

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

**206**

Vragen van de leden **Harrewijn** en **Rabbae** (beiden GroenLinks) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken over *personeelsvolgsystemen*. (Ingezonden 8 oktober 1999)

1  
Hebt u kennisgenomen van het artikel «Big Brother rukt op in het bedrijfsleven»?<sup>1</sup>

2  
Mogen bedrijven meeluisteren met zakelijke gesprekken van hun medewerkers en hebben zij toegang tot hun e-mails? Op grond van welke wetgeving hebben bedrijven deze bevoegdheden? Zijn deze regels voldoende adequaat in uw ogen? Zo neen, bent u van plan hieromtrent nadere regels te gaan stellen?

3  
Onderschrijft u de conclusie van J. Urlings van FNV-Bondgenoten dat veel werknemers en bedrijven niet op de hoogte zijn van de regels die gelden? Kunt u hier nadere gegevens over verstrekken? Zo neen, bent u voornemens dit nader te gaan onderzoeken? Op welke wijze worden bedrijven en werknemers over deze regels geïnformeerd?

<sup>1</sup> Volkskrant, donderdag 7 oktober jl.

**Antwoord**

Antwoord van minister **De Vries** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de minister van Economische Zaken. (Ontvangen 29 oktober 1999)

1  
Ja.

2  
Met verwijzing naar de antwoorden van de Minister van Justitie, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 februari 1996, op de vragen van het lid Rabbae over af luisteren van telefoongesprekken van werknemers door de Postbank, delen wij u mede, dat de bescherming van de privacy op de werkplek naar ons oordeel primair behoort tot de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In dit verband is de ondernemingsraad in het kader van de Wet op de ondernemingsraden een instemmingsrecht toegekend met betrekking tot besluiten tot invoering van technische of andere voorzieningen door de werkgever, die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van werknemers (vgl. artikel 27, lid I, sub I, WOR). Daarnaast is de Wet Persoonsregistraties (WPR) van toepassing. Voorts vormen normen

en rechtsbeginselen, zoals de werking van het recht op privacy tussen werkgever en werknemer ingevolge artikel 10 van de Grondwet en artikel 8 EVRM, het «goed werkgeverschap» in het Burgerlijk Wetboek en de jurisprudentie terzake van privacy-aspecten voor werkgevers en werknemers een juridisch kader om privacy-beleid op ondernemingsniveau te ontwikkelen. Belangrijke hulpmiddelen hierbij zijn voorts nog de leidraad van de Stichting van de Arbeid inzake privacy op de werkplek (juli 1994) en de vuistregels van de Registratiekamer (nov.'96) voor het meeluisteren van telefoongesprekken van werknemers. Voor toegang van werkgevers tot de e-mail van hun werknemers geldt in beginsel hetzelfde juridisch kader, waarbij met name de nadere ontwikkeling van gedragsnormen met betrekking tot dit communicatie-medium in de praktijk door de jurisprudentie van belang is. Zie in dit verband bijvoorbeeld de uitspraak van de Rechtbank Utrecht, d.d. 16 september 1998, NJ nr. 83. In die uitspraak wordt door de rechtbank gesteld, dat de onderhavige e-mails (i.c. privé-correspondentie, die via e-mail-aansluiting van de werkgever werd verzonden), een zodanig privé karakter hebben, dat de werkgever

zich daarvan in de ontbindingsprocedure niet mag bedienen. Hier stelt de rechter dus een duidelijke norm voor het omgaan met privé e-mails in de werksituatie. Voorts is de rechtbank van oordeel, dat analoog aan artikel 13 van de Grondwet, het briefgeheim zich ook uitstrekt tot de met een persoonlijke brief vergelijkbare moderne communicatievormen, zoals in casu de betreffende e-mails. In dit verband zij voorts nog opgemerkt, dat de reikwijdte van het briefgeheim in relatie tot e-mail thans mede onderwerp van studie is in een door de Ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties ingestelde commissie Grondrechten in het digitale tijdperk. Ook de Registratiekamer heeft voor het gebruik van e-mail vuistregels, zij het nog voorlopige, geformuleerd. Daarnaast wordt door de Registratiekamer momenteel een studie uitgevoerd naar de privacy-aspecten van e-mail en internet. Naar verwachting zal het rapport over deze studie begin 2000 verschijnen met daarin tevens een aantal definitieve vuistregels betreffende het gebruik van e-mail en internet op de werkplek. Wij gaan er vooralsnog vanuit, dat het onder omstandigheden mogelijk moet worden geacht dat bedrijven meeluisteren met c.q. toegang hebben tot e-mails van hun werknemers en dat het geschetste juridisch kader voldoende waarborgen schept voor een adequate bescherming van de privacy van de werknemer daarbij.

3

Ons zijn geen gegevens bekend over de mate waarin werknemers en werkgevers (on)bekend zijn met de toepasselijke regels. Voor zover hier in de praktijk sprake is van een ernstige lacune menen wij, met verwijzing naar ons antwoord op vraag 2, dat het een belangrijke verantwoordelijkheid van sociale partners op ondernemingsniveau is dat in bedoelde informatiebehoefte wordt voorzien. Wij zullen partijen in de Stichting van de Arbeid echter de gemelde problematiek onder de aandacht brengen en hen in overweging geven hieraan het nodige te doen. Specifiek voorlichtingsmateriaal over de te hanteren vuistregels wordt op

aanvraag verstrekt door de Registratiekamer.