

## Sanctiebeleid bij oneigenlijk gebruik van Suwinet gemeente Heerlen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerlen

### OVERWEGING

gelet op het bepaalde in Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI);  
mede gelet op de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG);  
mede gelet op de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG);  
mede gelet op het bepaalde in het Informatiebeveiligingsbeleid Suwinet gemeente Heerlen;  
mede gelet op het bepaalde in het Informatiebeveiligingsbeheer Suwinet gemeente Heerlen;  
mede gelet op het bepaalde in de Gedragscode voor ambtenaren bij de gemeente Heerlen 2015;  
mede gelet op het bepaalde in het Onderzoeksprotocol Integriteitsschendingen/Misstanden gemeente Heerlen 2019;  
mede gelet op de instemming van de Ondernemingsraad;

### BESLUIT

vast te stellen het navolgende: Sanctiebeleid bij oneigenlijk gebruik van Suwinet gemeente Heerlen

#### Beleidsinhoud

Persoonlijke gegevens van burgers behoren bij gemeenten in veilige handen te zijn. Als gemeente willen wij dat burgers daarop kunnen vertrouwen. Daarom hebben wij een autorisatiebeleid en vragen wij achteraf gebruikersrapportages en specifieke rapportages op. Tenslotte mogen onze medewerkers de gegevens in Suwinet alleen raadplegen als dit voor het werk noodzakelijk is. Toch kan uit analyse van de specifieke rapportage Suwinet, maar ook vanuit andere signalen, blijken dat gegevens mogelijk voor andere doeleinden zijn geraadpleegd. Als dat gebeurt, is het van belang een helder sanctiebeleid te hebben.

De handreiking van de VNG in deze is gebruikt als basis voor dit sanctiebeleid.

#### Inleiding

De werkgever moet zich als een goed werkgever gedragen ten opzichte van zijn/ haar medewerkers. De medewerker op zijn beurt is gehouden om de belangen van zijn/ haar werkgever als een goed werknemer te behartigen. Dat houdt onder meer in, dat de gemeente Heerlen als werkgever ervan uit mag gaan, dat de medewerker de haar/ hem opgedragen werkzaamheden uitvoert overeenkomstig de bij ons geldende regels en voorschriften, waaronder de regels en voorschriften voor juist Suwinet gebruik. Daarenboven geldt uiteraard, dat de gemeente Heerlen als werkgever en de werknemer zich houden aan de toepasselijke wet- en regelgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Bepaalde medewerkers hebben uit hoofde van hun functie toegang tot het Suwinet. Zij worden daartoe door hun teamleider geautoriseerd. De gemeente Heerlen gaat als werkgever er vanuit en mag er van uit gaan, dat de medewerker zorgvuldig en juist omgaat met de hem/ haar verleende autorisatie. Onder juist en zorgvuldig Suwinet gebruik wordt kort gezegd verstaan: "het raadplegen van het Suwinet gegevens door een medewerker is uitsluitend toegestaan als dat noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn / haar functie bij binnen de gemeente Heerlen. De informatie, welke wordt verkregen in het kader van het raadplegen van Suwinet bij de uitoefening van zijn/ haar functie dient strikt zakelijk en vertrouwelijk te worden behandeld. Om hier vorm en inhoud aan te geven, hanteren wij de volgende uitgangspunten.

#### Uitgangspunten

1. De gemeente Heerlen moet zorgen voor voldoende adequate voorlichting aan medewerkers omtrent het beleid van de werkgever bij gegevensraadplegingen door zijn/ haar medewerkers en over de mogelijke gevolgen voor de rechtspositie van de medewerkers bij oneigenlijke raadplegingen.
2. De gemeente Heerlen maakt aan zijn/haar medewerkers voldoende duidelijk dat het raadplegen van gegevens buiten opvragingen welke noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, strikt verboden is. Dat geldt voor alle niet-werk gerelateerde opvragingen, waaronder onder meer ook de eigen gegevens en gegevens van gezins- en familieleden.
3. De gemeente Heerlen maakt aan zijn/ haar medewerkers voorts voldoende duidelijk – onder meer via dit protocol, en in de Gedragscode voor ambtenaren bij de gemeente Heerlen 2015, en in een door de medewerker af te leggen eed of belofte, en door het tweejaarlijks ondertekenen van de

- Verklaring zorgvuldig gebruik Suwinet -, dat het raadplegen van gegevens buiten opvragingen welke noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, plichtsverzuim is en kan leiden tot een disciplinaire maatregel en aangifte. Daarbij is ontslag op staande voet/ disciplinair strafontslag, afhankelijk van de toepasselijke rechtspositieregeling niet uitgesloten.
4. Alle feiten en omstandigheden, inclusief de belangen van zowel werkgever en de desbetreffende werknemer moeten door werkgever worden betrokken en gewogen bij de besluitvorming. Het opleggen door werkgever van een passende disciplinaire maatregel/strafmaat- in een concrete situatie, is maatwerk. Het Onderzoeksprotocol integriteitsschending/Misstanden gemeente Heerlen 2019 is hierbij van toepassing.
  5. Het proces van besluitvorming moet voldoende zorgvuldig en voldoende voortvarend zijn. Voortvarendheid betekent: er is geen sprake van nodeloos (of: niet te verklaren) tijdsverlies.
  6. Incidenteel, niet stelselmatig, oneigenlijk raadplegen van Suwinet leidt in beginsel tot het opleggen van een waarschuwing of schriftelijke berisping, afhankelijk van de toepasselijke rechtspositieregeling. Bij incidenteel oneigenlijk raadplegen is in dit verband sprake van een op zichzelf staand incident.
  7. Incidenteel oneigenlijk raadplegen van het Suwinet, waarbij de daaruit verkregen informatie wordt gebruikt ten nadele van de geraadpleegde persoon en/of ten voordele van de raadpleger zelf en/of (een) derde(n) leidt tot een zwaardere disciplinaire maatregel dan waarschuwing/ berisping, waarbij ontslag op staande voet/ strafontslag en aangifte niet wordt uitgesloten. Het Onderzoeksprotocol integriteitsschending/Misstanden gemeente Heerlen 2019 is van toepassing.
  8. Onder "stelselmatig oneigenlijk Suwinet raadplegen" wordt verstaan: het veelvuldig oneigenlijk raadplegen van Suwinet, anders gezegd, meer dan een enkel incident. Het stelselmatig oneigenlijk Suwinet raadplegen door een medewerker is naar aard en inhoud ernstig plichtsverzuim. Dit geldt zeker als daarbij de daaruit verkregen informatie door de raadpleger wordt gebruikt ten nadele van de geraadpleegde persoon en /of wordt gedeeld met één of meerdere anderen. Het Onderzoeksprotocol integriteitsschending/Misstanden gemeente Heerlen 2019 is van toepassing.

### **Inwerkingtreding**

Dit beleid treedt in werking na publicatie. Dit beleid wordt minimaal één keer per drie jaar, of zodra zich belangrijke wijzigingen voordoen, geëvalueerd, beoordeeld en zo nodig bijgesteld en vastgesteld. Aanpassingen van dit beleid worden bekendgemaakt. De meest actuele versie van dit beleid is te vinden op [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).

*Aldus besloten in de vergadering van het college der gemeente Heerlen op 6 oktober 2020.  
de burgemeester,  
drs. R. Wever  
de secretaris,  
L. Schouterden*