



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 138/2021 van 24 augustus 2021

Betreft: Ontwerp van koninklijk besluit houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal openbaar administratief ambt (CO-A-2021-128)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna "de Autoriteit"), aanwezig: mevrouw Marie-Hélène Descamps, mevrouw Alexandra Jaspar, en de heren Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel et Frank Robben;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, met name de artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

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* (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "WVG");

Gelet op de adviesaanvraag van mevrouw Petra De Sutter, vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, ontvangen op 8 juni 2021;

Gelet op de bijkomende informatie ontvangen op 4 en 6 juli 2021;

Gelet op het verslag van Alexandra Jaspar;

Brengt op 24 augustus 2021 het volgend advies uit:

I. ONDERWERP EN CONTEXT VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. Op 8 juni 2021, vroeg de vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post (hierna "de aanvrager") het advies van de Autoriteit over een ontwerp van koninklijk besluit ***houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal openbaar administratief ambt*** (hierna "het ontwerpbesluit").
2. Zoals blijkt uit het verslag aan de Koning, heeft dit ontwerpbesluit tot doel "*dringende correcties aan te brengen in diverse reglementeringen om de versnelling of verbetering van de selectieprocedures mogelijk te maken*". Zij beoogt derhalve de wijziging van verschillende koninklijke besluiten betreffende de selectie, de mobiliteit, de taalkennis en de financiële loopbaan van het rijkspersoneel, waaronder het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 betreffende het statuut van het Rijkspersoneel (hierna "het KB van 2 oktober 1937").
3. Op het adviesaanvraagformulier staat vermeld dat de aanvraag betrekking heeft op artikel 1 van het ontwerpbesluit dat strekt tot wijziging van artikel 16 van het KB van 2 oktober 1937. Dit artikel bestaat uit twee paragrafen.
4. Naar aanleiding van een verzoek om nadere informatie heeft de bevoegde ambtenaar bevestigd dat artikel 1, tweede lid, van het ontwerpbesluit niet voorziet in de verwerking van persoonsgegevens, zodat het verzoek om advies uitsluitend betrekking heeft op artikel 1, 1°, van het ontwerpbesluit. Dit artikel luidt als volgt :

« In artikel 16 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

Paragraaf 1 wordt aangevuld met de bepaling onder 7°, luidende:

"7° niet ontslagen zijn geweest wegens dringende reden of ambtshalve ontslagen zijn geweest uit zijn ambt of afgezet zijn geweest ten gevolge van een tuchtprocedure bedoeld in artikelen 77 tot 81bis in de aanwervende federale dienst en dit, te rekenen vanaf 3 jaar na de ontslagbeslissing of na de definitieve uitspraak van de tuchtstraf in een dienst van het federaal administratief openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken".

5. Uit het ontwerpartikel 16, § 1, 7^o van het van koninklijk besluit van 2 oktober 1937 kan worden afgeleid dat het voorziet in de invoering van een nieuwe verwerking van persoonsgegevens die bestaat in het verzamelen van persoonsgegevens van kandidaten voor een ambt van rijksambtenaar in verband met een eventueel ontslag wegens een ernstige fout of uit zijn ambt is ontslagen of is afgezet in een aanwervende federale overheidsdienst, met ingang van drie jaar na een ontslagbesluit of na de definitieve uitspraak van een tuchtrechtelijke veroordeling in een federale administratieve overheidsdienst.
6. Hier merkt de Autoriteit op dat de bewoordingen van deze bepaling onduidelijk is. Het is immers niet duidelijk of de gegevensverwerking in kwestie erin zal bestaan na te gaan of de betrokken kandidaten niet om ernstige redenen zijn ontslagen, ambtshalve van hun functie zijn ontheven of na een tuchtprocedure zijn afgezet uitsluitend binnen de federale overheidsdienst(en) die de aanwerving verricht(en), dan wel of de bedoelde controle zich zal uitstrekken tot (de) andere federale overheidsdienst(en) waar de ambenaar eerder heeft gewerkt. . De Autoriteit vat de uitdrukking "*en, dat*" in de genoemde bepaling op als implicerend dat deze verificatie alleen betrekking heeft op ontslag om ernstige redenen, ambtshalve ontheffing uit functie of afgezet na een tuchtprocedure dat heeft plaatsgevonden in de aanwervende federale overheidsdienst, met uitsluiting van enige andere dienst van het federaal administratief openbaar ambt waarin het personeelslid eerder heeft gewerkt.
7. Deze lezing lijkt bovendien te worden bevestigd door het verslag aan de Koning¹ en door de antwoorden van de bevoegde ambtenaar op de verzoeken om aanvullende inlichtingen waaruit blijkt dat de gegevensverwerking er veeleer in bestaat na te gaan of de betrokken kandidaten in de loop van de drie jaar die aan hun indiensttreding bij de aanwervende federale dienst voorafgaan, niet om dringende redenen of ambtshalve zijn ontslagen of bij diezelfde federale dienst zijn afgezet. Dit advies wordt uitgebracht op basis van deze veronderstelling.
8. Ook kan de uitdrukking "*aanwervende federale dienst*", in artikel 16 § 1, 7^o in ontwerp van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 als dubbelzinnig worden beschouwd: het zou inderdaad kunnen worden gelezen als een verwijzing naar Selor, dat de selectie en de aanwerving voor de federale overheidsadministratie organiseert. In dit verband blijkt uit de tekst van het ontwerpbesluit en uit de antwoorden op de verzoeken om aanvullende inlichtingen van de bevoegde ambtenaar dat het ontwerpbesluit tot doel heeft de personeelsdienst van de aanwervende federale overheidsdienst, met uitzondering van Selor,

¹ Volgens het verslag aan de Koning "*wijzig artikel 1 van het ontwerpbesluit artikel 16 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel met betrekking tot twee aspecten:*

1. *Voorzien dat de aanwervende dienst moet nagaan of de kandidaat niet ontslagen is wegens een ernstige fout of uit zijn ambt is ontslagen of is afgezet [...] in de loop van de 3 jaar voor zijn indiensttreding en dit om te vermijden dat er een ambtenaar wordt aangeworven wiens integriteit niet gegarandeerd is*
2. *[...] »*

te verplichten na te gaan of het personeelslid niet om ernstige redenen is ontslagen, niet ambtshalve uit functie is ontheven genomen en niet is afgezet na een tuchtprocedure. Ook hier baseert de Autoriteit zich op deze veronderstelling bij het uitbrengen van dit advies.

9. Indien de in de punten 7 en 8 genoemde uitgangspunten onjuist zijn, moet aan de Autoriteit een ontwerp worden toegezonden met een duidelijker formulering, waarin duidelijk wordt gemaakt dat de gegevens betreffende ontslag om ernstige redenen, ambtshalve ontheffing of afzetting na een tuchtprocedure toegankelijk zullen zijn voor andere federale diensten (waaronder Selor), zodat zij een nieuw advies kan uitbrengen.

II. ONDERZOEK VAN DE ADVIESAANVRAAG

a. Rechtsgrond en legaliteitsbeginsel

10. Elke verwerking van persoonsgegevens moet een rechtsgrond hebben overeenkomstig artikel 6 van de AVG.
11. De verwerking van persoonsgegevens die het ontwerpbesluit invoert, is gebaseerd op artikel 6.1.c) van de AVG, d.w.z. de naleving van de wettelijke verplichting die thans door dit ontwerp wordt opgelegd aan elke federale administratieve overheid die een rijksambtenaar wenst te benoemen, om na te gaan of deze niet om dringende redenen of ambtshalve is ontslagen of afgezet ingevolge een tuchtprocedure bij deze federale overheid, tijdens de 3 jaar die zijn indiensttreding binnen deze dienst voorafgaan².
12. In het onderhavige geval is de Autoriteit, indien de uitgangspunten van de Autoriteit juist zijn dat gegevens betreffende ontslag om ernstige redenen, ambtshalve ontslag of afzetting na een tuchtprocedure uitsluitend bestemd zijn voor gebruik door de personeelsdienst van de wervende federale overheidsdienst, van oordeel dat de betrokken gegevens weliswaar als gevoelig kunnen worden beschouwd, maar dat de aantasting van de rechten en vrijheden van de betrokkenen voldoende beperkt is om niet als significant te moeten worden aangemerkt. Indien deze veronderstellingen daarentegen onjuist zijn, zodat de betrokken gegevens bestemd zijn om te worden uitgewisseld tussen bijvoorbeeld de FOD Economie en het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen en/of de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en/of Selor, is de Autoriteit in dat geval van oordeel dat de door het ontwerpbesluit

² Zie in dit verband, punten 6 en 7 van voorliggend advies.

opgezette verwerking aanleiding geeft tot een aanzienlijke aantasting van de rechten en vrijheden van de betrokken personen.

13. De verwerking van persoonsgegevens die noodzakelijk is voor de vervulling van een wettelijke verplichting, overeenkomstig artikel 6.3. van de AVG, gelezen in het licht van overweging 41, moet geregeld worden door duidelijke en nauwkeurige regelgeving, waarvan de toepassing voor de betrokkenen voorzienbaar moet zijn. Bovendien is het volgens artikel 22 van de *Grondwet* noodzakelijk dat de "wezenlijke elementen" van de gegevensverwerking door middel van een formele wettelijke norm (wet, decreet of ordonnantie) worden vastgesteld.
14. In dit geval voorziet het ontwerpbesluit echter in een gegevensverwerking op een zeer specifiek gebied, namelijk het statuut van het overheidspersoneel. In dit verband zij erop gewezen dat de Koning krachtens de artikelen 37 en 107, lid 2, van de *Grondwet*, waarop het ontwerpbesluit is gebaseerd, over een autonome regelgevende bevoegdheid beschikt (en niet over een uitvoerende bevoegdheid) om het statuut van het overheidspersoneel vast te stellen.
15. In deze omstandigheden kan, gelet op het uitgangspunt van de Autoriteit dat in het onderhavige geval de door de betrokken gegevensverwerking veroorzaakte inmenging niet als aanzienlijk kan worden aangemerkt, in dit zeer specifieke geval worden geoordeeld dat de Koning bevoegd is om de gegevensverwerking te organiseren die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn bevoegdheid om het statuut van de ambtenaren vast te stellen, en dus om de essentiële elementen vast te stellen van de gegevensverwerking die noodzakelijk is voor de vaststelling van een nieuwe voorwaarde voor de aanstelling als ambtenaar. Het ontwerpbesluit dient derhalve de volgende essentiële elementen te bevatten: het (de) precieze³ doel(en) van de verwerking, de identiteit van de voor de verwerkingsverantwoordelijke(n) (indien reeds mogelijk), de (categorieën) persoonsgegevens die zullen worden verwerkt en die relevant en niet buitensporig zijn; de categorieën betrokkenen van wie de gegevens zullen worden verwerkt; de categorieën ontvangers van de persoonsgegevens, en de maximale bewaartermijning van de geregistreerde persoonsgegevens.
16. Indien daarentegen, in tegenstelling tot de uitgangspunten van de Autoriteit, de gegevensverwerking in het kader van het ontwerpbesluit leidt tot een aanzienlijke aantasting van de rechten en vrijheden van de betrokkenen, dan is wetgevend ingrijpen nodig om de essentiële elementen vast te leggen.

³ Zie ook artikel 6.3 van de AVG.

17. De Autoriteit zal hieronder de gegevensverwerking analyseren die het ontwerpbesluit invoert op basis van de bovenvermelde overwegingen.

b. Doeleinden

18. Overeenkomstig artikel 5.1.b), van de AVG, mag een verwerking van persoonsgegevens enkel worden verricht voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden.
19. Door een punt 7° toe te voegen aan het eerste lid van artikel 16 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937⁴, voert het ontwerpbesluit als nieuwe algemene voorwaarde om in aanmerking te komen voor de aanstelling als ambtenaar, het feit in dat men niet ontslagen is om dringende redenen, niet ambtshalve ontslagen is of ingevolge een tuchtprocedure niet uit zijn ambt is afgezet binnen een termijn van 3 jaar na de beslissing tot ontslag of na de definitieve uitspraak van de tuchtsanctie bij een dienst van de aanwervende federale overheidsdienst⁵.
20. Voorts blijkt uit het verslag aan de Koning⁶ dat de door de aanwervende federale overheidsdienst verrichte verificatie van een eventueel ontslag om dwingende redenen, een eventueel ambtshalve ontslag of afzetting van de kandidaat tot doel heeft *"te vermijden dat er een ambtenaar wordt aangeworven wiens integriteit niet gegarandeerd is »*.
21. In dit verband merkt de Autoriteit op dat het doel van het waarborgen van de "integriteit" van het aangeworven personeel twijfelachtig is, aangezien de aangevoerde redenen (ernstig fout, ambtshalve ontslag, afzetting) niet noodzakelijkerwijs leiden tot de conclusie dat het de kandidaten in kwestie aan "integriteit" ontbreekt. In dit verband moet met name worden vastgesteld welke gronden voor ambtshalve ontslag in aanmerking kunnen worden genomen. Worden in feite alleen ambtshalve ontslagen die aan het einde van een tuchtprocedure worden uitgesproken, in aanmerking genomen? De Autoriteit kan niet *a priori* uitsluiten dat ambtshalve ontslag kan worden uitgesproken in gevallen waarin de "integriteit" (een begrip

⁴ Artikel 16, §1 van het ^{koninklijk} besluit van 2 oktober 1937 bepaalt: *"Niemand kan tot Rijksambtenaar worden benoemd indien hij niet voldoet aan de hierna volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten :*

1° Belg zijn wanneer de uit te oefenen functies verband houden met de uitoefening van het openbaar gezag en ten doel hebben de algemene belangen van de Staat te behartigen, of, in de andere gevallen, Belg zijn of burger van een andere Staat die deel uitmaakt van de Europese economische ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;

2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

4° aan de dienstplichtwetten voldaan hebben ;

5° zich niet persoonlijk bevinden in een toestand van belangenconflict;

6° houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenkomt met het niveau van de te verlenen klasse of graad, volgens de bij dit besluit gevoegde tabel. »

⁵ Zie in dit verband, punten 6 en 7 van voorliggend advies.

⁶ Volgens dit verslag: *"Voorzien dat de aanwervende dienst moet nagaan of de kandidaat niet ontslagen is wegens een ernstige fout of uit zijn ambt is ontslagen of is afgezet in een overheidsdienst van het federaal administratief openbaar ambt in de loop van de 3 jaar voor zijn indiensttreding en dit om te vermijden dat er een ambtenaar wordt aangeworven wiens integriteit niet gegarandeerd is »*.

dat nog moet worden verduidelijkt) van de betrokken kandidaat niet ter discussie staat. Dit zou bijvoorbeeld het geval zijn bij een ambtenaar die ambtshalve uit zijn functie is ontheven omdat hij niet was geslaagd voor een taalttest die een noodzakelijke voorwaarde was voor de uitoefening van zijn functie, of omdat hij een aantal dagen afwezig was zonder opgaaf van redenen, of omdat hij in de tussentijd in een andere instelling was benoemd en geen ontslag had genomen. Deze gronden voor ambtshalve ontslag houden echter niet noodzakelijk en uitsluitend verband met de "integriteit" van de betrokken ambtenaar. Hetzelfde geldt voor ontslagen wegens ernstige fout: Impliceert elke ernstige fout noodzakelijkerwijs een gebrek aan "integriteit"? In dit verband stelt het ontwerp echter automatisch *elk* ontslag wegens ernstige fout of elk ambtshalve ontslag als voorwaarde voor uitsluiting van benoeming, zonder dat rekening wordt gehouden met de concrete redenen voor deze maatregelen.

22. In deze omstandigheden is de Autoriteit enerzijds van oordeel dat het begrip "integriteit" moet worden gedefinieerd, evenals de criteria aan de hand waarvan het zal worden beoordeeld. Anderzijds begrijpt de Autoriteit dat, indien het afhankelijk stellen van het ontbreken van ontslag om dwingende redenen, van ambtshalve ontslag of van afzetting van de benoeming van een persoons als rijksambtenaar, volgens de aanvrager het middel is om te garanderen dat die ambtenaar "integer" is, in dit geval het doel van het garanderen van "de integriteit" van de aangeworven ambtenaren kan worden beschouwd als welbepaald, gerechtvaardigd en uitdrukkelijk omschreven. Dit wordt echter niet vermeld in het ontwerpbesluit, in tegenstelling tot wat in punt 15 hierboven staat. Dit doeleinde moet derhalve formeel in een wet worden vastgelegd, waarbij ook de definitie van "integriteit" moet worden vermeld, alsmede de criteria aan de hand waarvan deze moet worden beoordeeld.

c. Verwerkingsverantwoordelijke

23. De Autoriteit merkt op dat de identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke niet wordt vermeld in het ontwerpbesluit.
24. Uit de tekst van het ontwerpbesluit en het verslag aan de Koning blijkt dat het "*de aanwervende* federale dienst" is die nagaat of de kandidaat voor een ambt als rijksambtenaar, die laureaat is van een selectieprocedure, het voorwerp was van een ontslag om dringende redenen, ambtshalve ontslag of een afzetting in deze dienst.
25. Het bij wet vaststellen van de verwerkingsverantwoordelijke(n) draagt immers bij tot de voorspelbaarheid van de wet en de doeltreffendheid van de rechten van de betrokkenen als vastgelegd door de AVG. De Autoriteit wil er nogmaals op wijzen dat de aanwijzing van de verwerkingsverantwoordelijken passend moet zijn in het licht van de feitelijke

omstandigheden⁷. Met andere woorden, het is nodig om voor elke verwerking van persoonsgegevens na te gaan wie de doeleinden van de verwerking en de middelen om die doeleinden te bereiken, bepaalt.

26. Het ontwerpdecreet zal moeten worden aangepast om duidelijk te maken dat het de wervende federale dienst is die verantwoordelijk is voor de verwerking van de gegevens in kwestie.

d. Verwerkte gegeven / minimale gegevensverwerking

27. De Autoriteit herhaalt dat artikel 5.1.c) van de AVG bepaalt dat persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden (principe van "minimale gegevensverwerking").

28. In dit geval worden de (categorieën) gegevens die kunnen worden verwerkt om de aanwerving van integrale ambtenaren te garanderen, niet in het ontwerpbesluit genoemd.

29. Naar aanleiding van een verzoek om nadere inlichtingen antwoordde de bevoegde ambtenaar dat de volgende gegevens zullen worden verwerkt krachtens het ontwerpartikel 16, §1, 7°, van het Koninklijk Besluit van 2 oktober 1937:

- het Rijksregisternummer;
- datum van indiensttreding en datum van beëindiging van de dienst,
- de functie;
- het statuut (contractueel of statutair),
- De redenen van het ontslag.

30. De Autoriteit merkt op dat de persoonsgegevens met betrekking tot het Rijksregisternummer, de data van indiensttreding en beëindiging van de dienst, de functie en het statuut ter zake dienend, toereikend en beperkt lijken te zijn tot hetgeen noodzakelijk is om de integriteit van de aan te werven personeelsleden te waarborgen.

⁷ Zowel het Europees Comité voor gegevensbescherming als de Autoriteit benadrukken dat het begrip verwerkingsverantwoordelijke vanuit een feitelijk perspectief moet worden benaderd. Zie: Europees Comité voor gegevensverwerking, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR, version 1.0, adopted on 02 september 2020, blz. 10 e.v. (https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-202007/202007/guidelines-202007-concepts-controller-and-processor_en) en Gegevensbeschermingsautoriteit, *het punt over de begrippen verwerkingsverantwoordelijke/verwerker in het licht van Verordening (EU) 2016/679 betreffende de bescherming van persoonsgegevens (AVG) en enkele specifieke toepassingen voor vrije beroepen zoals advocaten*, blz. 1 (<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/begrippen-verwerkingsverantwoordelijke-verwerker-in-het-licht-van-de-verordening-eu-nr.-2016-679.pdf>).

31. Evenwel moeten de bovengenoemde gegevens die in het onderhavige geval moeten worden verzameld, echter uitdrukkelijk in het ontwerpbesluit worden vermeld om de betrokkenen een duidelijk en voorspelbaar beeld te geven van de verwerking van hun gegevens en om de Autoriteit in staat te stellen haar evenredigheidstoetsing uit te voeren. Bijgevolg zal het ontwerpbesluit worden aangepast om uitdrukkelijk te vermelden dat de in punt 30 van dit advies bedoelde persoonsgegevens zullen worden verzameld en verwerkt met het oog op de controle van een eventueel ontslag, ambtshalve ontslag of een afzetting bij de aanwervende federale overheidsdienst.
32. Wat de gegevens over "*redenen voor ontslag*" betreft, vraagt de Autoriteit zich af, afgezien van het feit dat deze uitdrukking ook ambtshalve ontslag en afzetting moet omvatten, welke onder deze uitdrukking vallende gegevens noodzakelijk zijn voor het beoogde doel. Hoewel met het ontwerp wordt beoogd de "integriteit van aangeworven personeelsleden te waarborgen door hun benoeming afhankelijk te stellen van de voorwaarde dat zij niet worden ontslagen wegens dwingende redenen, ambtshalve ontslag of afzetting na een tuchtprocedure, kan er, zoals hierboven is aangegeven, niet van worden uitgegaan dat *elk ontslag* wegens ernstige fout, *elk* ambtshalve ontslag of *elke* afzetting na een tuchtprocedure automatisch en uitsluitend het gevolg is van een gebrek aan "integriteit van de betrokken ambtenaar. Het zou dan ook onevenredig en buitensporig zijn als de "*redenen voor ontslag*" automatisch en noodzakelijk zouden verwijzen naar alle feitelijke redenen/redenen (b.v. diefstal van geld, ongerechtvaardigde afwezigheden, onfatsoenlijke voorstellen aan een assistent, onbekwaamheid, het niet slagen voor een taaltest, enz.) die leiden tot dit ontslag, dit ambtshalve ontslag of deze afzetting
33. Onder deze omstandigheden, in het licht van het beginsel van de minimale gegevensverwerking, verzoekt de Autoriteit de aanvrager om in het ontwerpbesluit een uitputtende opsomming te geven van de redenen die volgens hem leiden tot ontslag wegens dwingende redenen, ambtshalve ontslag of afzetting na een tuchtprocedure en dit uitsluitend wegens een gebrek aan "integriteit van de betrokken ambtenaar. Om ervoor te zorgen dat de verwerkte gegevens toereikend, ter zake dienend en noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de nieuwe benoemingsvoorwaarde die in het ontwerpbesluit is opgenomen, zal ook een beoordeling *in concreto* van de genoemde gronden moeten worden gemaakt. Het ontwerpbesluit zal opnieuw aan de Autoriteit moeten worden voorgelegd, zodat deze de evenredigheid van deze gronden in het licht van het beoogde doel kan toetsen.

34. Voorts merkt de Autoriteit op dat de beperking van de verificatie tot de beschikbare gegevens met betrekking tot een periode van drie jaar en tot de federale dienst die de kandidaten wenst aan te werven (met uitsluiting van andere federale diensten waarin de kandidaten eerder hebben gewerkt), er in beginsel voor zal zorgen dat deze gegevens niet buitensporig of onevenredig zijn in verhouding tot het beoogde doel. Aangezien artikel 16 van het Koninklijk Besluit van 2 oktober 1937 de voorwaarden bepaalt waaronder een ambtenaar in aanmerking komt om te worden *benoemd*, moet in het ontwerp worden bepaald wanneer de periode van drie jaar in aanmerking wordt genomen, tenzij dit uit een andere bepaling van voornoemd Koninklijk Besluit voortvloeit. Er moet immers rekening worden gehouden met verschillende momenten : het tijdstip van de oproep tot kandidaten, het tijdstip waarop wordt nagegaan of aan de voorwaarden voor deelneming is voldaan, het tijdstip waarop de aanwervingsprocedure wordt afgesloten, het tijdstip van indiensttreding en ten slotte het tijdstip waarop de stage afloopt (gewoonlijk één jaar na indiensttreding), wanneer de te vervullen functie tot een benoeming leidt. In dit verband merkt de Autoriteit op dat, indien het ontwerp, zoals in het verslag aan de Koning wordt verklaard, rekening wil houden met de indiensttreding van de agent, dit tijdstip voldoende nauwkeurig is om de periode van drie jaar te berekenen.
35. De Autoriteit vestigt ook de aandacht van de aanvrager op het feit dat het Rijksregisternummer uitsluitend mag worden gebruikt onder de voorwaarden vastgelegd in artikel 8 van de wet van 8 augustus 1983 *tot regeling van een rijksregister van de natuurlijke personen*. Het Rijksregisternummer mag in principe enkel worden gebruikt voor zover de betrokken instanties over de vereiste machtiging beschikken krachtens de wet van 8 augustus 1983 *tot regeling van een rijksregister van de natuurlijke personen* (artikel 8, § 1)⁸. Overeenkomstig deze bepaling is er geen machtiging vereist om het rijksregisternummer te gebruiken wanneer in dit gebruik uitdrukkelijk is voorzien door of krachtens een wet, een decreet of een ordonnantie. In de overige gevallen wordt de machtiging om het rijksregisternummer te gebruiken door de minister van Binnenlandse Zaken toegekend, onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 5 en 8 van de wet van 8 augustus 1983. In dit geval wordt dan ook aanbevolen het ontwerpbesluit zodanig aan te passen dat het gebruik van het Rijksregisternummer uitdrukkelijk wordt vermeld, aangezien een dergelijke wijziging zou helpen te voldoen aan de eis van transparantie ten aanzien van de betrokken personen. Indien

⁸ « *De machtiging om het rijksregisternummer te gebruiken, wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken toegekend aan de overheden, instellingen en personen, bedoeld in artikel 5, § 1, wanneer dit gebruik noodzakelijk is voor de uitvoering van taken van algemeen belang .*

De machtiging om het rijksregisternummer te gebruiken, houdt de verplichting in dit rijksregisternummer eveneens te gebruiken in de contacten met het Rijksregister van de natuurlijke personen.

Er is geen machtiging vereist om het rijksregisternummer te gebruiken wanneer dit gebruik uitdrukkelijk voorzien is door of krachtens een wet, een decreet of een ordonnantie. »

dit niet gebeurt, zal een machtiging voor het gebruik van het Rijksregisternummer vereist zijn. De Autoriteit gaat ervan uit dat het gebruik van dit nummer noodzakelijk is om de betrokken ambtenaren op een zekere en unieke manier te identificeren met het oog op de beoordeling van de nieuwe benoemingsvoorwaarde die in het ontwerpbesluit is vervat, en om aldus gevallen van homonimiteit te beheren.

36. Bovendien maakt de Autoriteit van de gelegenheid gebruik om te verklaren dat, om het gebruik van het Rijksregisternummer nuttig en doeltreffend te maken voor het beoogde doel, de door de federale overheidsdiensten geraadpleegde databank(en) die nieuw personeel willen aanwerven, ook het nummer moeten vermelden.
37. Voorts vestigt de Autoriteit de aandacht van de aanvrager op het feit dat, gezien de gevoelige aard van de persoonsgegevens in verband met ontslag, ambtshalve ontslag of ontzetting, de toegang tot de in dit geval te verwerken gegevens strikt moet worden beperkt tot de perso(o)n(en) die uit hoofde van hun functie bevoegd zijn om het betrokken personeelslid in dienst te nemen en wier toegang tot de gegevens strikt noodzakelijk is voor de betrokken doeleinden.

e. Ontvangers van de gegevens

38. Uit het aanvraagformulier voor advies blijkt dat de in dit geval verwerkte persoonsgegevens toegankelijk zullen zijn voor derden, namelijk "*gecertificeerde selectiedeskundigen* ».
39. Naar aanleiding van een verzoek om nadere inlichtingen deelde de bevoegde ambtenaar mee dat deze deskundigen, ambtenaren zijn van de federale overheidsdienst, die nieuwe ambtenaren wenst aan te werven en daartoe een selectieprocedure organiseert. Deze ambtenaren zijn gecertificeerd door Selor. Verder bevestigde hij dat de in het onderhavige geval verzamelde en verwerkte persoonsgegevens uitsluitend bestemd zijn voor intern gebruik door de federale overheidsdienst die de betrokken selectie heeft georganiseerd en die personeel wil aanwerven.
40. De Autoriteit merkt op dat de betrokken gegevens derhalve niet zullen worden bekendgemaakt of ter beschikking gesteld van derden.

f. Bewaartermijn

41. Krachtens artikel 5.1.e) van de AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, dan noodzakelijk voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.
42. Naar aanleiding van een verzoek om nadere informatie deelde de bevoegde ambtenaar mee dat *"de bewaartermijn voor een personeelsdossier van iemand die uit dienst is, is langer dan 3 jaar. De gegevens die in het kader van deze regel [ontwerpartikel 16, §1, 7° van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937] worden opgevraagd mogen maar drie jaar terug gaan. Dit betekent dat er geen verlenging is van de bewaartermijn van de gegevens in het kader van deze regel »*⁹.
43. In het licht van artikel 6.3 van de AVG, is het aangewezen om de (maximum) bewaartermijnen van de te verwerken persoonsgegevens vast te stellen en in het ontwerpbesluit te vermelden, rekening houdend met de verschillende doeleinden en categorieën van gegevens, of ten minste de criteria in het ontwerp op te nemen die toelaten deze (maximum)bewaartermijnen te bepalen.

OM DIE REDENEN, de Autoriteit

is van oordeel dat het ontwerp op verschillende punten moet worden aangepast

- uitdrukkelijk het doel van de gegevensverwerking in kwestie te vermelden, ook de vermelding van de definitie van "integriteit" en de criteria waaraan deze moet worden getoetst (zie punt 22) ;
- aanduiden van de verwerkingsverantwoordelijke (zie punt 26);
- vermelden van de diverse (categorieën) persoonsgegevens die worden verwerkt, (punten 31 tot 33);
- specificeren wanneer de termijn van 3 jaar ingaat (zie punt 34) ;
- uitdrukkelijk het gebruik van het Rijksregisternummer vermelden (zie punt 35) ;

wijst de aanvrager op het belang van de volgende elementen:

⁹ Het betreft hier in de Franse versie een vrije vertaling: « *De bewaartermijn voor een personeelsdossier van iemand die uit dienst is, is langer dan 3 jaar. De gegevens die in het kader van deze regel worden opgevraagd mogen maar drie jaar terug gaan. Dit betekent dat er geen verlenging is van de bewaartermijn van de gegevens in het kader van deze regel* » .

- het gebruik van het rijksregisternummer uitdrukkelijk vermelden en erop toezien dat er een machtiging in de zin van artikel 8, §1 van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister *van de natuurlijke personen voorhanden is* (zie punt 35);
- aanpassen van het ontwerpbesluit overeenkomstig de punten 32 en 33 en deze opnieuw voor advies voorleggen, zodat de Autoriteit kan nagaan of de redenen voor het ontslag *evenredig zijn* met het beoogde doel. ;
- indien de uitgangspunten van de Autoriteit niet juist zijn, opnieuw een ontwerp aan de Autoriteit voor te leggen zodat deze een nieuw advies kan uitbrengen (zie de punten 6 tot en met 9).

Voor het Kenniscentrum

(get.) Alexandra Jaspar, Directeur