



**Geschillenkamer**

**Beslissing 43/2020 van 5 juli 2020**

**Dossiernummer : DOS-2019-04823**

**Betreft : Klacht wegens doorgifte door een wervings- en selectiebureau van persoonsgegevens van een werkzoekende aan zijn toenmalige werkgever**

De Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, samengesteld uit de heer H. Hijmans, alleenzettelend voorzitter;

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (algemene verordening gegevensbescherming), hierna AVG;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, hierna WOG;

Gelet op het reglement van interne orde, zoals goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 20 december 2018 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 15 januari 2019;

Gelet op de stukken van het dossier;

**heeft de volgende beslissing genomen inzake:**

- De klager
- De verwerkingsverantwoordelijke

**1. Feiten en procedure**

- Op grond van art. 95, §2 WOG, stelt de Geschillenkamer de verwerkingsverantwoordelijke in kennis van het feit dat ingevolge de klacht een dossier aanhangig is.

De klacht, ontvangen op 26 september 2019, betreft de doorgifte door een wervings- en selectiebureau van het versleuteld curriculum vitae van de klager aan meerdere bedrijven, waaronder zijn toenmalige werkgever, en dit zonder de toestemming van de klager. De klager stelt dat het wervings- en selectiebureau zijn gegevens enkel had mogen overmaken aan de twee bedrijven op wiens vacature hij inging en bij dewelke hij daadwerkelijk ging solliciteren. Hoewel de naam van de klager niet werd vermeld, heeft de doorgifte van het geheel van gegevens omtrent ervaring, loon, regio, leeftijd, studies, hobby's, etc. er volgens de klager toe geleid dat hij werd ontslagen door zijn toenmalige werkgever.

Bovendien wenst de klager te vernemen aan welke andere ondernemingen de verwerkingsverantwoordelijke zijn curriculum vitae heeft overgemaakt.

- Op 29 oktober 2019 wordt de klacht ontvankelijk verklaard door de Eerstelijnsdienst op grond van de artikelen 58 en 60 WOG en wordt de klacht op grond van artikel 62, §1 WOG overgemaakt aan de Geschillenkamer.

**2. Rechtsgrond****Artikel 5.1 b) AVG**

*1. Persoonsgegevens moeten:*

*[...]*

*b) voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld en mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt; de verdere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden wordt overeenkomstig artikel 89, lid 1, niet als onverenigbaar met de oorspronkelijke doeleinden beschouwd („doelbinding”);*

**Artikel 6.1 AVG**

*1. De verwerking is alleen rechtmatig indien en voor zover aan ten minste een van de onderstaande voorwaarden is voldaan:*

*a) de betrokkene heeft toestemming gegeven voor de verwerking van zijn persoonsgegevens voor een of meer specifieke doeleinden;*

*[...]*

### **Artikel 15**

*1. De betrokkene heeft het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke uitsluitend te verkrijgen over het al dan niet verwerken van hem betreffende persoonsgegevens en, wanneer dat het geval is, om inzage te verkrijgen van die persoonsgegevens en van de volgende informatie:*

*a) de verwerkingsdoeleinden;*

*b) de betrokken categorieën van persoonsgegevens;*

*c) de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt, met name ontvangers in derde landen of internationale organisaties;*

*d) indien mogelijk, de periode gedurende welke de persoonsgegevens naar verwachting zullen worden opgeslagen, of indien dat niet mogelijk is, de criteria om die termijn te bepalen;*

*e) dat de betrokkene het recht heeft de verwerkingsverantwoordelijke te verzoeken dat persoonsgegevens worden gerectificeerd of gewist, of dat de verwerking van hem betreffende persoonsgegevens wordt beperkt, alsmede het recht tegen die verwerking bezwaar te maken;*

*f) dat de betrokkene het recht heeft klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit;*

*g) wanneer de persoonsgegevens niet bij de betrokkene worden verzameld, alle beschikbare informatie over de bron van die gegevens;*

*h) het bestaan van geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van de in artikel 22, leden 1 en 4, bedoelde profilering, en, ten minste in die gevallen, nuttige informatie over de onderliggende logica, alsmede het belang en de verwachte gevolgen van die verwerking voor de betrokkene.*

*[...]*

### **3. Motivering**

1. De problematiek die door de klager wordt voorgelegd betreft de doorgifte door een wervings- en selectiebureau, zonder daarvoor zijn toestemming te hebben verleend, van persoonsgegevens die op hem betrekking hebben aan meerdere bedrijven waaronder zijn toenmalige werkgever.

2. De Geschillenkamer stelt vast dat het wervings- en selectiebureau het curriculum vitae van de klager heeft verkregen met het oog op een welbepaald doeleinde, namelijk het zoeken naar geschikte vacatures waarvoor de klager in aanmerking komt om vervolgens, mits akkoord van

de klager, zijn gegevens te delen met ondernemingen die een vacature hebben waaraan de klager voldoet. De verwerkingsverantwoordelijke, zijnde het wervings- en selectiebureau, kan de verkregen gegevens van de klager zoals verstrekt in zijn curriculum vitae aldus niet doorgeven aan ondernemingen zonder daartoe de voorafgaande toestemming van de klager te hebben verkregen.

3. Het staat echter vas dat de verwerkingsverantwoordelijke de persoonsgegevens van de klager zoals verstrekt door middel van zijn curriculum vitae heeft overgemaakt aan de toenmalige werkgever van de klager, hoewel dit geenszins in overeenstemming was met het beoogde doeleinde waarvoor de gegevens werden verstrekt door de klager, namelijk het vinden van een nieuw professionele betrekking voor de klager. Het staat vast dat de toenmalige werkgever van de klager niet behoorde tot de groep van mogelijke bestemmingen teneinde dit doeleinde te realiseren. Aldus is er sprake van een schending van het beginsel inzake doelbinding (artikel 5.1 b) AVG).
4. Bovendien vond deze doorgifte aan de toenmalige werkgever plaats zonder daartoe de voorafgaande toestemming te hebben verkregen van de klager, zodat er ook geen rechtmatige grondslag aanwezig was voor dergelijke doorgifte en bijgevolg artikel 6.1 a) AVG niet werd gerespecteerd.
5. Gelet op deze vaststellingen is de Geschillenkamer van oordeel dat de inbreuk is bewezen. Echter, gelet op het feit dat de verwerkingsverantwoordelijke uitdrukkelijk erkent een ernstige fout te hebben begaan waarbij hij zelf aangeeft dat het uitermate belangrijk is om voorzichtig om te gaan met vertrouwelijke gegevens, terwijl het bovendien in voldoende mate aannemelijk is dat het in voorliggend geval ging om een menselijke fout en de wijze waarop de persoonsgegevens werden verwerkt geen weerspiegeling vormt van de werking van het wervings- en selectiebureau, en besluit de Geschillenkamer tot de hierna vermelde sancties, die van lichte aard zijn.
6. Voor wat betreft het vermoeden van de klager dat zijn curriculum vitae ook zou zijn overgemaakt aan andere ondernemingen dan deze van zijn toenmalige werkgever, alsook de twee ondernemingen waarvoor hij zijn toestemming had verleend en een sollicitatiegesprek mee heeft gehad, stelt de Geschillenkamer vast dat niet blijkt dat andere ondernemingen zonder toestemming van de klager zijn curriculum vitae zouden hebben ontvangen. Vermits de klager zijn recht van inzage dienaangaande heeft uitgeoefend, maar daarop niet werd ingegaan door de verwerkingsverantwoordelijke, besluit de Geschillenkamer dat het passend

is om de verwerkingsverantwoordelijke te bevelen om gevolg te geven aan de uitoefening van het recht van inzage (artikel 15 AVG)

7. Gelet op het belang van transparantie met betrekking tot de besluitvorming van de Geschillenkamer, wordt deze beslissing gepubliceerd op de website van de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het is evenwel niet nodig dat daartoe de identificatiegegevens van de partijen rechtstreeks worden bekendgemaakt.
8. Tot slot wijst de Geschillenkamer nog op het volgende:

indien één van beide partijen gebruik wenst te maken van de mogelijkheid tot het raadplegen en het kopiëren van het dossier (art. 95, §2, 3° WOG), dient deze zich te wenden tot het secretariaat van de Geschillenkamer, bij voorkeur via [litigationchamber@apd-gba.be](mailto:litigationchamber@apd-gba.be), teneinde een afspraak vast te leggen;

indien om een kopie van het dossier wordt verzocht, worden de stukken zo mogelijk elektronisch of anders per gewone post bezorgd<sup>1</sup>.

#### **OM DEZE REDENEN,**

beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, na beraadslaging om:

- op grond van artikel 58.2. a) AVG en artikel 95, §1, 4° WOG, de verwerkingsverantwoordelijke te **waarschuwen** dat de doorgifte van persoonsgegevens van sollicitanten die beroep doen op zijn diensten teneinde een nieuwe betrekking te vinden, aan de werkgever waarbij de betrokkene op dat ogenblik in dienst is, een inbreuk uitmaakt op artikel 5.1 b) AVG en artikel 6.1 a) AVG;
- op grond van artikel 58.2. c) AVG en artikel 95, §1, 5° WOG de verwerkingsverantwoordelijke te **bevelen** dat wordt voldaan aan de verzoeken van de betrokkene om zijn rechten uit te oefenen, meer bepaald het recht van inzage (art. 15 AVG).

---

<sup>1</sup> In verband met de buitengewone omstandigheden ingevolge COVID-19 wordt de mogelijkheid van stukken ? afhalen bij het secretariaat van de Geschillenkamer NIET geboden. Bovendien vindt alle communicatie in beginsel elektronisch plaats.

Gelet op artikel 12.3. AVG is de verwerkingsverantwoordelijke ertoe gehouden om onverwijld en in ieder geval binnen een maand na ontvangst van het verzoek de betrokkene te informeren over het gevolg dat aan het verzoek is gegeven.

De Geschillenkamer beveelt tevens haar een kopie over te maken van de communicatie daaromtrent vanwege de verwerkingsverantwoordelijke aan de betrokkene, binnen een periode van 7 dagen na verloop van de in artikel 12.3. AVG vastgelegde termijn die aanvang neemt vanaf de datum van kennisgeving van deze beslissing, bij voorkeur via het e-mailadres [litigationchamber@apd-gba.be](mailto:litigationchamber@apd-gba.be). De Geschillenkamer beroept zich in dit verband op artikel 31 AVG waarin is bepaald dat de verwerkingsverantwoordelijke is gehouden om desgevraagd samen te werken met de toezichthoudende autoriteit bij het vervullen van haar taken;

- in geval de verwerkingsverantwoordelijke niet tijdig uitvoering geeft aan het hierboven gestelde, de zaak overeenkomstig artikelen 98 e.v. WOG ten gronde te behandelen.

Tegen deze beslissing kan beroep worden aangetekend binnen een termijn van dertig dagen, vanaf de kennisgeving, bij het Marktenhof (art. 108, §1 WOG) met de Gegevensbeschermingsautoriteit als verweerder.

(get.) Hielke Hijmans

Voorzitter van de Geschillenkamer