Gemeente Amsterdam

Retouradres: Postbus 94652, 1090 GR Amsterdam

Gemeente Amsterdam
Commissie Persoonsgegevens

PER E-mail
Gemeente Amsterdam
Mevrouw A. Bouchlas, directeur Personeel en Organisatieadvies
Mevrouw 5.1, 2, e , IV manager Bedrijfsvoering
De heer 5.1, 2, e , RVE PO, Cluster Bedrijfsvoering
Kopie: 5.1, 2, e , CPIB
Kopie CIO, de heer J. Flippo

Datum	4 april 2016
Ons kenmerk	U160039
Behandeld door	Mw. 5.1, 2, e
Doorkiesnummer	5.1, 2, e
E-mail	5.1, 2, e @amsterdam.nl
Bijlage	1
Onderwerp	Advies Commissie Persoonsgegevens Amsterdam

Geachte heer, mevrouw,

Op de vergadering van de Commissie Persoonsgegevens Amsterdam (CPA) van 3 maart 2016 was namens u een vertegenwoordiging aanwezig.
Bij het agendapunt "Loonbeslag richtlijn" heeft de CPA het navolgende besproken.

In de begeleidende stukken is de achtergrond van de totstandkoming van de nieuwe Amsterdamse richtlijn loonbeslag toegelicht. Hier wordt kortheidshalve naar die stukken verwezen.

De voorliggende vraag is of medewerkers door hun direct leidinggevende actief mogen worden benaderd in verband met een opgelegd loonbeslag ten einde hen daarover te informeren en een preventie gesprek te voeren vanwege integriteitsaspecten. Het gaat om een zeer vertrouwelijke aangelegenheid op het snijvlak van werk en privéleven.

Overwegingen CPA
Voor de verstrekking van (gegevens van) loonbeslagen, is een grondslag aanwezig in artikel 8 onder f van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). In dit artikel is opgenomen dat persoonsgegevens slechts mogen worden verstrekt, indien de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang

of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert.

Dit veronderstelt een belangenafweging, waarbij het gerechtvaardigd belang van de gemeente (integriteit, goed werkgeverschap) moet worden afgewogen tegen het privacybelang van de medewerker.

Een tweede eis van artikel 8 onder f van de Wbp is dat de verstrekking noodzakelijk moet zijn voor het behartigen van het gerechtvaardigd belang van de gemeente. Met andere woorden, dat de integriteit van de medewerkers met een loonbeslag niet gewaarborgd kan worden zonder dat deze verstrekking plaatsvindt. Dit is dus een zwaardere eis dan het enkele aantonen van het belang.

De CPA stelt vast dat loonbeslagen vertrouwelijke informatie bevatten, bijvoorbeeld informatie over de aard en afkomst van de schuld. Deze informatie is in principe niet nodig voor de leidinggevende en de aan deze te verstrekken informatie moet zoveel mogelijk worden beperkt tot het feit dat loonbeslag is gelegd. Ook mag de verkregen informatie niet voor een ander doel worden gebruikt dan waarvoor deze is verstrekt.

<u>Toetsing aan beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit:</u>
De verstrekking van informatie aan de direct leidinggevende van de betrokken medewerker is alleen proportioneel als dit het doel dient om een (wezenlijk) integriteitsrisico van de gemeente te voorkomen. De verstrekking voldoet aan het subsidiariteitsbeginsel als de doelgroep zoveel mogelijk wordt beperkt, maar ook dient het preventiegesprek en een aanbod tot hulp in het kader van goed werkgeverschap niet op een minder inbreuk makende manier mogelijk te zijn.

Al hetgeen is besproken overwegende, is de CPA van mening dat een loonbeslag naar zijn aard is gerelateerd aan de relatie van een medewerker met de werkgever. De CPA stelt daarnaast vast dat de integriteitsrisico's bij een loonbeslag kennelijk niet zijn te relateren aan kwetsbare functies vanwege het Amsterdamse generieke functiegebouw en dat deze risico's sterk samenhangen met de in de praktijk uitgevoerde werkzaamheden.
Om deze redenen heeft de CPA geen overwegende bezwaren bij de werkwijze volgens de richtlijn loonbeslag, waarbij -uitsluitend- aan de direct leidinggevende in alle gevallen informatie wordt verstrekt over het feit dat een loonbeslag is opgelegd.
De CPA vraagt wel om aandacht te vestigen op de volgende rechten van de betrokken medewerkers.

<u>Recht van verzet</u>
Artikel 40 van de Wbp bepaalt dat een medewerker verzet kan aantekenen tegen de verstrekking in verband met zijn bijzondere omstandigheden.
De bijzondere omstandigheden moeten door de medewerker worden aangegeven. Als het verzet gerechtvaardigd is, mag niet worden verstrekt. In dat geval valt de belangenafweging van artikel 8 onder f Wbp in het "voordeel" van de werknemer uit.

Informatieplicht

Indien een loonbeslag binnenkomt dient de medewerker hierover geïnformeerd te worden op grond van artikel 34 van de Wbp, het gaat dan om:

- de verwerking in de salarisadministratie (wettelijke plicht)
- het feit dat de leidinggevende wordt geïnformeerd en in welke gevallen;
- het feit dat de medewerker verzet kan aantekenen tegen de verstrekking, maar slechts indien er sprake is van een bijzondere persoonlijke omstandigheid
- het feit dat er hulp kan worden geboden door de werkgever.

Bijgaand treft u een zakelijke samenvatting aan van hetgeen over het agendapunt is besproken.

Ik vertrouw er op u aldus voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoogachtend,

5.1, 2, e

Mr. dr. U. van de Pol
Voorzitter Commissie Persoonsgegevens Amsterdam

Commissie Persoonsgegevens Amsterdam
Uittreksel van het verslag van de openbare vergadering op donderdag 3 maart 2016.

9. Loonbeslag richtlijn (PO&A, Bedrijfsvoering)
In de oude situatie was er per dienst of stadsdeel een salarisadministratie en de P&O adviseurs waren meteen op de hoogte van een loonbeslag omdat zij daar ook te werk gesteld waren. Zij gingen dan het gesprek aan met de medewerker. Nu is er een centrale loonadministratie en weten de diensttakken niet meer dat er een loonbeslag gelegd is. Er werd vervolgens een periodiek verslag per diensttak gemaakt over de loonbeslagen. Bureau Integriteit vroeg daarna wat met deze informatie gedaan werd, omdat er mogelijk was van integriteitsrisico's.
Daaruit is de richtlijn Loonbeslag voortgekomen.

De CPA vraagt of er wordt afgeweken van het in G4 verband gedeeld advies over privacyaspecten bij loonbeslag.

Toegelicht wordt dat de gemeente Amsterdam het traject al had ingericht toen dit advies werd gegeven. De vraag is of het advies, dat afkomstig is van Juridische Zaken van de gemeente Rotterdam, niet lastig is om uit te voeren. Een belangrijk verschil is dat geadviseerd wordt om niet in alle gevallen het signaal aan de direct leidinggevende te melden teneinde een gesprek met de medewerker te voeren. Geadviseerd is om dit te beperken tot risicofuncties of recidive.
In de gemeente Amsterdam wordt een loonbeslag altijd gemeld aan de leidinggevende. In de gemeente Amsterdam zijn kwetsbare functies niet goed te duiden. Er is sprake van een generiek functiegebouw. Deze algemene typeringen zijn niet indicatief voor de in de praktijk uitgevoerde werkzaamheden. Het is daardoor niet doenlijk om te bepalen wat een individuele medewerker doet en waar de risico's liggen. Het vergt heel veel onderzoek om de risico's in kaart te brengen. Er lopen ongeveer 200 loonbeslagen op jaarbasis.

De CPA vraagt of de leidinggevende dan in alle gevallen een gesprek voert met de medewerker. Is dat noodzakelijk of wordt de medewerker gevraagd of daar behoefte aan is. Het kan zijn dat er bijvoorbeeld een geschil is over een vordering waarbij beslag is gelegd zonder dat er sprake is van een financiële oorzaak.

Gezegd wordt dat er veel verschil is in oorzaken van een loonbeslag. Het gaat er om te bewerkstelligen dat de leidinggevende er zich van bewust is dat er een risico kan zijn. Bijkomende overwegingen zijn de zorgplicht van de werkgever, het voorkomen van verzuim en het verwijzen naar bedrijfsmaatschappelijk werk bij een schuldenproblematiek.

De CPA vraagt of geen onderscheid gemaakt wordt naar de hoogte van het loonbeslag.

Gezegd wordt dat dan moeilijk is te bepalen wat de grensmoet zijn. Gekozen is om het taboe te doorbreken en het gesprek aan te gaan.

De CPA vraagt wat over het loonbeslag in het personeelsdossier wordt vastgelegd.

Gevraagd wordt of een beknopt verslag van het gesprek in het personeelsdossier mag worden opgeslagen. De stukken van het loonbeslag worden in papieren versie bewaard in kasten die op slot zijn. Dit is beter afgeschermd dan in het digitale personeelsdossier.

De CPA vraagt wie er normaal in het P-dossier mogen.

Geantwoord wordt dat dit de leidinggevende en geautoriseerde P&O-ers zijn.

De CPA vraagt wat er gebeurt zodra het loonbeslag is opgeheven. Wordt de registratie over het loonbeslag dan beëindigd.

Toegelicht wordt dat de bewaartermijn op basis van de Archiefwet 7 jaar is voor stukken over loonbeslag in het P-dossier bij een lopend dienstverband. Het is een verplichting om deze stukken in het P-dossier op te nemen. De vraag is of dit extra afgeschermd moet worden.

De CPA bevestigt dat het gespreksverslag in het P-dossier moet worden opgeslagen. Er staan geen uitgebreide specificaties in, behalve dat er loonbeslag is gelegd en de hoogte van het loonbeslag.

Toegelicht wordt dat de crediteur niet vermeld wordt.

De CPA zegt dat de crediteur relevant kan zijn voor de beoordeling of er sprake is van een integriteitsrisico.

Toegelicht wordt dat er terughoudendheid is betracht in verband met privacyaspecten.

De CPA vraagt naar het recht van verzet.

Gezegd wordt dat niet expliciet is verwezen naar het recht op verzet in de richtlijn loonbeslag. Het recht op verzet kan echter worden uitgeoefend. In de brief aan de medewerker komt dit niet terug.

<u>Advies</u>:
Een loonbeslag is naar zijn aard gerelateerd aan de relatie met de werkgever. De CPA concludeert dat de integriteitsrisico's bij een loonbeslag kennelijk niet zijn te relateren aan het functiegebouw en dat deze sterk samenhangen met de werkzaamheden. Om deze redenen heeft de CPA geen overwegende bezwaren bij de werkwijze volgens de richtlijn loonbeslag.