

**ADVIES Nr 08 / 2002 van 11 februari 2002.**

O. Ref. : 10 / A / 2001 / 051 / 018

**BETREFT : Advies uit eigen beweging betreffende de verwerking van persoonsgegevens door particuliere uitzendkantoren.**

---

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer,

Gelet op de wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, inzonderheid op artikel 29;

Gelet op het verslag van de Voorzitter,

Brengt uit eigen beweging op 11 februari 2002 het volgende advies uit:

## Voorafgaande opmerkingen

Dit advies heeft in hoofdzaak betrekking op de activiteiten van de uitzendsector. De opmerkingen van de Commissie kunnen evenwel mutatis mutandis van toepassing zijn op andere particuliere bemiddelingsactiviteiten, bij voorbeeld outplacement of activiteiten van selectiebureaus.

De Commissie verheugt zich erover dat voor de uitzendsector een specifieke regelgeving geldt voor de bedrijven die hun zetel in het Vlaams Gewest hebben gevestigd.<sup>(1)</sup> Dit advies moet worden beschouwd als een aanvulling van de vigerende specifieke regelgeving voor deze ondernemingen in het Vlaamse Gewest. Toch mag dit advies geenszins worden begrepen in een betekenis die de beschermingsgraad zou verlagen van de persoonsgegevens waarop voornoemde bepalingen van toepassing zijn, voorzover zulks nodig zou zijn.

### A. PROBLEEMSTELLING

De Commissie heeft vastgesteld dat de uitzendkantoren in de dossiers van kandidaturen van de personen die een beroep doen op hun diensten, regelmatig gevoelige gegevens opnemen, gegevens betreffende de gezondheid van de betrokken persoon, dan wel gerechtelijke of andere gegevens die in de zin van de WPL echter niet altijd relevant zijn voor de doeleinden van de beoogde verwerking.

Bijgevolg kunnen verschillende probleemgevallen worden onderscheiden :

- 1° De bestanden van de uitzendkantoren bevatten heel vaak een getuigschrift van goed zedelijk gedrag van de persoon die zich in een uitzendkantoor inschrijft.
- 2° Het gebeurt dat uitzendkantoren de kandidaat vragen stellen over zijn allergieën, astma of in het algemeen over bepaalde bijzonderheden van zijn gezondheidstoestand die hem zouden verhinderen in een bepaalde professionele omgeving te werken. Gelijktijdig wordt de kandidaat onderworpen aan een reeks persoonlijkheidstesten en psychotechnische proeven.
- 3° Bepaalde bedrijven nemen ook op besliste wijze de vrijheid de lichamelijke bijzonderheden of de bijzondere kenmerken op de steekkaart van een kandidaat te noteren.
- 4° Ten slotte komen op de steekkaarten van de kandidaten ook gegevens voor inzake de religieuze overtuiging en de raciale of etnische herkomst van de betrokken persoon.

De antwoorden moeten worden genuanceerd en de Commissie wenst met het oog op duidelijkheid te verwijzen naar de volgende beginselen.

---

<sup>1</sup> Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, B.S., 05/06/1999. Besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, B.S., 11/11/2000.

## **B. ONDERZOEK VAN HET PROBLEEM**

### **I. Verwerking van gerechtelijke gegevens**

Het is werkgevers algemeen verboden de getuigschriften van goed zedelijk gedrag (zelfs blanco) van hun werknemers (artikel 8, §1, van de WPL) te verzamelen en te bewaren, behalve indien het beroep uitgeoefend door deze werknemers is onderworpen aan een regelgeving op grond waarvan een blanco strafregister of een strafregister vrij van bepaalde veroordelingen vereist is (ambtenaar, militair, bewakingsagent, advocaat,...) **(artikel 8, §2 b) van de WPL).**

Bij gebrek aan een gepaste regelgeving mag de werkgever of het bemiddelingskantoor enkel met de toestemming van de betrokken persoon kennis nemen van de inhoud van het getuigschrift zonder nota ervan te nemen of een vermelding terzake te bewaren, aangezien het tonen en het lezen van een document in beginsel niet onder het toepassingsgebied van de wet vallen.

De Commissie merkt in dit verband op dat wetgevend kader inzake de problematiek van de controle door een werkgever op de gerechtelijke antecedenten van een werknemer wenselijk is, aangezien deze verwerking thans op geen enkele wettelijke grond op algemene wijze expliciet of impliciet toegelaten is.

### **II. Verwerking van gegevens betreffende de gezondheid**

De gegevens betreffende de gezondheid omvatten alle persoonsgegevens over de vroegere, huidige of toekomstige fysieke of psychische gezondheidstoestand van de persoon.

Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen twee soorten gegevens betreffende de gezondheid :

#### **➤ Gegevens met betrekking tot de fysieke gezondheid van de persoon**

##### *Verplicht medisch onderzoek*

Voor een reeks beroepen omschreven in artikel 124 van het Algemeen Reglement voor de bescherming van de arbeid,<sup>(2)</sup> moet de werkgever zich verplicht vergewissen van de goede gezondheid van de werknemer door middel van een medisch onderzoek uitgevoerd door de arbeidsgeneeskundige dienst van de werkgever die een gewone verklaring van arbeidsgeschiktheid aflevert (waarvan de inhoud is vastgesteld in artikel 146bis van het Algemeen Reglement voor de bescherming van de arbeid). In dit geval zijn de gegevens die het uitzendbureau ontvangt, geen gegevens betreffende de gezondheid <sup>(3)</sup>, maar administratieve gegevens verwerkt tot uitvoering van een wettelijke verplichting.

##### *De andere gevallen*

De kandidaat moet de verwerking van gegevens met betrekking tot zijn gezondheid schriftelijk goedkeuren indien zijn gegevens niet worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg (artikel 7, §2 a) en §4 van de WPL).

---

<sup>2</sup> B.S., 03.04.1946 en ten uitvoer gelegd in de uitzendsector door het koninklijk besluit van 19 februari 1997 tot vaststelling van maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten, B.S., 18.12.1997.

<sup>3</sup> Zij geven geen informatie over de gezondheidstoestand van de persoon maar geven een positief of negatief antwoord op de geschiktheid voor dergelijk werk.

In artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers is bepaald dat de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant bij de selectieprocedure zal worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privé-leven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.<sup>(4)</sup>

Op grond van de WPL wordt dezelfde beperking ingevoerd en is het niet toegelaten overmatige gegevens te verkrijgen, te bewaren, over te zenden en ten slotte te verwerken (artikel 4, §1, 3°, van de WPL).

In de gevallen waarin de uitoefening van de functie geen bijzondere risico's inhoudt, beveelt de Commissie de uitzendkantoren aan, enkel vragen te stellen betreffende de gezondheid van de kandidaten wanneer een bepaalde betrekking wordt beoogd, alsmede zich te beperken tot de objectief noodzakelijke vragen.<sup>(5)</sup>

### ➤ **Gegevens betreffende de psychische gezondheid van de kandidaat**

De persoonlijkheidstesten of psychotechnische proeven, die voor de interpretatie van hun resultaten specifieke kennis vereisen, mogen alleen worden uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van een psycholoog of, indien de kandidaat akkoord gaat, van een persoon die door een psycholoog behoorlijk opgeleid is voor dit soort opdrachten.<sup>(6)</sup> Een geïmproviseerde analyse van deze testen kan leiden tot onnauwkeurige gegevens en de verwerking van de persoonsgegevens van de kandidaat ongeldig maken (artikel 4, §1, 4°, van de WPL).

Aangezien het krachtens artikel 12bis van de WPL verboden is een besluit te nemen waaraan voor een persoon rechtsgevolgen verbonden zijn of dat hem in aanmerkelijke mate treft, louter op grond van een geautomatiseerde gegevensverwerking, moeten de uitzendkantoren met betrekking tot de tests waarvan de analyse geïnformatiseerd en geautomatiseerd is, voorzien in een procedure die de kandidaat de mogelijkheid biedt op nuttige wijze zijn standpunt te kennen te geven inzake de aldus behaalde resultaten.

### **III. Religieuze overtuiging of raciale/etnisch herkomst van de betrokken persoon**

Dit zijn gevoelige gegevens<sup>(7)</sup> die in beginsel niet mogen worden verwerkt, behalve na schriftelijke toestemming van de betrokken persoon en op voorwaarde dat deze toestemming op ieder tijdstip kan worden ingetrokken (artikel 6 van de WPL).

Toch kan deze toestemming (vrij, specifiek en op informatie berustend)<sup>(8)</sup> geen verwerking van gegevens toelaten waarbij de algemene voorwaarden van regelmatigheid van de verwerking, opgenomen in artikel 4, §1, van de WPL niet in acht worden genomen: *Persoonsgegevens dienen eerlijk en rechtmatig te worden verwerkt (...) en toereikend, terzake dienend en niet overmatig te zijn, uitgaande van de doeleinden waarvoor zij (...) worden verwerkt.*

---

<sup>4</sup> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gedeeltelijk (artikelen 1 tot 6 en 19) bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 11.07.1984, B.S., 28.07.2001.

<sup>5</sup> Zo stellen betrekkingen als kantoorbiedende, administratief werk, betrekkingen als onthaalhostess bij voorbeeld objectief geen enkel bijzonder probleem en zij kunnen derhalve geen vragen betreffende allergieën, astma, gewicht, duizelingen van de betrokken persoon rechtvaardigen.

<sup>6</sup> In een specifieke reglementering betreffende de analyse van deze tests is voorzien in de bijlagen van het besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, *op cit.*

<sup>7</sup> De vermelding betreffende het dragen van een hoofddoek voor moslims maakt daarvan deel uit.

<sup>8</sup> Artikel 1, §8, van de WPL.

Uit talrijke internationale en nationale bepalingen blijkt dat elke vorm van discriminatie verboden is en strafrechtelijk wordt bestraft<sup>(9)</sup>.

Het gevaar dat deze gegevens gebruikt worden voor discriminerende doeleinden is zeer reëel en heeft zich in de uitzendsector reeds voorgedaan.<sup>(10)</sup>

De Commissie is tevens van oordeel dat de verwerking van gelijksoortige gegevens niet relevant is en derhalve volgens de WPL<sup>(11)</sup> een strafbaar feit oplevert dat strafrechtelijk strafbaar is. Indien op grond van deze gegevens immers geen enkele selectie mag worden uitgevoerd, wordt de verwerking van dergelijke gegevens ontoereikend en niet terzake dienend.

De doorgaans aangevoerde verantwoording van de uitzendkantoren, te weten dat dit officieus selectie criterium hen door hun klanten wordt opgelegd, doet geen afbreuk aan het strafbaar karakter ervan en kan de verwerking van deze gegevens dus niet rechtvaardigen.

De Commissie wijst erop dat alle wettelijke bepalingen tot beteugeling van discriminatie zijn genomen om dit soort houding te bestrijden en de mentaliteit te laten evolueren. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding wees terecht op de uiterst belangrijke rol die de bemiddelingsbureaus op dit vlak hebben.<sup>(12)</sup>

Voor de toepassing van de bepalingen die voorzien in positieve discriminatiemaatregelen door de tewerkstelling van « risicopersonen »<sup>(13)</sup> moeten de uitzendkantoren zich baseren op objectieve criteria op grond waarvan de doelgroep wordt gekenmerkt (bij voorbeeld langdurige werkloosheid, lage scholingsgraad, leeftijd,...) en niet op criteria die een subjectieve beoordeling kunnen meebrengen (geboorteplaats, nationaliteit, typerend uiterlijk,...). De Commissie merkt op dat het niet meer nodig is nieuwe gegevens met dit doeleinde te verwerken aangezien de objectieve criteria bij het uitzendkantoor al bekend zijn.

#### **IV. Aantekeningen betreffende fysieke bijzonderheden**

De Commissie trekt de aandacht van de bemiddelingsbureaus op het risico van dergelijke aantekeningen (zwaarlijvigheid, hazenlip,...).

De relevantie ervan wordt enkel in een heel klein aantal gevallen voor zeer specifieke betrekkingen aangetoond. De selectie van werknemers gebaseerd op dergelijke criteria zou kunnen worden beschouwd als discriminerend en dus illegaal. Vandaar dat deze gegevens om dezelfde als de hierboven aangehaalde redenen niet relevant zijn.

In alle gevallen moet dit soort aantekeningen worden beperkt tot de gegevens die relevant zijn voor de sector waar de persoon wenst te werken of waar de kans het grootst is dat hij zal werken.

Er moet ook worden onderstreept dat de betrokken persoon over een recht op toegang en verbetering van zijn gegevens beschikt (artikel 10 en 12 van de WPL) en dat deze laatste nauwkeurig moeten zijn en moeten worden bijgewerkt (artikel 4, §1, 4<sup>o</sup>, van de WPL).

---

<sup>9</sup> Zie inzonderheid: Europees Verdrag van de Rechten van de Mens van 4 november 1950, artikel 14, aangenomen bij de wet tot goedkeuring van 13 juni 1955, *B.S.*, 19 augustus 1955 ; Artikelen 10 en 11 van de Belgische Grondwet ; wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, artikel 2bis, *B.S.* 8 augustus 1980; Collectieve Arbeidsovereenkomst van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, artikel 2bis, *op cit.*

<sup>10</sup> « Racisme et Emploi », *Droit de cité*, nr.5, november-december 1996, CGKR.

<sup>11</sup> Artikel 39 van de WPL.

<sup>12</sup> « Racisme et emploi », *op cit.*

<sup>13</sup> Collectieve Arbeidsovereenkomst van 10.12.2001.

## V. Bewaartermijn van de gegevens

De Commissie verwijst naar artikel 4, §1, 5°, van de WPL, op grond waarvan de gegevens niet langer mogen worden bewaard dan nodig voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen en verwerkt. Met andere woorden, de gegevens over de kandidaten mogen niet meer worden verwerkt zodra deze personen niet meer geïnteresseerd zijn in het vinden van een betrekking via het uitzendkantoor. Het kan dus nuttig zijn aan de kandidaten mee te delen dat hun gegevens worden gewist na het verstrijken van een bepaalde termijn, behalve als de kandidaat anders erover beslist (ofwel vraagt hij zijn gegevens sneller te wissen, ofwel verkiest hij daarentegen dat zijn gegevens langer worden bewaard).

### OM DEZE REDENEN,

Beveelt de Commissie volgende maatregelen aan:

- De bemiddelingsbureaus zijn niet wettelijk gemachtigd om het getuigschrift van goed zedelijk gedrag van de bij hen ingeschreven kandidaten te bewaren, te reproduceren of over te zenden, behalve in de gevallen waarin de wettelijke bepalingen de gebruiker ertoe verplichten de gerechtelijke antecedenten van de werknemer na te gaan (artikel 8, §2 b) van de WPL);
- Voor de volgens de procedure bedoeld in het Algemeen Reglement voor de bescherming van de arbeid als risicoberoepen gedefinieerde beroepen, wordt onder toezicht van een arts een controleprocedure ingesteld. Het uitzendkantoor verwerkt geen enkel gegeven betreffende de gezondheid van de werknemer;
- In de andere gevallen kunnen de gegevens betreffende de gezondheid van de personen alleen verwerkt worden voor betrekkingen die voor de kandidaat concreet in overweging worden genomen en waarbij bepaalde fysieke gebreken objectief en in het algemeen worden beschouwd als een ongeschiktheid. Het verdient aanbeveling dat elke verwerking van gegevens betreffende de gezondheid geschiedt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg.
- De gevoelige gegevens mogen zelfs met de schriftelijke toestemming van de betrokken persoon niet worden verwerkt, althans niet tijdens de fase voorafgaand aan de indienstneming van de werknemer;<sup>(14)</sup>
- De officieuze aantekeningen op de steekkaart van de kandidaten moeten beperkt blijven tot de relevante gegevens rekening houdend met de sector waarin de kandidaat terechtkomt; bij gebrek aan een nauwkeurig idee van deze sector mag geen enkele dergelijke aantekening als relevant worden beschouwd.
- De gegevens mogen niet langer worden bewaard dan voor het uitzendkantoor nodig is om zijn opdracht(en) voor de kandidaat uit te voeren. Vooral indien de kandidaat niet meer geïnteresseerd is in het optreden van het uitzendkantoor en behalve indien hij ermee instemt, kunnen zijn gegevens niet worden bewaard.

Voor de secretaris,  
wettig verhinderd,

De voorzitter,

(get.) D. GHEUDE  
adviseur

(get.) P. THOMAS.

---

<sup>14</sup> Na de indienstneming van de persoon zou de contractuele relatie die bemiddelingsdienst en betrokken persoon met elkaar verbindt, de verwerking van dergelijke gegevens in het strikte kader van artikel 6, §2 b) en h) van de WPL immers kunnen rechtvaardigen.