

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

2967

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»* (ingezonden 15 april 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister voor Rechtsbescherming (ontvangen 31 mei 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht ««Gluurapparatuur» in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd»?¹

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.

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

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

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 AP³ staat uitgebreide informatie over de voorwaarden die gelden voor het controleren van werknemers. 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. 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?

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

³ Zie ook <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel>

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.⁴ 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 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 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

⁴ Zie: www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/gebruik-uw-privacyrechten/klacht-melden-bij-de-ap

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.

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. 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.

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).