



STICHTING KATHOLIEK ONDERWIJS

Privacybeleid Stichting Floréo

=01.12.2015=

Instemming GMR :25-02-2016

Vaststelling RvT :03-03-2016

Versie 01-12-2015



STICHTING KATHOLIEK ONDERWIJS

Inleiding

Het recht op privacy staat volop in de belangstelling en kent vele aspecten. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) is hierbij leidend. Op grond van de WBP is het verstrekken van gegevens een vorm van 'verwerken', hetgeen leidt tot toepasselijkheid van de WBP. De WBP biedt een behoorlijk abstract kader, dat voor werkgevers en personeel lastig te doorgronden is.

Binnen stichting Floréo hebben we op verschillende gebieden te maken met de WBP.

- a. Privacybescherming leerlinggegevens
- b. Privacybescherming personeel
- c. Privacybescherming personeel tijdens arbeidsverzuim

a. Privacybescherming leerlinggegevens

Om haar werk goed te kunnen verrichten dient de school te beschikken over een groot aantal gegevens van de leerlingen. Alle gegevens worden opgeslagen in het schooldossier van elke leerling. Dit dossier is geautomatiseerd, maar deels ook in papieren versie op school aanwezig. De school zorgt voor een afdoende afscherming van alle gegevens:

- * de toegang tot geautomatiseerde bestanden is beveiligd met wachtwoorden
- * het papieren dossier is opgeborgen in een afgesloten kast

Alle scholen van Stichting Floréo hanteren een gezamenlijk "privacyreglement leerlinggegevens" waarin allerlei zaken zijn vastgelegd omtrent de bescherming van de privacy. *Het reglement heeft de instemming van het landelijke College Bescherming Persoonsgegevens, het ministerie van OCW en de G(MR) van de scholen.*

Ouders hebben recht op inzage, correctie en het indienen van klachten aangaande de verwerking van de persoonsgegevens van hun/haar kind. Indien u hiervan gebruik wilt maken dient u hiervoor een schriftelijk verzoek te worden ingediend bij de directeur. Afhandeling van dit verzoek zal plaats vinden volgens de regels van het vastgestelde collectieve privacyreglement leerlinggegevens. (Bijlage 1)

b. Privacybescherming personeel

Ook met betrekking tot de arbeidsrelatie komen privacy gerelateerde vragen op. De werkgever verzamelt en bewerkt persoonsgegevens in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De gegevensverwerking dient in overeenstemming met de wet, behoorlijk en zorgvuldig te zijn.

Welke gegevens mag een werkgever aan derden verstrekken?

Om het abstracte kader van de WBP wat meer concreet te maken, wordt hieronder een aantal dagelijkse situaties aangehaald die zien op het verstrekken van gegevens (van personeel door werkgever) aan derden.



STICHTING KATHOLIEK ONDERWIJS

Politie

Een werkgever kan op grond van de wet verplicht zijn bepaalde persoonsgegevens te verstrekken aan derden. Een voor hand liggend voorbeeld is de fiscus, immers de werkgever dient loonbelasting af te dragen. Maar wat indien de politie inlichtingen komt inwinnen over een werknemer? Artikel 9 WBP bepaalt dat persoonsgegevens niet verwerkt mogen worden op een wijze die onverenigbaar is met het doel waarvoor ze zijn verkregen. De persoonsgegevens die een werkgever verzamelt, denk aan loongegevens, geboortedatum, adres, huwelijkse staat, kinderen, ziekteverzuim etc. etc., worden uiteraard niet verzameld om in een later stadium aan de politie te verstrekken. Wat nu indien de politie inlichtingen komt inwinnen?

De werkgever is alleen verplicht gegevens te verstrekken indien de politie hier uitdrukkelijk en gericht om vraagt en daarbij bovendien aangeeft op grond van welke regeling de werkgever verplicht is de gegevens te verstrekken. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een bevel van rechter-commissaris in strafzaken. Gegevens worden door de werkgever alleen verstrekt na contact met een jurist.

Loonbeslag

In geval van een door de deurwaarder gelegd loonbeslag, doet de werkgever er verstandig aan om een afschrift van het veroordelende vonnis op te vragen. Zodoende kan geverifieerd worden of er inderdaad sprake is van een veroordelend vonnis jegens een personeelslid. Zo ja, dan mogen gegevens verstrekt worden. Sterker nog, dan is de werkgever op grond van artikel 475g Rechtsvordering ook verplicht gegevens te verstrekken. De werkgever mag de informatie over het loonbeslag binnen de organisatie alleen doorgeven indien dat 'verenigbaar is met het doel waarvoor de informatie is verkregen'. Het ligt in de lijn der verwachting dat de directeur-bestuurder en casemanager gerechtigd zijn om over de informatie te beschikken.

Commerciële doeleinden

Her verstrekken van persoonsgegevens van personeel aan een derde, om die derde bijvoorbeeld een aanbieding aan het personeel te laten doen is niet toegestaan. Ook niet indien de werkgever de beste bedoelingen heeft, door bijvoorbeeld een aantrekkelijke ziektenkostenverzekering of een aanbieding voor een vakblad onder de aandacht te brengen.

Tot slot: recht op informatie over de verstrekking

Eén van de basisbepalingen uit de WBP is dat personeel recht heeft op inzage in zijn personeelsdossier. Dit geldt voor het gehele dossier en bovendien heeft de werknemer het recht om zaken eventueel te corrigeren. Maar de werkgever moet desgevraagd ook inzichtelijk kunnen maken aan welke derden gegevens zijn verstrekt.

Alle scholen van Stichting Floréo hanteren een gezamenlijk "privacyreglement personeelsgegevens" waarin allerlei zaken zijn vastgelegd omtrent de bescherming van de privacy.

c. Privacy van personeel bij arbeidsverzuim

Er bestaat veel onduidelijkheid over privacy in relatie tot ziek personeel. Het is niet voor alle partijen altijd duidelijk wat er nu wel en niet mag bij de gegevensuitwisseling omtrent ziek personeel.

De financiële prikkels voor de aanpak van het ziekteverzuim zijn daarbij in de loop van de tijd steeds meer bij de individuele werkgever (en personeel) komen te liggen. Doordat het financiële belang van de werkgever bij het voorkomen en bekorten van ziekteverzuim steeds groter wordt, neemt de behoefte aan informatie over het zieke personeelslid voor onder andere controle, re-integratie en herverzekering ook toe. Hierbij spelen ook andere partijen een rol. De arbodienst, de bedrijfsarts, het re-integratiebedrijf, het UWV en de verzuimverzekeraar hebben eveneens bepaalde gegevens van ziek personeel nodig voor de controle, begeleiding of re-integratie van personeel dan wel voor de uitbetaling van uitkeringen of verzekeringsclaims.

Transparantie

Op basis van gegevensuitwisseling tussen diverse partijen worden er over het ziek personeel belangrijke beslissingen genomen zoals met betrekking tot de loondoorbetaling, de voorgestelde re-integratieactiviteiten of de beoordeling van een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het is daarom van groot belang dat deze gegevensuitwisseling op een transparante wijze plaatsvindt. Stichting Floréo zorgt voor zorgvuldige omgang met persoonsgegevens waarbij de zieke op de hoogte is van de gegevens die over hem verwerkt worden, zodat hij erop kan toezien dat dit op een rechtmatige wijze gebeurt en dat de uitgewisselde gegevens correct zijn. Wantrouwen ontstaat wanneer een ziek personeelslid bemerkt dat er zonder zijn medeweten gegevens verstrekt zijn en hij onverhoeds met de gevolgen hiervan wordt geconfronteerd.

In de Wbp is dan ook een informatieverplichting voor de verantwoordelijke opgenomen. Een ziek personeelslid dient niet alleen geïnformeerd te worden over het soort gegevens dat over hem wordt verwerkt, maar ook over met welk doel deze gegevens worden verwerkt en wie voor de verwerking verantwoordelijk is.

Goede informatieverstrekking aan het personeel is met name belangrijk bij de gegevensverwerkingen tussen de werkgever en de arbodienst/bedrijfsarts. Hoewel de werkgever verantwoordelijk is voor controle, verzuimbegeleiding en re-integratie, dient hij zich hierbij te laten bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts. In de praktijk blijkt deze rolverdeling tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts met betrekking tot controle, verzuimbegeleiding en re-integratie vaak niet of onvoldoende bekend bij het zieke personeelslid. Het is de (wettelijke) plicht van zowel werkgever als arbodienst/bedrijfsarts om het zieke personeelslid hierover goed te informeren.

Noodzakelijkheidsvereiste

Alle partijen die een rol spelen bij controle, re-integratie of loondoorbetaling van het zieke personeelslid hebben gegevens nodig om hun werkzaamheden uit te voeren. Sommige partijen ontvangen graag zo veel mogelijk informatie vanuit het idee dat op basis daarvan de werkzaamheden het beste uitgevoerd kunnen worden.

Op grond van de Wbp dient er echter (onder meer) aan het noodzakelijkheidsvereiste te zijn voldaan wil er sprake zijn van een rechtmatige verwerking van persoonsgegevens.

Het noodzakelijkheidsvereiste houdt in dat niet meer gegevens gevraagd of verstrekt mogen worden dan noodzakelijk is voor het doel van de gegevensverwerking. Hierdoor ontvangen de partijen de informatie die zij nodig hebben voor hun taak, terwijl de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van het zieke personeelslid beperkt mogelijk blijft. De verwerkingen dienen dus tot de noodzakelijke gegevens beperkt te worden. Met het verzamelen van informatie omdat dit eventueel van pas zou kunnen komen, wordt niet aan dit vereiste voldaan. Dit betekent dat een verantwoordelijke per situatie moet afwegen welke gegevens daadwerkelijk noodzakelijk zijn. Bij veel partijen bestaat de vraag naar duidelijke regels over welke gegevens, in welke situaties verzameld of verstrekt mogen worden. Duidelijke regels voorkomen ook dat verschillende verantwoordelijken in gelijksoortige situaties tot verschillende afwegingen komen. Overigens komt het vaak voor dat een ziek personeelslid vrijwillig de werkgever iets over zijn ziekte vertelt. Dit kan passen in de normale omgangsvormen binnen de organisatie. Het feit dat het zieke personeelslid de medische gegevens vrijwillig heeft verstrekt, wil echter niet zeggen dat de werkgever deze gegevens mag opslaan of verder verwerken. Ook in dit geval moet de werkgever zich aan het noodzakelijkheidsbeginsel houden. De invulling hiervan is in de praktijk niet altijd gemakkelijk, met name op het terrein van de re-integratie. Het CBP heeft dan ook aangedrongen op duidelijke regels voor het gegevensverkeer op het terrein van re-integratie tussen werkgever, arbodienst, bedrijfsarts, re-integratiebedrijf, UWV en private verzekeraars.

Medisch beroepsgeheim

De Wbp biedt extra bescherming voor gegevens met betrekking tot de gezondheid. Tevens is ten aanzien van het medisch beroepsgeheim specifieke wetgeving van toepassing. De aard van medische gegevens brengt mee dat de verwerking ervan een grotere inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene vormt dan indien 'gewone' gegevens worden verwerkt. Gezondheidskwesaties zijn vaak zeer persoonlijk en dienen daarom extra vertrouwelijk te worden behandeld. De gezondheid van een persoon is daarenboven vaak bepalend voor de wijze waarop iemand door de samenleving wordt beoordeeld. Mensen willen daarom graag zelf beslissen met wie ze dergelijke informatie al dan niet delen. De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij de gegevensuitwisseling rond een ziek personeelslid. Hij is vaak de enige (naast de behandelende artsen) die beschikt over medische informatie van het zieke personeelslid. Zijn beroepsgeheim als medicus heeft hierbij een belangrijke functie. De bedrijfsarts heeft de taak om als filter te fungeren en medische gegevens om te zetten in voor de desbetreffende partij noodzakelijke en relevante informatie. Hierbij dient de informatie 'gedemedicaliseerd' te worden. Zo heeft de werkgever voor het uitvoeren van zijn re-integratieverplichtingen bijvoorbeeld in beginsel geen medische informatie over de aard en oorzaak van de ziekte nodig. Wel dient hij te weten wat de functionele beperkingen zijn en welke aanpassingen eventueel nodig zijn in verband met de re-integratie. In sommige gevallen is het echter onvermijdelijk dat er (indirect) gegevens over de aard of oorzaak van de ziekte aan de werkgever worden

verstrekt. Dat is bijvoorbeeld het geval als het ziektebeeld duidelijk blijkt uit de informatie over de functionele beperkingen en te verrichten re-integratie-inspanningen. Dit kan zich ook voordoen bij het verstrekken van informatie over de mate en wijze waarop het verzuim werkgerelateerd is of indien de informatie over de functionele beperkingen onvoldoende informatie voor de re-integratie bevat. Ook aan een eventueel ingeschakeld re-integratiebedrijf verstrekt de bedrijfsarts in beginsel geen medische gegevens. Alleen wanneer dit noodzakelijk is voor de afgesproken re-integratie-activiteiten is deze verstrekking in specifieke situaties toegestaan (noodzakelijkheidsvereiste).

Informatieverplichting van het zieke personeelslid

De privacy van het zieke personeelslid is niet absoluut. Het zieke personeelslid is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Diverse wetten bevatten hiervoor een informatieverplichting. Natuurlijk kan het personeelslid er ook voor kiezen geen informatie aan werkgever, bedrijfsarts, re-integratiebedrijf of UWV te verstrekken. Dit kan echter verstrekkinge gevolgen hebben, zoals het opschorten van de loondoorbetaling, zelfs ontslag op staande voet of een weigering van een (arbeidsongeschiktheids)uitkering.

Bewaartermijnen

- De werkgever bewaart de administratieve persoonsgegevens over het ziekteverzuim niet langer dan twee jaar na het einde van het dienstverband
- De werkgever bewaart een gesloten re-integratiedossier niet langer dan twee jaar. Wanneer er een grote kans bestaat dat het herstelde personeelslid weer verzuimt vanwege hetzelfde ziektebeeld, kan het gesloten re-integratiedossier tot maximaal vier jaar bewaard worden.
- De werkgever vernietigt het re-integratiedossier na beëindiging van de arbeidsrelatie zo spoedig mogelijk (tenzij hij eigenrisicodrager wordt/is). Het is echter ook van belang om stil te staan bij het vernietigen van informatie. Voorkomen dient te worden dat een personeelslid tot in lengte van dagen wordt geconfronteerd met de verzamelde (en wellicht inmiddels verouderde) informatie. Het vernietigen van gegevens verkleint ook de kans dat de gegevens voor andere, eventueel onverenigbare doelen, gebruikt worden.