. Den faktiske tjenestehåndteringen kan avvike fra den generelle beskrivelsen som er gitt nedenfor, og dette vil påvirke rollene og forholdene etter personvernforordningen.

Tjenestehåndtering omfatter støtte til kunden (User-client A) innen forvaltning, etterlevelse av lover og regler, standardisering, tilpasning og/eller koordinering av forskjellige leverandører som tilbyr arbeidskraft til kunden. Dette vil si at tjenesteleverandøren verken tilfører eller utplasserer egne ansatte hos kunden, men fungerer som et mellomledd. I disse tilfellene vil leverandøren av tjenestehåndtering behandle informasjon om arbeidskraft (inkludert personopplysninger om kandidater, ansatte og/eller frilansere) som blir sendt til kunden. Tjenesteleverandøren gjør dette på vegne av kunden, som fastsetter formål og behandlingsmåte. Derfor vil sannsynligvis kunden være uavhengig behandlingsansvarlig, og leverandøren er databehandler på kundens vegne. Det vil si at det identifiseres som et forhold mellom en uavhengig behandlingsansvarlig og en databehandler. For å kunne administrere forholdet mellom de mange partene er det viktig å koordinere og tilpasse de ulike personvernrelasjoner i forsyningskjeden, for å unngå uklarheter og sikre at personvernlovgivningen følges.



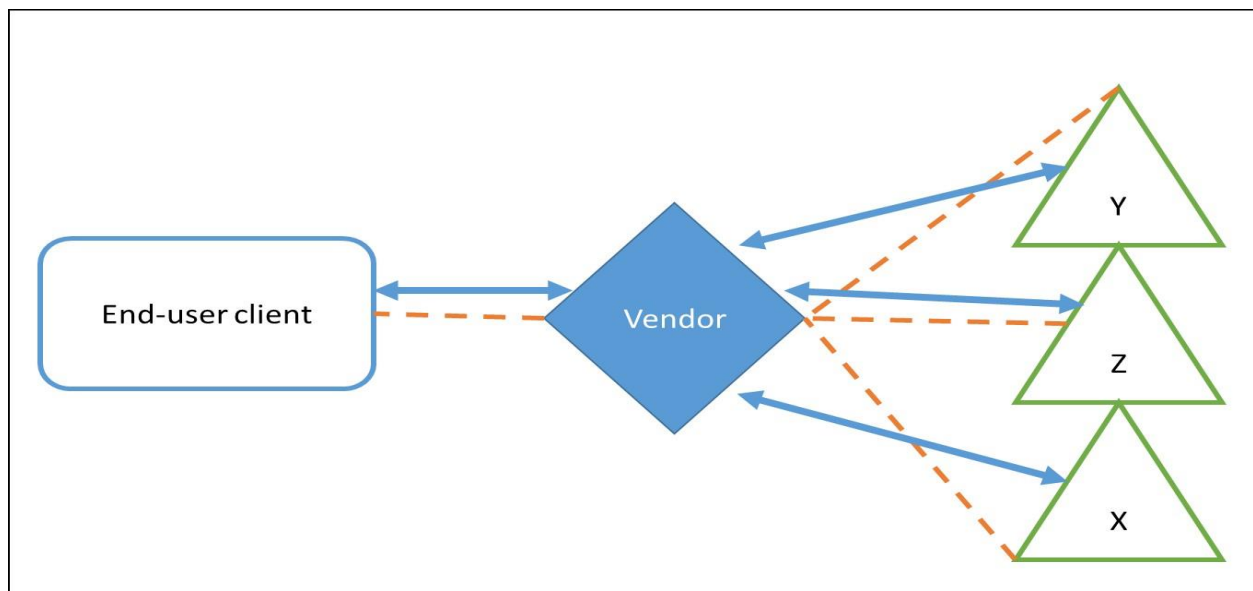
<sup>3</sup> Outsourcing vil kunne tilbys sammen med direkte rekruttering. Da vil de forskjellige tjenestene kunne ha forskjellige roller

Dette utelukker ikke at det kan være avtalesituasjoner der det likevel er to uavhengige behandlingsansvarlige. Når selskap A for eksempel leier inn en tjenesteleverandør (MSP) for å administrere tre forskjellige bemanningsbyrå (X, Y og Z), vil selskap A, samt X, Y og Z være uavhengige behandlingsansvarlige. Hvert av bemanningsbyråene X, Y og Z overfører personopplysninger til den som tar seg av tjenestehåndteringen. Tjenesteleverandøren blir da et mellomledd (og databehandler) for selskap A og/eller opptre som del av selskap A. Selskapene X, Y og Z er uavhengige behandlingsansvarlige da de behandler personopplysninger etter eget formål.

## Videresalg (Vendor)

I denne kontraktsformen er det den faktiske organiseringen av tjenestene som blir avgjørende. Den faktiske bemanningstjenesten kan avvike fra den generelle beskrivelsen som er gitt her, og dette vil påvirke rollene og forholdet etter personvernforordningen. På samme måte som alle de beskrevne tjenestene er også denne underlagt nasjonal lovgivning og nasjonalt regelverk.

Den som driver videresalg, inngår avtale med tredjepartsleverandører om å tilby arbeidskraft til sluttkunden (End-user client)<sup>4</sup>. I motsetning til ved tjenestehåndtering (se over) er det ikke snakk om et direkte forhold mellom leverandørene av arbeidskraft (X, Y og Z) og sluttbrukeren. Se modellen nedenfor.



Det er snakk om atskilte forhold sett i et personvern perspektiv. For det første er det et forhold mellom den som driver videresalg (Vendor) og kunden. Dette vil i alle tilfeller være definert som et forhold mellom to uavhengige behandlingsansvarlige fordi begge parter (den som driver videresalg (Vendor), og kunden (End-user client)) hver for seg fastsetter formål og behandlingsmåte for personopplysningene til personer som tilbys fra X, Y og Z.

For det andre eksisterer det et forhold til leverandørene av arbeidskraft (X, Y og Z). Vanligvis vil det her også være snakk om en avtale mellom to uavhengige behandlingsansvarlige (Vendor og X, Y eller Z), så sant personene som mellomledet får tilgang til, er ansatt/engasjert av tredjepartene som leverer arbeidskraften.

Noen ganger kan den som videreselger (Vendor), også gjennomføre tilleggstjenester for kunden (sammenlignbare tjenester som ved tjenestehåndtering), og i slike tilfeller – og bare for slike tjenester – som gjøres på kundens vegne (der kunden definerer formål og behandlingsmåte), vil leverandøren (Vendor) kunne opptre som

<sup>4</sup>Dette gjelder både nøytrale leverandører og totalleverandører. Forskjellen er at en nøytral leverandør ikke har egne ansatte i tillegg til de som blir tilbudt av tredjeparter.

databasehandler med den konsekvens at det skal etableres en databasehandleravtale mellom leverandøren (Vendor) og kunden.

Som ved tjenestehåndtering er det viktig å skape samsvar mellom organiseringen og det relevante avtaleforhold, for å sikre lovmessig behandling av personopplysninger i hele forsyningskjeden.

## Karriereveiledning/omstillingstjenester - Outplacement

Karriereveilederen avlaster gjerne kunden i en nedbemanningssituasjon, samtidig som det tilbys arbeidsmarkedsverktøy, opplæring, økonomiplanlegging, hjelp til å finne frem i NAV-systemet, karriererådgiving, evaluering av og andre former for støtte til arbeidstakere, slik at de kan lykkes på arbeidsmarkedet og finne seg nytt arbeid, etablere egen bedrift, osv.<sup>5</sup> Tjenestene fortsetter ofte etter at arbeidsavtalen mellom kunden og arbeidstakeren er avsluttet, slik at støtten til arbeidstakeren kan fortsette.

Vanligvis er arbeidstakerne fortsatt ansatt hos kunden når veiledningen starter. Når det gjelder karriereveiledning ved (fremtidig) oppsigelse av ansatte, der kunden og karriereveilederen fastsetter sine egne formål med behandlingen og behandlingsmåter av personopplysninger, vil begge ofte være to uavhengige behandlingsansvarlige.

Veiledningen av arbeidstakeren er ikke nødvendigvis over selv om ansettelsesforholdet hos klienten er avsluttet. I slike tilfeller vil veiledningen fortsette som et direkte forhold til arbeidstakeren (for eksempel i form av karriereveiledning). Det er ikke nødvendig med en videre avtale med arbeidstakerens (tidligere) arbeidsgiver i disse tilfellene.

*Om World Employment Confederation Europe:* World Employment Confederation (WEC) Europe er rekrutteringsbransjens talerør på europeisk nivå og representerer viktige aktører i bransjen. I Norge er Bransjeforeningen Bemanning og Rekruttering i NHO Service og Handel medlem i WEC.

Organisasjonen har 30 medlemsland og omfatter også 7 av de største internasjonale aktørene i bransjen. Det er dermed fullt ut representativt for bransjen, i både størrelse og mangfold. WEC samarbeider med både EU-organer (EU-kommisjonen, Europaparlamentet og Europarådet) og andre interessenter (fagforeninger, akademia, tankesmier).

World Employment Confederation Europe arbeider for å synliggjøre bransjens bidrag til å skaffe arbeid, tilpasse seg, sørge for sikkerhet og velstand i samfunnet. Medlemsbedriftene bidrar med tilgang til arbeidsmarkedet og meningsfylt arbeid for mer enn 11 millioner mennesker i Europa og rundt 1,5 millioner organisasjoner er årlig involvert.

<sup>7</sup> Karriereveiledningstjenester omfatter også tjenester til individuelle arbeidssøkere/arbeidstakere uten at en fremtidig, nåværende eller tidligere arbeidsgiver er involvert. Fordi arbeidsgiveren ikke er involvert, er denne typen karriereveiledning ikke dekket i disse retningslinjene.