

PRIVACYREGLEMENT HRM FRIESLAND

1. Inleiding

Dit reglement heeft tot doel om onder meer (potentiële) opdrachtgevers, werknemers van opdrachtgevers, bezoekers van de website, sollicitanten en leveranciers te informeren over de persoonsgegevens die HRM Friesland verwerkt, hoe die persoonsgegevens worden verwerkt, de doeleinden waarvoor gegevens verwerkt worden en hoe HRM Friesland met de gegevens omgaat. Daarnaast wordt uitgelegd hoe HRM Friesland die persoonsgegevens zo goed mogelijk beschermt.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) beschrijft in artikel 4 het verwerken van persoonsgegevens als onder meer “het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, doorzenden, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren (samenbrengen) of combineren, afschermen, wissen en vernietigen van gegevens.”

HRM Friesland verleent diensten op het gebied van HR in de ruimste zin van het woord. HRM Friesland biedt onder meer diensten op het gebied van:

- A. Salarisadministratie
- B. Personeelsadministratie
- C. Verlofadministratie
- D. Declaratieverwerking
- E. Verzuimadministratie
- F. Casemanagement bij ziekteverzuim
- G. Arbodienstverlening (advies op het gebied van arbeidsomstandigheden en RI&E, verzuimbegeleiding, re-integratie, interventies, preventie, Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), gezondheidsonderzoeken, keuringen)

HRM Friesland gaat zorgvuldig om met de persoonsgegevens die verwerkt worden in het kader van de te verlenen diensten en houdt zich daarbij aan de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de AVG.

2. Persoonsgegevens van werknemers van opdrachtgevers

Inleiding

HRM Friesland verwerkt persoonsgegevens van de werknemers van haar opdrachtgevers. Onder andere het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst verplichten HRM Friesland om deze gegevens te verwerken. Als HRM Friesland zorg verleent aan werknemers, legt zij een bedrijfsgeneeskundig dossier aan van die werknemers. In dat dossier worden gegevens, waaronder persoonsgegevens, van de werknemer opgeslagen.

De persoonsgegevens van de werknemer die door HRM Friesland opgeslagen worden zijn voor de werknemer te allen tijde te raadplegen via NMBRS.

In dit privacyreglement wordt toegelicht hoe HRM Friesland omgaat met de persoonsgegevens van de werknemers van opdrachtgevers aan wie diensten verleend worden.

Te verwerken persoonsgegevens

Voor de hiervoor onder A tot en D vermelde diensten verwerkt HRM Friesland de volgende persoonsgegevens van werknemers van haar opdrachtgevers:

Identiteitsgegevens:

- Naam
- Adres
- Postcode
- Woonplaats
- Geboortedatum –plaats
- Telefoonnummer
- E-mailadres
- Geslacht
- Burgerlijke staat
- Naam partner
- BSN-nummer
- Nationaliteit
- ID-bewijs

Administratieve gegevens:

- Bedrijf
- Functie, afdeling
- Soort en omvang dienstverband
- Salaris
- Loongegevens
- Diploma's
- Administratienummer
- Bedrijfsgegevens
 - Vestigingsadres
 - Contactpersoon/leidinggevende
 - Telefoonnummer
- Datum indiensttreding
- Datum uitdiensttreding
- Telefoonnummer van de huisarts van de werknemer
- Verlofgegevens
- Declaratiegegevens

Voor de hierover onder E tot en met G vermelde diensten verwerkt HRM Friesland naast de hiervoor genoemde persoonsgegevens tevens de volgende gegevens:

Medische/gezondheidsgegevens, zoals:

- Datum eerste ziekte dag, datum laatste ziekte dag, vermoedelijke duur van het verzuim en andere verzuimgegevens en –overzichten
- Gegevens die nodig zijn voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid, verzuimbegeleiding en re-integratie, zoals de aard en oorzaak van de ziekte en de voortgang van de behandeling
- gegevens die nodig zijn voor het kunnen verlenen van preventieve zorg aan de werknemer
- Toepasselijkheid van vangnetbepalingen Ziektewet
- Gesprekgegevens
- Anamnese
- Onderzoeksgegevens en diagnose
- Verzekeringsgegevens
- Huisarts en specialistengegevens
- Verpleegadres
- Therapie- behandel- en medicatiegegevens
- Doorverwijzing
- Gegevens betreffende arbeidsomstandigheden zoals RI&E, werkplekonderzoek en ongevallen
- Gegevens over conclusies ten aanzien van belastbaarheid van de werknemer in relatie tot de belasting van de functie voorgestelde of reeds ingezette re-integratiemaatregelen
- Gegevens voortvloeiend uit controle aan huis of telefonisch contact danwel via vragenlijsten verkregen
- Gegevens die de vertrouwenspersoon over de werknemer registreert, betreffende de uitgevoerde verrichtingen, bevindingen en gegeven adviezen

In het kader van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), dat ook door HRM Friesland aangeboden kan worden, worden in aanvulling op Identiteitsgegevens zoals hiervoor vermeld, tevens de volgende gegevens verwerkt:

Bijzondere gezondheidsgegevens voor PAGO:

- Gezondheidsgegevens die verband houden met de fysieke of mentale gezondheid van een deelnemer, waaronder gegevens over verleende gezondheidsdiensten waarmee informatie over zijn gezondheidstoestand wordt gegeven
- Gewicht
- Lengte
- Body Mass Index (BMI)
- Taille-omtrek
- Glucosewaarden (nuchter of willekeurig)
- Bloeddruk (systolisch en diastolisch)
- Cholesterolniveau

Grondslag en doel verwerking persoonsgegevens

HRM Friesland verwerkt persoonsgegevens van werknemers van opdrachtgevers, omdat daartoe een wettelijke verplichting (van de opdrachtgever) bestaat op grond van onder andere het Burgerlijk Wetboek (t.b.v. onder meer de salarisadministratie, personeelsadministratie, verlofadministratie, verwerking van declaraties), de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst en de Arbeidsomstandighedenwet. HRM Friesland verwerkt het Burgerservicenummer (of een andere codering die het Burgerservicenummer vervangt) alleen wanneer dat wettelijk verplicht is. Dat is in elk geval aan de orde wanneer HRM Friesland een medisch dossier aanlegt na een ziekmelding. Het Burgerservicenummer wordt vermeld bij communicatie met andere zorginstellingen en overheidsinstanties zoals het UWV om persoonsverwarring te voorkomen.

De Identiteitsgegevens en Administratieve gegevens worden verwerkt om de wettelijke verplichtingen die op de werkgever rusten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst na te komen, zoals onder meer de plicht om tijdig salaris te betalen en de juiste afdrachten te doen aan de belastingdienst en andere instanties zoals pensioenfondsen, verlof te registreren, declaraties te kunnen betalen etc. Deze gegevens zijn ook nodig voor de nakoming van de wettelijke plichten bij ziekte en om contact met de werknemer te kunnen onderhouden en vragen van de werknemer te kunnen beantwoorden.

De medische en gezondheidsgegevens worden verwerkt om preventieve zorg te bieden ter voorkoming van uitval door ziekte, om te werken aan herstel, functioneren en re-integratie in arbeid en om het verzuimproces te begeleiden volgens de wettelijke eisen alsmede ten behoeve van medische keuringen.

HRM Friesland verwerkt bovengenoemde bijzondere gegevens in het kader van een opdracht tot het uitvoeren van een PAGO om onderzoek te kunnen doen naar de mentale en fysieke gezondheid van individuele werknemers. HRM Friesland verwerkt deze (bijzondere) persoonsgegevens op grond van artikel 18 van de Arbowet en de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst.

HRM Friesland kan persoonsgegevens die verzameld worden verder verwerken voor analyse, statistiek en onderzoek voor zover dit op grond van de privacy wet- en regelgeving is toegestaan. Een voorbeeld hiervan is het opstellen van rapportages, zoals verzuimoverzichten en groepsrapportages of (verzuim-)statistieken voor werkgevers. Daarnaast kan HRM Friesland onderzoeken doen ter verbetering van de dienstverlening. Werkzaamheden op het gebied van onderzoek, analyse en statistiek vinden uitsluitend plaats met gegevens die niet te herleiden zijn tot een persoon. Indien de wet dit vereist, vraagt HRM Friesland de werknemers hier vooraf toestemming voor.

Aanvang verwerking persoonsgegevens

HRM Friesland krijgt pas de beschikking over de noodzakelijke persoonsgegevens van werknemers wanneer de wet HRM Friesland hiertoe verplicht. Voor Identiteitsgegevens en Administratieve gegevens betreft dit het moment waarop een arbeidsovereenkomst gesloten wordt. Waar het betreft Medische en gezondheidsgegevens betreft dit het moment waarop de zorgverlening aan een werknemer start.

Als opdracht voor een PAGO gegeven wordt dan start de verwerking van de genoemde gegevens bij aanvang van uitvoering van de opdracht.

HRM Friesland kan persoonsgegevens tevens verwerken nadat de werknemer HRM Friesland daarvoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven. Werkgever heeft dit geregeld met werknemer, zonder tegenbericht van werkgever kan HRM Friesland ervanuit gaan dit is geregeld. Als dit niet het geval is moet werkgever dit actief berichten aan HRM Friesland per mail naar bericht@hrm-office.nl.

Afkomst persoonsgegevens

Persoonsgegevens worden door HRM Friesland ontvangen van de opdrachtgever, van de werknemer, van een verzuimverzekeraar, maar ook van het UWV, de Belastingdienst of andere overheidsinstanties. Daarnaast kunnen gegevens ontvangen worden van behandelaren, zoals een huisarts, medisch specialist of bijvoorbeeld van een arbeidsdeskundige of re-integratiebedrijf.

Bewaartermijnen

HRM Friesland houdt zich aan de wettelijke bewaartermijnen. Waar geen wettelijke termijn van toepassing is, bewaart HRM Friesland persoonsgegevens nooit langer dan voor het uitvoeren van de betreffende taak nodig is.

Verzuim- en re-integratiegegevens en onderdelen van de verzuimadministratie worden door HRM Friesland in beginsel gedurende 2 jaar bewaard na het einde van het dienstverband van de werknemer.

Een kopie van een ID-bewijs wordt door HRM Friesland gedurende 5 jaar na het einde van het dienstverband van de werknemer bewaard.

Gegevens uit de personeels- en salarisadministratie en loonbelastingverklaringen worden door HRM Friesland in beginsel 7 jaar na einde van het dienstverband van de werknemer bewaard.

Persoonsgegevens die HRM Friesland verwerkt op grond van de Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst worden bewaard tot 20 jaar na beëindiging van het dienstverband

van de werknemer bij de opdrachtgever of na beëindiging van de overeenkomst tussen de opdrachtgever en HRM Friesland. In sommige gevallen moeten medische persoonsgegevens langer of korter worden bewaard. HRM Friesland conformeert zich daarbij aan de algemene richtlijnen voor het bewaren en verwijderen van medische gegevens van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Geneeskunst (KNMG).

HRM Friesland bewaart gegevens langer dan de hiervoor aangegeven termijnen als de wet daartoe verplicht. De gegevens worden tevens langer bewaard als er een rechtszaak loopt of er om een andere reden een grond voor verwerking van de gegevens blijft bestaan, of korter als de werknemer om vernietiging verzoekt. Als de dienstverleningsovereenkomst tussen HRM Friesland en de opdrachtgever eindigt, dan worden de niet-medische persoonsgegevens in beginsel gedurende de hiervoor genoemde termijnen bewaard, gerekend vanaf het moment van het einde van de dienstverleningsovereenkomst. Als er afspraken gemaakt worden over overdracht van de niet-medische gegevens door HRM Friesland aan de opdrachtgever die vervolgens de bewaarplicht nakomt, dan kan HRM Friesland de gegevens ook eerder vernietigen.

Toegang tot persoonsgegevens van werknemers

Toegang tot persoonsgegevens is alleen toegestaan voor die medewerkers van HRM Friesland die vanwege de uitvoering van hun werkzaamheden toegang moeten hebben tot persoonsgegevens. Autorisatie gebeurt aan de hand van rollen van medewerkers. Medische gegevens die vallen onder het beroepsgeheim zijn alleen toegankelijk voor de bedrijfsarts en leden van diens behandelteam. HRM Friesland conformeert zich daarbij aan de algemene richtlijnen zoals beschreven in de leidraden van de NVAB en KNMG.

Gegevensverstrekking aan de opdrachtgever (werkgever)

HRM Friesland mag in het kader van arbodienstverlening slechts de volgende gezondheidsgegevens van werknemers aan hun werkgever verstrekken:

1. De werkzaamheden waartoe een werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, belastbaarheid en het soort werk dat werknemer nog kan doen)
2. De verwachte duur van het verzuim
3. De mate waarin werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, belastbaarheid en het soort werk dat werknemer nog kan doen)
4. Adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie van werknemer moet treffen.

Alle mogelijke overige Medische en gezondheidsgegevens die HRM Friesland verwerkt vallen onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts en worden niet aan de opdrachtgever verstrekt, tenzij de werknemer HRM Friesland daarvoor uitdrukkelijk toestemming geeft.

In geval van een Preventief Medisch Onderzoek wordt geen terugkoppeling aan de werkgever gegeven, behoudens met toestemming van de werknemer.

De Identiteits- en Administratieve persoonsgegevens zijn voor de opdrachtgever toegankelijk uit hoofde van diens verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst.

Gegevensverstrekking aan interventiepartijen

HRM Friesland kan, na toestemming van de werknemer, persoonsgegevens verstrekken aan personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de behandeling of arbeidsgezondheidskundige begeleiding van de werknemer, voor zover dit noodzakelijk is voor hun taakuitoefening. Dit kunnen medewerkers van HRM Friesland zijn of van door HRM Friesland ingeschakelde partijen danwel gecontracteerde zelfstandige professionals.

Gegevensverstrekking aan het UWV

HRM Friesland kan persoonsgegevens verstrekken aan het UWV voor zover dit noodzakelijk is voor de taakuitoefening van het UWV op grond van de sociale verzekeringswetten en Wet SUWI.

Gegevensverstrekking aan verzuimverzekeraars

HRM Friesland kan in opdracht van de opdrachtgever persoonsgegevens van de werknemer verstrekken aan de verzuimverzekeraar, voor zover deze persoonsgegevens noodzakelijk zijn om het recht op en de hoogte van de verzekeringsuitkering vast te stellen. De werkgever is op grond van de Uitvoeringswet AVG en het Besluit SUWI verplicht om deze gegevens te verstrekken aan de verzuimverzekeraar.

Gegevensverstrekking aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten

HRM Friesland is wettelijk verplicht om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten ten behoeve van wetenschappelijke en statistische doeleinden. Daarbij worden enkel gegevens doorgegeven die niet herleidbaar zijn tot een individu.

3. Overige persoonsgegevens

Inleiding

Naast persoonsgegevens van werknemers verwerkt HRM Friesland ook van een aantal andere groepen van betrokkenen persoonsgegevens, waaronder persoonsgegevens van leveranciers en van de bezoekers van de website.

Gegevens van bezoekers van de website

Wanneer een bezoeker van de website van HRM Friesland contact met ons opneemt via het contactformulier, dan verwerkt HRM Friesland de volgende persoonsgegevens:

- Naam
- E-mailadres

- Telefoonnummer

Deze gegevens worden verwerkt ten behoeve van:

- Het beantwoorden van een vraag
- Het behandelen van een klacht
- Het toesturen van gevraagde informatie

HRM Friesland heeft een gerechtvaardigd belang om deze persoonsgegevens te verwerken. De verwerking van deze gegevens is noodzakelijk voor de goede afhandeling van het bericht of de klacht, of om de gevraagde informatie te kunnen verstrekken en in behandeling te nemen.

Persoonsgegevens van bezoekers van de website worden verwijderd nadat het verzoek of de vraag is beantwoord dan wel de klacht is behandeld.

Gegevens van leveranciers

De volgende persoonsgegevens kunnen worden verwerkt als HRM Friesland een overeenkomst aangaat met een leverancier voor het leveren van goederen of diensten:

- Voor- en achternaam
- E-mailadres
- Zakelijk telefoonnummer
- Zakelijk adres en woonplaats
- Functie
- Naam bedrijf

Deze gegevens worden verwerkt voor het verwerken van facturen en het kunnen onderhouden van contacten met de leverancier alsmede voor het kunnen uitvoeren van de overeenkomsten met leveranciers.

De persoonsgegevens die noodzakelijk zijn om aan de administratieplicht te voldoen, worden gedurende de geldende wettelijke bewaartermijn bewaard. Overige persoonsgegevens worden na beëindiging van de overeenkomst met de leverancier verwijderd.

Verwerking persoonsgegevens voor reclamedoelinden en nieuwsbrieven

HRM Friesland kan aan klanten en potentiële klanten informatie over de dienstverlening en nieuwsbrieven toesturen. Daarvoor worden de volgende persoonsgegevens verwerkt:

- Bedrijfsnaam
- Naam
- E-mailadres

Deze persoonsgegevens worden verwerkt om gericht mailingen te kunnen versturen naar (potentiële) klanten om informatie te verstrekken over de diensten van HRM Friesland of (potentiële) klanten te informeren over informatiebijeenkomsten of ontwikkelingen in het vakgebied.

Potentiële klanten krijgen alleen berichten of nieuwsbrieven toegestuurd nadat zij daarvoor uitdrukkelijk toestemming gegeven hebben danwel wanneer dit wettelijk toegestaan is. De (potentiële) klant kan zich te allen tijde afmelden voor het ontvangen van mailingen en/of nieuwsbrieven van HRM Friesland.

HRM Friesland heeft een gerechtvaardigd belang om persoonsgegevens van haar klanten en potentiële klanten te verwerken om reclame- en informatieberichten te verzenden. Dit ten behoeve van relatieonderhoud en voor informatievoorziening.

De persoonsgegevens worden verwijderd als toestemming voor het verzenden van berichten wordt ingetrokken en/of wanneer de overeenkomst met een klant eindigt.

Gegevens van sollicitanten

De volgende persoonsgegevens worden door HRM Friesland verwerkt in geval van een sollicitatie:

- Naam
- E-mailadres
- Adres
- Telefoonnummer
- Gegevens die van belang (kunnen) zijn in het kader van de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat, zoals CV, referenties en getuigschrift

Deze persoonsgegevens worden verwerkt om de procedure van sollicitaties goed te laten verlopen, om contact te kunnen opnemen met de sollicitant en om de sollicitatie te kunnen beoordelen.

De persoonsgegevens zullen, indien de sollicitant niet wordt aangenomen, vier weken nadat de vacature is vervuld worden verwijderd, tenzij de sollicitant toestemming geeft om de persoonsgegevens langer te bewaren.

4. Bescherming persoonsgegevens

HRM Friesland treft passende technische en organisatorische maatregelen om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van persoonsgegevens te waarborgen. HRM Friesland voert met regelmaat risico-analyses uit en onderzoekt nieuwe technologische mogelijkheden of bedreigingen in het kader van gegevensbescherming.

Als er ondanks de getroffen beveiligingsmaatregelen toch een incident plaatsvindt, zal HRM Friesland maatregelen treffen om privacy schending zo goed mogelijk te voorkomen of te beperken. Waar vereist zal HRM Friesland datalekken melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens en ook de betrokkene(n) informeren.

Behoudens de situaties die hiervoor zijn genoemd over het verstrekken van persoonsgegevens aan derden zal HRM Friesland persoonsgegevens alleen met toestemming van de betrokkene aan een derde verstrekken.

Wanneer HRM Friesland gegevens verwerkt heeft, heeft degene wiens gegevens dat betreft het recht om schriftelijk te verzoeken om:

- Inzage in eigen persoonsgegevens
- Rectificatie en aanvulling van persoonsgegevens als gegevens onvolledig of onjuist zijn
- Vernietiging van persoonsgegevens (onder meer als de gegevens (niet langer meer) nodig zijn voor het doel waarvoor ze zijn verwerkt, toestemming voor verwerking ingetrokken wordt, de wet verplicht om de persoonsgegevens te wissen, behoudens de situatie van een wettelijke bewaarplicht voor HRM Friesland)
- Beperking van de verwerking van uw persoonsgegevens, waardoor HRM Friesland gegevens (tijdelijk) niet mag verwerken
- Overdracht van persoonsgegevens aan een andere partij

Een dergelijk verzoek kan worden gedaan bij de Functionaris Gegevensbescherming van HRM Friesland.

Eenieder van wie door HRM Friesland gegevens worden verwerkt heeft tevens het recht om schriftelijk bezwaar te maken tegen de verwerking van persoonsgegevens.

Indien persoonsgegevens door HRM Friesland worden verwerkt op grond van enkel de door de persoon wiens gegevens dat betreft daartoe gegeven toestemming, dan heeft die persoon te allen tijde de mogelijkheid om die toestemming in te trekken, waarna de verwerking beëindigd wordt.

Verzoeken die tot HRM Friesland worden gericht op basis van bovenstaande rechten, zullen zo snel mogelijk en in ieder geval binnen één maand na ontvangst behandeld worden. Als daarvoor meer tijd nodig is, dan laat HRM Friesland dat schriftelijk weten onder opgave van redenen. Als HRM Friesland niet aan het verzoek kan voldoen, wordt daarover binnen één maand na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd bericht gedaan.

In geval van klachten over de verwerking van persoonsgegevens kan op grond van de klachtenregeling van HRM Friesland een klacht ingediend worden. Het is in bepaalde gevallen ook mogelijk om na de interne klachtbehandeling door HRM Friesland een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens te doen.

Bij vragen over dit reglement of de verwerken van uw gegevens kunt u de Functionaris Gegevensbescherming van HRM Friesland benaderen:

Naam: Jurjen Ley

Mailadres: jur@hrm.frl

Telefoonnummer: +31651349833