

2021Z06098

(Ingezonden 15 april 2021)

Vragen van het lid Van Baarle (DENK) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het nieuwsbericht '*Gluurapparatuur' in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd'*

Vraag 1

Bent u bekend met het nieuwsbericht '*Gluurapparatuur' in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd'*?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de zorgen van de vakbonden FNV en CNV over de toegenomen controle van werknemers nu zij (verplicht) thuis moeten werken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Bijvoorbeeld als mensen in toenemende mate thuis of op afstand werken.

Zo moet de werkgever goed beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. De werkgever moet ook beargumenteren waarom het bedrijfsbelang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer, namelijk het recht op privacy. Ook dient de werkgever de werknemer vooraf te informeren dat er gecontroleerd kan worden. Daarnaast heeft een ondernemingsraad (OR) op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer inzake regelingen betreffende personeelsvolgsystemen en omtrent het verwerken en de bescherming van persoonsgegevens van de personen die in de onderneming werkzaam zijn.

De belangrijkste voorwaarden voor de controle op werknemers zijn vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). Op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is een overzicht van en toelichting op alle voorwaarden te vinden.²

Het maakt niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. De werkgever mag de werknemer dus niet opeens intensiever monitoren omdat het werk vanuit huis wordt uitgevoerd.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat de burger, bovenop de mobiliteitsbeperkende coronamaatregelen, ook thuis privacy en autonomie kwijtraakt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers het gesprek aangaan over de gevolgen van de coronamaatregelen voor het werk. Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Zoals hiervoor aangegeven is het in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. De werkgever moet voldoen aan diverse voorwaarden voor het controleren van zijn werknemers (zie het antwoord op vraag twee). Daarnaast is het belangrijk om aandacht te hebben voor het gebruik en de uitwerking van de controlesystemen en hoe werknemers dit ervaren.

¹ NOS, 9 april 2021, www.nos.nl/artikel/2375956-gluurapparatuur-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd.html

² Autoriteit Persoonsgegevens, geraadpleegd op 10 mei 2021: www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#faq

Vraag 4

Verwacht u dat thuiswerken ook na Corona in grote mate blijft bestaan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Voorlopig is het dringende advies van de overheid om thuis te blijven werken waar dat kan, om het aantal contacten en of verplaatsingen te beperken en op deze manier het coronavirus eronder te krijgen. Maar er komt een moment dat we weer een keuze hebben om (deels) op de werkplek te gaan werken. Het is onzeker hoe werkgevers en werknemers na de coronacrisis invulling gaan geven aan hybride werken. Er zitten namelijk voor- en nadelen aan hybride werken. Verschillende onderzoeken³ lijken er wel op te wijzen dat werknemers die hun werk thuis goed kunnen doen, in de toekomst één tot drie dagen per week thuis willen werken.

Het is goed dat de vakbonden met de signalen die zij ontvangen alvast het gesprek aangaan met werkgevers over de mogelijke gevolgen hiervan. Om werkgevers en werknemers hierbij te ondersteunen heeft het demissionaire kabinet eind maart jl. de SER om een breed advies gevraagd over de toekomst van hybride werken.⁴ Met hybride werken wordt de combinatie van thuiswerken en werken op locatie (bijvoorbeeld op kantoor) bedoeld. Met het advies van de SER in de hand kan het nieuwe kabinet een Agenda voor de toekomst van hybride werken vormgeven. Het doel van deze agenda is dat de samenleving, werkgevers, werknemers, het kabinet en andere relevante partijen beter kunnen anticiperen op de ontwikkelingen rond hybride werken na de coronacrisis.

Vraag 5

Heeft u het risico op meer wantrouwen bij de werkgever als gevolg van meer thuiswerken van de werknemer voorzien? Zo ja, welke maatregelen zijn er genomen om dit risico te ondervangen?

Antwoord 5

Het vele thuiswerken levert zowel voor werkgevers als werknemers naast kansen ook uitdagingen op. Dat is niet altijd makkelijk. Het is daarom van groot belang dat zij in deze situatie goed met elkaar in gesprek blijven en elkaar vertrouwen. Het dringende advies om zoveel mogelijk thuis te werken was en is van groot belang om het aantal coronabesmettingen te beperken. Thuiswerken beperkt immers het aantal contacten en reisbewegingen. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee gelden bij thuiswerken dezelfde voorwaarden voor de controle van werknemers als op de werkplek.

Vraag 6

Is er al een wettelijk regime over wat wel en niet mag met betrekking tot monitoring van thuiswerkers door werkgevers? Zo nee, moet daar dan niet een wettelijk regime voor ontwikkeld worden?

Antwoord 6

Ja, er is een wettelijk regime. Zie het antwoord op vraag twee.

Vraag 7

Deelt u de mening van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) dat de werkgever eerst de noodzakelijkheid en proportionaliteit moet kunnen onderbouwen, en ook eerst andere mogelijkheden moet hebben verkend voor zij overgaan op monitoring via Spyware? Zo nee, kunt u dit toelichten? Zo ja, gebeurt dit voldoende?

Antwoord 7

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee is vertrouwen tussen werkgever en werknemer de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Onderdeel van deze voorwaarden is dat de werkgever goed moet beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. Vaak kan een werkgever ook op een minder ingrijpende manier controleren dan via digitale monitoring. Bijvoorbeeld door afspraken te maken over wat een werknemer moet doen op een dag en hoe de werknemer zich daarover kan verantwoorden. De AP heeft er geen zicht op of het maken van deze afwegingen in de praktijk ook voldoende gebeurt.

³ Zie onder andere: KIM (2020), "Thuiswerken en de coronacrisis. Een overzicht van studies naar de omvang, beleving en toekomstverwachting van thuiswerken in coronatijd." en Centre for Peoples and Buildings (2020), "We werken thuis-onderzoek".

⁴ Brief thuiswerken, kamerstukken II, 25295, nr. 1172, 30 april 2021.

Vraag 8

Wat gaat u doen om het gebruik van verregaande digitale controle door werkgevers te ontmoedigen?

Antwoord 8

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee is het de werkgever soms toegestaan om zijn werknemers te controleren. Werkgevers moeten zich daarbij houden aan diverse voorwaarden, zodat de privacy van werknemers gewaarborgd is. Het is aan werkgevers en werknemers gezamenlijk om goede afspraken te maken over de eventuele (digitale) controle en daar invulling aan te geven. Daarin heb ik geen rol.

Als een werknemer vermoedt dat de (digitale) controle niet in overeenstemming is met de geldende voorwaarden kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon, indien aanwezig. Ook kan er een melding worden gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In het uiterste geval heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de kantonrechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de mate waarin of de wijze waarop het controleren van de werknemer door de werkgever plaatsvindt.⁵

Vraag 9

Hoeveel meldingen zijn er bij de AP over controle op thuiswerken gedaan en hoe zijn deze meldingen afgehandeld?

Antwoord 9

Er zijn in 2020 veertien klachten ontvangen in de periode 1 januari tot en met 1 december. Drie daarvan zijn afgehandeld. Voor één van deze klachten is een gesprek gevoerd met de organisatie om uit te leggen wat de regels zijn. Voor een andere klacht heeft de AP de burger erop gewezen welke stappen hij/zij zelf in eerste instantie kan nemen richting de organisatie om het probleem op te pakken. 11 klachten worden nog door de AP bekeken.

⁵ Zie ook artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek, waarin aangegeven wordt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

2021Z06099

(Ingezonden 15 april 2021)

Vragen van het lid Van Kent (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de opkomst van digitale monitoring tijdens het thuiswerken.⁶

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht "Gluurapparatuur" in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd?⁷

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de zorgen van de vakbonden dat zogenaamde 'gluurapparatuur' zorgt voor een werksfeer waarin controle centraal staat?

Antwoord

Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Zo moet de werkgever goed beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. De werkgever moet ook beargumenteren waarom het bedrijfsbelang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer, namelijk het recht op privacy. Ook dient de werkgever de werknemer vooraf te informeren dat er gecontroleerd kan worden. Daarnaast heeft een ondernemingsraad (OR) op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer inzake regelingen betreffende personeelsvolgsystemen en omtrent het verwerken van en de bescherming van persoonsgegevens van de personen die in de onderneming werkzaam zijn.

De belangrijkste voorwaarden voor de controle op werknemers zijn vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). Op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is een overzicht van en toelichting op alle voorwaarden te vinden.⁸

Het maakt niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. De werkgever mag de werknemer dus niet opeens intensiever monitoren omdat het werk vanuit huis wordt uitgevoerd.

Als een werknemer vermoedt dat de (digitale) controle niet in overeenstemming is met de geldende voorwaarden kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon, indien aanwezig. Ook kan er een melding worden gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). In het uiterste geval heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de kantonrechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de mate waarin of de wijze waarop van het controleren van de werknemer door de werkgever plaatsvindt.⁹

Vraag 3

Hoe staat het met uw reactie op het rapport 'Werk op waarde geschat' van het Rathenau Instituut?¹⁰ Hoe kijkt u naar de conclusie in het rapport dat digitale monitoringsinstrumenten werkenden nadelig kunnen raken?

⁶ Toelichting: Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen ter zake van het lid Van Baarle (DENK), ingezonden 15 april 2021 (vraagnummer 2021Z06098).

⁷ NOS, 9 april 2021, www.nos.nl/l/2375956

⁸ Autoriteit Persoonsgegevens, geraadpleegd op 10 mei 2021:

www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#faq

⁹ Zie ook artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek, waarin aangegeven wordt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

¹⁰ Das, D., R. de Jong en L. Kool, m.m.v. J. Gerritsen (2020). Werken op waarde geschat - Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI. Den Haag: Rathenau Instituut.

Antwoord 3

Zoals eerder aan uw Kamer toegezegd, ben ik voornemens om uw Kamer voor het zomerreces de beleidsreactie op het rapport van het Rathenau Instituut toe te sturen. Ik zal dan ook ingaan op de conclusie in het rapport dat digitale monitoringsinstrumenten werkenden nadelig kunnen raken.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de kwaliteit van werk niet te meten is aan het aantal aanslagen op een toetsenbord of het aantal klikken met een muis maar aan het uiteindelijke product dat het werk oplevert?

Antwoord 4

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee is vertrouwen tussen werkgever en werknemer de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers het gesprek aangaan over diverse aspecten van werk en daarbij gezamenlijk tot afspraken komen. Als een werknemer vermoedt dat deze voorwaarden worden overtreden dan kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de vertrouwenspersoon, indien aanwezig.

Vraag 5

Hoeveel klachten zijn er sinds het uitbreken van de coronacrisis gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) over digitale monitoring? Is er een toename van het aantal klachten sinds het uitbreken van de coronacrisis? Over welk soort monitoring worden er klachten gemeld? Wat doet de AP met deze klachten?

Antwoord 5

Er zijn in 2020 veertien klachten ontvangen in de periode 1 januari tot en met 1 december. Drie daarvan zijn afgehandeld. Voor één van deze klachten is een gesprek gevoerd met de organisatie om uit te leggen wat de regels zijn. Voor een andere klacht heeft de AP de burger erop gewezen welke stappen hij/zij zelf in eerste instantie kan nemen richting de organisatie om het probleem op te pakken. 11 klachten worden nog door de AP bekeken.

Alhoewel de AP een toename in het aantal klachten signaleert over digitale monitoring sinds de start van de coronacrisis, is het totaal aantal klachten over dit onderwerp beperkt.

Vraag 6

Heeft de Inspectie SZW genoeg wettelijke mogelijkheden om buitensporige monitoring aan te pakken? Hoe wordt dit door de Inspectie SZW gecontroleerd?

Antwoord 6

De gegevens die worden verzameld door de toepassing van monitoringsoftware kunnen direct worden gelinkt aan individuele medewerkers. Om deze reden zijn deze gegevens te beschouwen als persoonsgegevens in de zin van de AVG. Het onrechtmatig en disproportioneel verwerken van persoonsgegevens is een overtreding van de AVG. Het toezicht op de naleving van de AVG ligt bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en niet bij de Inspectie SZW. De AP monitort de naleving van de AVG en naar aanleiding van klachten of meldingen kan er onderzoek door de AP ingesteld worden.

Vraag 7

Hoeveel werkgevers zijn er op overtredingen aangesproken sinds het uitbreken van de coronacrisis? Welke overtredingen begingen deze werkgevers? Welke sanctie hebben zij gekregen?

Antwoord 7

De AP heeft één werkgever aangesproken op een mogelijke overtreding. Dit gebeurde naar aanleiding van een klacht van een werknemer. In een gesprek wees de AP die werkgever op de regels wat betreft het monitoren van werknemers.

Vraag 8

Welke ministeries, overheidsinstanties of uitvoeringsorganisaties maken gebruik van monitoring software? Van welk soort monitoring maken zij gebruik? Bent u bereid deze monitoring langs de meetlat van de AP te leggen?

Antwoord 8

Er is geen overzicht van de wijze waarop ministeries, overheidsinstanties of uitvoeringsorganisaties gebruik maken van monitoringsoftware. Voor beheer en onderhoud aan

informatiesystemen wordt logging (dat is het bijhouden van gegevens in tekstbestanden, oftewel logbestanden) en monitoring binnen het Rijk wel breed toegepast¹¹. Vanzelfsprekend wordt hier voldaan aan AVG en houdt AP hier toezicht op.

Voorgenomen besluiten van de ondernemer ten aanzien van regelingen betreffende personeelsvolgsystemen vallen onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Dit draagt bij aan de zorgvuldige inzet van dergelijke voorzieningen.

Vraag 9

Bent u het met de stelling eens dat digitale monitoring in veel werkomgevingen onnodig en ongewenst is en bijdraagt aan een voor veel mensen toch al stressvolle verplichte thuiswerksituatie? Hoe gaat u ervoor zorgen dat digitale monitoring en het wantrouwen door werkgevers dat daarbij hoort niet de norm wordt?

Antwoord 9

Zoals aangegeven in het antwoord op vragen twee en vier is vertrouwen tussen werkgever en werknemer de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Het is aan werkgevers en werknemers gezamenlijk om goede afspraken te maken over de eventuele (digitale) controle en daar invulling aan te geven. Daarin heb ik geen rol.

Het maakt niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. De werkgever mag de werknemer dus niet opeens intensiever monitoren omdat het werk vanuit huis wordt uitgevoerd.

¹¹ Zie ook: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/beveiliging/beveiliging-van-persoonsgegevens#moet-ik-registreren-loggen-wie-toegang-heeft-gehad-tot-gegevens-6065>.

2021Z06117

(Ingezonden 15 april 2021)

Vragen van de leden Van Weyenberg en Van Ginneken (beiden D66) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Gluurapparatuur' in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd'.¹²

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht 'Gluurapparatuur' in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd'?¹³

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u het eens dat de inzet van gluurapparatuur door werkgevers bij werknemers thuis te ver gaat?

Antwoord 2

Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Bijvoorbeeld als mensen in toenemende mate thuis of op afstand werken. Zo moet de werkgever goed beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. De werkgever moet ook beargumenteren waarom het bedrijfsbelang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer, namelijk het recht op privacy. Ook dient de werkgever de werknemer vooraf te informeren dat er gecontroleerd kan worden. Daarnaast heeft een ondernemingsraad (OR) op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer inzake regelingen betreffende personeelsvolgsystemen en omtrent het verwerken van en de bescherming van persoonsgegevens van de personen die in de onderneming werkzaam zijn.

De belangrijkste voorwaarden voor de controle op werknemers zijn vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). Op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is een overzicht van en toelichting op alle voorwaarden te vinden.¹⁴

Het maakt niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. De werkgever mag de werknemer dus niet opeens intensiever monitoren omdat het werk vanuit huis wordt uitgevoerd.

Vraag 3

Aan welke waarborgen moet toezicht op de werkplek thuis voldoen?

Antwoord 3

Zie het antwoord op vraag twee.

Vraag 4

Constaterende dat de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) eerder aanbevelingen voor privacy bij digitaal thuisonderwijs heeft gepubliceerd, bent u bereid de AP te verzoeken om soortgelijke aanbevelingen op te stellen met betrekking tot thuiswerken en privacy?

Antwoord 4

Op dit moment zie ik geen aanleiding om de AP te verzoeken om aanvullende informatie over thuiswerken en privacy te publiceren. Op de website van het AP¹⁵ staat uitgebreide informatie over de voorwaarden die gelden voor het controleren van werknemers. Zoals aangegeven maakt het

¹² Toelichting: Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Van Baarle (DENK), ingezonden 15 april (vraagnummer 2021Z06098) en van het lid Van Kent (SP), ingezonden 15 april (vraagnummer 2021Z06099)

¹³ NOS, 9 april 2021, <https://nos.nl/artikel/2375956-gluurapparatuur-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd.html>

¹⁴ Autoriteit Persoonsgegevens, geraadpleegd op 10 mei 2021:

www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#faq

¹⁵ Zie ook <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel>

niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. Tot slot dient te worden opgemerkt dat de AP uiteraard zelf gaat over het inrichten van zijn toezicht en daarbij eigen keuzes en afwegingen maakt.

Vraag 5

Op welke manier hebben vakbonden of de ondernemingsraden een rol in het vaststellen van beleid op toezicht bij thuiswerken?

Antwoord 5

Zoals aangegeven heeft de OR op grond van de WOR instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen. Besluiten omtrent de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling omtrent personeelscontrole- of personeelsvolgsystemen, zoals monitoringssoftware, dienen dus vooraf aan de OR te worden voorgelegd ter instemming. De OR heeft ook instemmingsrecht ten aanzien van een regeling omtrent het verwerken van en de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen. Daarnaast heeft de OR adviesrecht ten aanzien van een voorgenomen besluit tot invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening.

Werknemersorganisaties zouden het onderwerp toezicht bij thuiswerken mee kunnen nemen in het cao-overleg met werkgevers(organisaties). Het is echter aan werkgevers en werknemers om afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden en een cao af te sluiten. Zij bepalen dan ook welke onderwerpen zij in dat kader willen bespreken.

Vraag 6

Welke rechten hebben werknemers wanneer zij thuiswerken en hun werkgever wil controleren of zij wel of niet aan het werk zijn? Verschilt dat van de situatie dat iemand op kantoor werkt?

Antwoord 6

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee maakt het niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen hetzelfde. De werkgever mag de werknemer dus niet opeens intensiever monitoren omdat het werk vanuit huis wordt uitgevoerd.

Vraag 7

Wanneer is er sprake van een privacy-schending en in welke gevallen is het raadzaam dat mensen de overtreding melden bij de AP?

Antwoord 7

In het antwoord op vraag twee ben ik ingegaan op de voorwaarden die gelden voor de controle op werknemers. Als een werknemer vermoedt dat deze voorwaarden worden overtreden dan kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon, indien aanwezig. Ook kan er een melding worden gedaan bij de AP. Op de website van de AP staat informatie over het melden van een klacht.¹⁶ In het uiterste geval heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de kantonrechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de mate waarin of de wijze waarop het controleren van de werknemer door de werkgever plaatsvindt.¹⁷

Vraag 8

Welke rol heeft de Inspectie SZW bij het toezicht op thuiswerken door werkgevers, bijvoorbeeld in het kader van recht op een veilige werkplek?

Antwoord 8

De werkgever is verantwoordelijk voor het bieden van een gezonde en veilige werkplek. Het laten thuiswerken kan één van de maatregelen zijn, waarmee de werkgever de werkplek veiliger kan maken. Ook in de thuiswerksituatie moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk beschermen. De werkgever is verplicht een actuele risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) te hebben waar onder andere rekening wordt gehouden met alle risico's die er in verband met het werk, en dus

¹⁶ Zie: www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/gebruik-uw-privacyrechten/klacht-melden-bij-de-ap

¹⁷ Zie ook artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek, waarin aangegeven wordt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

ook met thuiswerken, aan de orde zouden kunnen zijn. De RI&E vormt daarmee een ingang voor de Inspectie SZW om te controleren of werkgevers de risico's in verband met thuiswerken onderkennen en vervolgens maatregelen treffen. Het toezicht op de thuiswerkplek richt zich voor de Inspectie SZW op het controleren van het beleid van de werkgever ten aanzien van thuiswerken.

Met betrekking tot de monitoringsoftware biedt de Arbeidsomstandighedenwet geen grondslag voor de Inspectie SZW om toezicht te houden op dergelijke controlemechanismen. De gegevens die worden verzameld door de toepassing van monitoringsoftware kunnen direct worden gelinkt aan individuele medewerkers. Om deze reden zijn deze gegevens te beschouwen als persoonsgegevens in de zin van de AVG. Het onrechtmatig en disproportioneel verwerken van persoonsgegevens is een overtreding van de AVG. Het toezicht op de naleving van de AVG ligt bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Vraag 9

Bent u bereid om in uw gesprekken met sociale partners over criteria voor thuiswerken ook het toezicht & controle op de werkplek thuis te agenderen en te kijken of er tot goede afspraken kan worden gekomen?

Antwoord 9

Ik voer structureel overleg met de sociale partners over de gevolgen van het langdurig en grootschalig thuiswerken tijdens de corona-pandemie. Het is goed dat de vakbonden met de signalen die zij ontvangen het gesprek aangaan met werkgevers. Thuiswerken zal waarschijnlijk ook na de coronacrisis in veel sectoren een rol blijven spelen. Het is dus verstandig dat werkgevers en werknemers alvast in gesprek gaan over de mogelijke gevolgen hiervan. Om werkgevers en werknemers hierbij te ondersteunen heeft het demissionaire kabinet eind maart jl. de SER om een breed advies gevraagd over de toekomst van hybride werken.¹⁸ Met hybride werken wordt de combinatie van thuiswerken en werken op locatie (bijvoorbeeld op kantoor) bedoeld. Met het advies van de SER in de hand kan het nieuwe kabinet een Agenda voor de toekomst van hybride werken vormgeven. Het doel van deze agenda is dat de samenleving, werkgevers, werknemers, het kabinet en andere relevante partijen beter kunnen anticiperen op de ontwikkelingen rond hybride werken na de coronacrisis.

2021Z06266

(Ingezonden 16 april 2021)

Vragen van het lid Maatoug (GroenLinks) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat er meer 'gluurapparatuur' wordt ingezet

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht "Gluurapparatuur' in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd"?¹⁹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herkent u de cijfers van Capterra en CNV? Is er nog meer informatie bij u bekend over de toename van het gebruik van monitoringssoftware? Weet u in welke sectoren dit het meest wordt gebruikt?

Antwoord 2

Alhoewel de AP een toename in het aantal klachten signaleert over digitale monitoring sinds de start van de coronacrisis is het totaal aantal klachten over dit onderwerp beperkt. Zo zijn er in 2020 veertien klachten ontvangen in de periode 1 januari tot en met 1 december. Drie daarvan zijn afgehandeld. Voor één van deze klachten is een gesprek gevoerd met de organisatie om uit te leggen wat de regels zijn. Voor de tweede klacht heeft de AP de burger erop gewezen welke stappen hij/zij zelf in eerste instantie kan nemen richting de organisatie om het probleem op te pakken. De overige 11 klachten worden nog door de AP bekeken. De AP heeft geen zicht op het gebruik van monitoringssoftware in sectoren.

Vraag 3

Vindt u dit ook zorgwekkende cijfers en een negatieve ontwikkeling?

Antwoord 3

Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Bijvoorbeeld als mensen in toenemende mate thuis of op afstand werken. Zo moet de werkgever goed beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. De werkgever moet ook beargumenteren waarom het bedrijfsbelang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer, namelijk het recht op privacy. Ook dient de werkgever de werknemer vooraf te informeren dat er gecontroleerd kan worden. Daarnaast heeft een ondernemingsraad (OR) op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer inzake regelingen betreffende personeelsvolgsystemen en omtrent het verwerken van en de bescherming van persoonsgegevens van de personen die in de onderneming werkzaam zijn.

Vraag 4

Welk toezicht en met welke omvang vindt er momenteel plaats vanuit de overheid op digitale monitoring op de werkvloer? Wat is daarin de verdeling tussen de Inspectie SZW en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)? In welke mate is dat toezicht vanuit de overheid proactief, of vindt er alleen toezicht plaats naar aanleiding van meldingen?

Antwoord 4

De gegevens die worden verzameld door de toepassing van monitoringsoftware kunnen direct worden gelinkt aan individuele medewerkers. Om deze reden zijn deze gegevens te beschouwen als persoonsgegevens in de zin van de AVG. Het onrechtmatig en disproportioneel verwerken van persoonsgegevens is een overtreding van de AVG. Het toezicht op de naleving van de AVG ligt bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). De AP monitort deze ontwikkeling. Naar aanleiding van klachten of meldingen kan er onderzoek ingesteld worden. De Inspectie SZW heeft in de arbeidsomstandighedenwet geen wettelijke grondslag om toezicht te houden op dergelijke controlemechanismen.

¹⁹ NOS, 9 april 2021, www.nos.nl/artikel/2375956-gluurapparatuur-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd.html.

Vraag 5

Worden werknemers geacht melding van ongeoorloofd digitaal toezicht te doen bij zowel de Inspectie SZW als bij de AP?

Antwoord 5

Een melding over ongeoorloofd digitaal toezicht valt onder de AVG-wetgeving. Het toezicht op de naleving van de AVG ligt bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Werknemers worden verzocht om meldingen met betrekking tot ongeoorloofd digitaal toezicht te doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Vraag 6

Hoe kunnen werknemers worden geïnformeerd over wat wel en niet mag, en waar zij melding kunnen doen van ongeoorloofd digitaal toezicht? Waar kunnen werknemers informatie vinden over hun rechten?

Antwoord 6

Op de website van het AP staat uitgebreide informatie²⁰ over de voorwaarden die gelden voor het controleren van werknemers (zie ook antwoord op vraag drie). Zoals aangegeven maakt het niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. Als een werknemer vermoedt dat er sprake is van een mogelijke inbreuk op het privacy recht kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon, indien aanwezig. Ook kan er een melding worden gedaan bij de AP. Op de website van de AP staat informatie over het melden van een klacht.²¹ In het uiterste geval heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de kantonrechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de mate waarin of de wijze waarop het controleren van de werknemer door de werkgever plaatsvindt.²²

Vraag 7

In welke mate is de dramatische achterstand van 10.000 klachten op de plank waar de AP mee kampt problematisch bij het oppakken van een (proactieve) rol in het toezicht op ongeoorloofde digitale monitoring op de werkvloer en wanneer is die achterstand weggewerkt?

Antwoord 7

Bij de afhandeling van klachten, dus ook die over ongeoorloofde digitale monitoring op de werkvloer, hanteert de AP haar Beleidsregels Prioritering klachtenonderzoek. De AP vindt het voeren van een prioriteringsbeleid belangrijk en noodzakelijk omdat het toezichtveld veelomvattend is en zij efficiënt met haar financiële middelen moet omgaan. De AP moet daarom de mogelijkheid hebben haar middelen zodanig in te zetten dat zij kan optreden in die gevallen waarin de bescherming van de verwerking van persoonsgegevens naar haar oordeel het meest geboden is. Schrijnende klachten worden door de AP met voorrang behandeld. Over de werkachterstanden die de AP momenteel heeft, worden tussen het ministerie van Justitie en Veiligheid en de AP gesprekken gevoerd.

Vraag 8

Welke maatregelen wilt u nemen om deze negatieve trend te keren?

Antwoord 8

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag drie is het de werkgever soms toegestaan om zijn werknemers te controleren. Werkgevers moeten zich daarbij houden aan diverse voorwaarden, zodat de privacy van werknemers gewaarborgd is. Het is aan werkgevers en werknemers gezamenlijk om goede afspraken te maken over de eventuele (digitale) controle en daar invulling aan te geven. Daarin heb ik geen rol.

Als een werknemer vermoedt dat de (digitale) controle niet in overeenstemming is met de geldende voorwaarden kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon, indien aanwezig. Ook kan er een melding worden gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In het uiterste geval heeft de

²⁰ Zie ook <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel>

²¹ Zie: www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/gebruik-uw-privacyrechten/klacht-melden-bij-de-ap

²² Zie ook artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek, waarin aangegeven wordt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de kantonrechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de mate waarin of de wijze waarop het controleren van de werknemer door de werkgever plaatsvindt.²³

Vraag 9

Wanneer komt u, in afstemming met werknemers en werkgevers, met de eerder toegezegde reactie op het rapport 'Werken op waarde geschat: Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI' van het Rathenau Instituut, dat stelt dat er grenzen gesteld moeten worden aan digitale hulpmiddelen vanuit de overheid en sociale partners?

Antwoord 9

Zoals eerder aan uw Kamer toegezegd, ben ik voornemens om uw Kamer voor het zomerreces de beleidsreactie op het rapport van het Rathenau Instituut toe te sturen.

²³ Zie ook artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek, waarin aangegeven wordt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.