

## 22. Privacyreglement

---

### Artikel 22.1 Definities

In dit privacyreglement wordt verstaan onder:

1. Wbp: Wet bescherming persoonsgegevens.
2. Cbp: College bescherming persoonsgegevens
3. E-mailfaciliteiten: de door of namens de werkgever aan werknemers ter beschikking gestelde e-mailfaciliteiten.
4. Internetfaciliteiten: de door of namens de werkgever aan werknemers ter beschikking gestelde internetfaciliteiten.
5. Elektronische communicatiemiddelen: e-mail- en/of internetfaciliteiten.
6. Persoonsgegevens: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van de Wbp.
7. Verwerken van persoonsgegevens: elke handeling of geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.
8. Onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van elektronische communicatiemiddelen: een doen of nalaten in strijd met dit privacyreglement of andere wet- en regelgeving of een inbreuk op een recht.
9. Secretaris: de secretaris van SamenTwente.

### Artikel 22.2 Reikwijdte

1. Dit reglement is van toepassing op het verwerken van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen. Dit privacyreglement geeft de wijze aan waarop bij de werkgever wordt omgegaan met elektronische communicatiemiddelen en omvat regels ten aanzien van verantwoord gebruik hiervan en regels over de wijze waarop controle hiervan plaatsvindt.
2. Dit reglement geldt voor werknemers in dienst van De werkgever en personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de werkgever verrichten, anders dan in dienstverband.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt dit reglement niet voor leden van de ondernemingsraad voor zover het werkzaamheden in het kader van deze raad betreft.

### Artikel 22.3 Doeleinden

1. De verwerking van persoonsgegevens inzake het gebruik van elektronische communicatiemiddelen heeft de volgende doeleinden:
  - a. Het verkrijgen van inzicht in de mate van gebruik;
  - b. Het voorkomen van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik;
  - c. Het beveiligen van het systeem en het netwerk;

### Artikel 22.4 Verantwoordelijkheden en beheer

1. Door de secretaris worden de nodige maatregelen getroffen, opdat persoonsgegevens, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, juist en nauwkeurig zijn.

2. Door de secretaris worden passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer gelegd om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.
3. Door de secretaris worden één of meer systeembeheerders aangewezen die belast zijn met het beheer van het (de) bestand(en). Deze systeembeheerders zijn, op grond van artikel 125a, derde lid, Werknemerswet, verplicht tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan zij kennisnemen, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

## Artikel 22.5 Gebruik elektronische communicatiemiddelen

1. Werknemers gebruiken de elektronische communicatiemiddelen primair voor het uitvoeren van de aan hen door de werkgever opgedragen taken.
2. Incidenteel privé-gebruik van de elektronische communicatiemiddelen door werknemers is toegestaan mits dit gebruik in overeenstemming is met dit reglement en dit gebruik in geen geval storend is voor dan wel ten koste gaat van het uitvoeren van de aan hen door de werkgever opgedragen taken.
3. Het is werknemers niet toegestaan met behulp van e-mailfaciliteiten kettingbrieven te versturen of pornografisch materiaal te versturen of op te vragen, dan wel aanstootgevende, dreigende, lasterlijke, seksueel intimiderende, onzedelijke, racistische of discriminerende opmerkingen te maken. Evenmin is het werknemers toegestaan met behulp van e-mailfaciliteiten illegale software te verzenden of op te vragen, dan wel bestanden zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder te verzenden of op te vragen waarvan werknemer redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.
4. Het is werknemers niet toegestaan met behulp van de internetfaciliteiten bewust internetsites te bezoeken die pornografisch, dan wel racistisch materiaal bevatten of die naar algemeen maatschappelijke maatstaven als lasterlijk, beledigend, aanstootgevend, onzedelijk of oneervol worden beschouwd, mee te doen in chatsessies, online te gokken, illegale software te downloaden dan wel zonder voorafgaand overleg met de systeembeheerder bestanden te downloaden waarvan werknemer redelijkerwijs moet aannemen dat deze te omvangrijk zijn.
5. Zonder voorafgaande toestemming van de systeembeheerder is het werknemers niet toegestaan met behulp van de e-mailfaciliteiten een elektronisch bericht aan alle of vrijwel alle werknemers van de werkgever tegelijkertijd te versturen.
6. Indien werknemers met gebruik van de internetfaciliteiten handelingen verrichten die als e-mailtoepassingen zijn te kwalificeren, dan zijn de bepalingen van het derde en vijfde lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
7. Werknemers zullen bij het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen de nodige zorgvuldigheid betrachten en de integriteit en goede naam van de werkgever waarborgen.
8. Werknemers activeren voor de dagen waarop zij niet werken in hun e-mailfaciliteit de afwezigheid assistent en vermelden daarbij met wie er contact kan worden opgenomen. In het geval van arbeidsongeschiktheid, non-activiteit of andere onvoorziene omstandigheden activeren de werknemers, indien mogelijk, eveneens de afwezigheid assistent. Wanneer dit niet binnen een werkdag heeft plaatsgevonden is de leidinggevende gerechtigd de systeembeheerder opdracht te geven het afwezigheids- en verwijsbericht te activeren.
9. In aanvulling op het in lid 8 bepaalde is de leidinggevende gerechtigd de e-mailfaciliteit van werknemers te openen en kennis te nemen van de inhoud indien het dienstbelang dit vordert. Er moet daarbij sprake zijn van een gerechtvaardigd belang en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur worden in acht genomen, in het bijzonder de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

## Artikel 22.6 Controle

1. Controle door de secretaris op het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen vindt slechts plaats in het kader van de in artikel 24.3 genoemde doeleinden. Deze doeleinden stellen beperkingen aan de omvang en wijze van controle.
  - a. Controle ter verkrijging van inzicht in de mate van gebruik van de elektronische communicatiemiddelen wordt beperkt tot de verkeersgegevens (tijd, hoeveelheid, omvang en dergelijke).
  - b. Controle ter voorkoming van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen wordt zo beperkt mogelijk gehouden, in die zin dat deze in redelijke verhouding staat tot het doel waarvoor deze wordt aangewend. Bovendien vindt de controle in beginsel geanonimiseerd en slechts steekproefsgewijs plaats.
  - c. Controle in het kader van het beveiligen van het systeem en het netwerk voor het tegengaan van virussen en andere schadelijke programma's vindt op geautomatiseerde wijze plaats.
2. Controle vindt in beginsel plaats op het niveau van getotaliseerde gegevens die niet herleidbaar zijn tot individuele personen. Indien een werknemer of een groep werknemers wordt verdacht van het overtreden van regels, kan gedurende een vastgestelde (korte) periode gerichte controle plaatsvinden.
3. Controle beperkt zich in principe tot verkeersgegevens van het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen. Alleen bij zwaarwegende redenen vindt er controle op de inhoud plaats.
4. Onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen wordt zo veel mogelijk softwarematig onmogelijk gemaakt.
5. Indien geconstateerd wordt dat een werknemer dit reglement overtreedt, dan wordt de betrokken werknemer zo spoedig mogelijk hierop aangesproken door zijn afdelingshoofd of sectordirecteur.
6. Het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen door OR-leden, GO-leden, bedrijfsartsen en andere werknemers met een vertrouwensfunctie zijn in beginsel uitgesloten van controle. Dit ter beoordeling van de leidinggevende. Dit geldt niet voor de controle op de veiligheid van het elektronische verkeer.

## Artikel 22.7 Bewaring en verwijdering

1. Persoonsgegevens, gerelateerd aan de elektronische communicatiemiddelen, worden maximaal zes maanden bewaard. Gegevens die ouder zijn dan zes maanden worden automatisch verwijderd, tenzij er bijzondere redenen zijn, bijvoorbeeld zwaarwegend vermoeden van onrechtmatig gebruik, dan wel misbruik van de elektronische communicatiemiddelen, om de gegevens langer te bewaren. Dat moet dan expliciet kunnen worden gemaakt en worden gemeld aan het Cbp.
2. Indien de systeembeheerder om technische redenen persoonsgegevens, gerelateerd aan de elektronische communicatiemiddelen, niet kan verwijderen, wordt onder verwijderen verstaan het niet meer verstrekken van deze gegevens voor de in artikel 24.3 geformuleerde doeleinden.

## Artikel 22.8 Rechten van de werknemer

1. Aan de werknemer die daarom aan de secretaris verzoekt, wordt een overzicht verschaft van de hem/haar betreffende persoonsgegevens die worden verwerkt.
2. De werknemer kan de secretaris verzoeken zijn persoonsgegevens te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden

van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn, dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.

3. De secretaris bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het tweede lid genoemde verzoek schriftelijk, of dan wel in hoeverre, hij daaraan voldoet. Een weigering is met redenen omkleed. Een beslissing op een verzoek geldt als een (namens het dagelijks bestuur) genomen besluit in de zin van artikel 1:3 van de Algemene wet bestuursrecht.
4. De secretaris draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.

### Artikel 22.9 Sancties

1. Overtreding van dit reglement kan voor werknemers in dienst van de werkgever resulteren in disciplinaire maatregelen of ontslag.
2. Overtreding van dit reglement kan voor personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de werkgever verrichten, anders dan in dienstverband, resulteren in:
  - a. maatregelen waardoor deze personen, al dan niet tijdelijk, geen beschikking meer hebben over (een deel van) de elektronische communicatiemiddelen;
  - b. het (onmiddellijk) beëindigen van hun werkzaamheden voor de werkgever.

### Artikel 22.10 Openbaarmaking en inwerkingtreding

1. Dit reglement wordt verstrekt of ter beschikking gesteld aan degenen die, direct of indirect, de beschikking krijgen over elektronische communicatiemiddelen.
2. Dit reglement treedt in werking op 1 juli 2005 onder gelijktijdige intrekking van het op 1 september 2003 in werking getreden reglement.

### Artikel 22.11 Slotbepaling

Onverminderd het bepaalde in dit reglement, zal op het verwerken van persoonsgegevens de Wbp van toepassing zijn.