



Jim van Emden
9 oktober 2020

Handleiding privacy en digitaal lesgeven

Vanwege de corona-uitbraak en de daardoor thuiszittende studenten wordt in toenemende mate op onderwijsgevend personeel een beroep gedaan om over te schakelen naar (allerlei varianten) van digitaal lesgeven. Velen vragen zich af hoe dit zich verhoudt tot de privacywetgeving. Zonder uitpuittend te willen zijn, zal in deze handleiding een korte juridische analyse worden gegeven gevolgd door het standpunt van de AOB en enkele tips om de privacy zo goed mogelijk te beschermen.

De AVG en digitaal onderwijs

Het geven van digitaal onderwijs is een verwerking¹ van persoonsgegevens², waarbij de werkgever de verwerkingsverantwoordelijke³ is. Een verwerking mag alleen plaatsvinden als daarvoor een wettelijke grondslag. In het kader van digitaal lesgeven zijn de grondslagen toestemming, uitvoering van een wettelijk plicht, uitvoering van een (arbeids)overeenkomst en gerechtvaardigd belang mogelijk van toepassing. De onderwijsinstelling dient zelf te beoordelen welke grondslag van toepassing is.

Grondslag toestemming

Toestemming als verwerkingsgrond wordt in de afhankelijke arbeidsrelaties zeer indringend getoetst. Vanwege de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer zal toestemming slechts zelden een grondslag opleveren voor het verwerken van persoonsgegevens in de arbeidsrelatie.

Grondslag uitvoering van een wettelijke plicht of (arbeids)overeenkomst

Mogelijk kan de werkgever het digitale lesgegeven rechtvaardigen op grond van de uitvoering van wettelijke plicht tot het verzorgen van onderwijs (bijvoorbeeld artikel 6b en 6g (1) WVO). Of deze grondslag toelaatbaar is, is vanwege het gebrek aan jurisprudentie en uitspraken van de AP hierover, lastig te beantwoorden. De soms ruime formulering van onderwijstijd brengt mogelijk ook met zich mee dat voor de uitvoering van de wettelijke taak het niet (per) se noodzakelijk is om gegevens van de werknemer via digitaal onderwijs te verwerken.

Voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, moet de verwerking strikt noodzakelijk zijn. Hier is geen jurisprudentie over, maar het is de vraag of de werkgever dit kan betogen. Allereerst is de functie ruimer dan lesgeven (voor- en nazorg, professionalisering, etc.) en bovendien kan het onderwijs mogelijk op andere (al dan niet digitale) wijzen worden vormgegeven *zonder* dat er van een verwerking sprake is. Denk aan een docent die zonder les/geluid doceert via de chatfunctie en het laten zien van tutorials doceert.

Grondslag gerechtvaardigd belang

Vermoedelijk zal de werkgever geregeld het gerechtvaardigd belang inroepen. Het moet dan gaan om een daadwerkelijk bestaand belang dat wettelijk of als ongeschreven rechtsregel wordt erkend. Het recht op het zo goed als mogelijk doorgang laten vinden

¹ Kort gezegd komt het er dus op neer dat alles wat je kan doen met persoonsgegevens onder het begrip 'verwerken' valt. De juridische formulering uit artikel 4.2 AVG: "een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens"

² Alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Dit betekent dat informatie ofwel direct over iemand gaat, ofwel naar deze persoon te herleiden is.

³ In dit stuk (t.b.v. de leesbaarheid) als onderwijsinstelling/werkgever geduid.



Jim van Emden
9 oktober 2020

van onderwijs valt mijns inziens daaronder. De verwerking dient effectief te zijn met het oog op het behalen doel, proportioneel te zijn gelet op de privacy-aantasting van betrokkene en dient er geen alternatief te zijn waarop de privacy-schending van de betrokkene minder is.

Tenslotte is dat de verwerking door de werkgever tegen de andere van toepassing zijnde belangen wordt afgewogen, te weten het belang op privacy van de medewerker en mogelijk andere belangen (bijvoorbeeld de privacy van andere studenten in de klas). Indien de werkgever op grond hiervan de gegevens verwerkt, mag de werknemer altijd bezwaar indienen (artikel 21 AVG). Er dient opnieuw een belangenafweging plaats te vinden. Waar in eerste instantie het algemene belang van onderwijs tegen andere belangen wordt afgewogen, dient bij deze herbeoordeling de specifieke bezwaren van betrokkene te worden meegenomen. Denk bijvoorbeeld aan bepaalde religieuze of levensbeschouwelijke uitingen.

Informeren verwerking

Werknemers dienen over de verwerking van hun persoonsgegevens geïnformeerd te worden. Bijvoorbeeld d.m.v. privacyverklaring of privacyreglement.

Privacyreglement en functionaris Gegevensbescherming

Iedere onderwijsinstelling heeft, als het goed is, een privacyreglement. Deze kan opgevraagd worden en bevat – als het goed is – de verschillende gegevensverwerkingen met uiteengezet de noodzaak en het doel ervan alsmede de grondslag waarop de verwerking is gebaseerd. Bij een verwerking op basis van het gerechtvaardigd belang moet staan opgenomen hoe het belang op privacy van betrokkene is meegewogen en op welke wijze er bezwaar kan worden gemaakt. In dit reglement staat ook opgenomen hoe lang gegevens bewaard blijven. Dit mag in ieder geval niet langer zijn dan voor het doel noodzakelijk is. Iedere onderwijsinstelling heeft tevens een (interne of externe) functionaris gegevensbescherming. Afhankelijk van de interne organisatiestructuur is deze betrokken bij de vormgeving en uitvoering van de privacyregelingen. In eerste instantie is het daarom verstandig om bij vragen deze persoon te raadplegen.

Standpunt AOB en tips

De AOB vindt de privacy van de werknemer erg belangrijk en met de recente toename van het digitale afstandsonderwijs is dit belang alleen maar groter geworden. Werkgevers dienen de gerechtvaardigde zorgen van de werknemers serieus te nemen en alle redelijke maatregelen te nemen teneinde de inbreuk op privacy te voorkomen, in duur en omvang te verminderen en eventuele gegevens zo kort als mogelijk, indachtig het achterliggende doel te bewaren. Informeer en betrek de (geledingen) van de medezeggenschapsraad en leg regelingen voor het verwerken van en de bescherming van persoonsgegevens van het personeel ter instemming (artikel 12 lid 1 sub m) voor. Neem technische en organisatorische maatregelen om de persoonsgegevens te beveiligen. De AOB hamert er daarom op dat werkgevers de regels van de AVG strikt naleven en bij twijfel de Autoriteit Persoonsgegevens te benaderen.

Het is verstandig om gedragsregels mee te geven. Denk daarbij onder meer aan:

- Alleen de student in beeld mag zijn en dat het niet de bedoeling is dat anderen meekijken.
- Er geen opnames gemaakt mogen worden van de lessen door studenten of anderen, laat staan het via (social media) verspreiden ervan.



Jim van Emden
9 oktober 2020

- Mocht deze regels toch overtreden worden, dan kan de werkgever onder verwijzing ervan de betrokkenen dringend verzoeken de beelden te verwijderen. Zo nodig wordt het betreffende platform (YouTube, Facebook) benaderd.

We raden werkgevers daarnaast aan

- om zich goed te laten informeren van welke videobel-app gebruik wordt gemaakt. De verschillen in gegevensverwerking, opslag en veiligheid zijn behoorlijk. Sluit met als onderwijsinstelling met de fabrikant een verwerkingsovereenkomst af waarin de beveiliging van persoonsgegevens en maatregelen bij een datalek zijn opgenomen.

Als docent kun je zelf ook een aantal maatregelen nemen:

- Kies een rustige, neutrale plek in huis en 'block' de achtergrond, indien deze mogelijkheid in de tool staat opgenomen
- Beperk het beeldbellen zoveel als mogelijk. Bedenk: Het is meestal niet nodig om studenten de hele les online in beeld te hebben.
- Als je in een lokaal met studenten online streamt (voor thuiszitters bijvoorbeeld), stel de camera dan zo in dat alleen jij en/of het bord zichtbaar zijn en zorg ervoor dat studenten niet in beeld komen.

Bezwaren? Verdere vragen of klachten?

Bezwaren tegen beeldbellen kun je bij jouw werkgever kenbaar maken. Probeer in overleg tot een oplossing te komen en draag zo nodig een alternatief aan. Denk bijvoorbeeld aan:

- Fysieke alternatieven om de lessen doorgang te geven, voor zover mogelijk binnen de richtlijnen, protocollaire regelingen en afspraken op instellingsniveau.
- Digitale alternatieven zonder dat jij beeld en/of geluid hoeft te gebruiken. Denk aan het inzetten van bestaand (digitaal) onderwijsmateriaal en het gebruik van de chatfunctie.

Vraag ook het privacyreglement en op en neem zo nodig contact op met de functionaris gegevensbescherming. Mocht je er met jouw werkgever niet uitkomen, dan kun je de situatie aan de Autoriteit Persoonsgegevens voorleggen. Ook is het mogelijk om voor nader advies of rechtsbijstand contact op te nemen met de AOB.