

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

### 2966

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de opkomst van digitale monitoring tijdens het thuiswerken* (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»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

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

#### 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. 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

<sup>1</sup> NOS, 9 april 2021, <https://nos.nl/l/2375956>

Uitvoeringswet AVG (UAVG). Op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is een overzicht van en toelichting op alle voorwaarden te vinden.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

#### Vraag 3

Hoe staat het met uw reactie op het rapport «Werk op waarde geschat» van het Rathenau Instituut?<sup>4</sup> Hoe kijkt u naar de conclusie in het rapport dat digitale monitoringsinstrumenten werkenden nadelig kunnen raken?

#### 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.

---

<sup>2</sup> Autoriteit Persoonsgegevens, geraadpleegd op 10 mei 2021: [www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#faq](https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#faq)

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

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 toegepast<sup>5</sup>. Vanzelfsprekend wordt hier voldaan aan AVG en houdt AP hier toezicht op. Voorgenomen besluiten van de ondernemer ten aanzien van regelingen betreffende personeels-volgsystemen 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

---

<sup>5</sup> Zie ook: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/beveiliging/beveiliging-van-persoonsgegevens#moet-ik-registreren-loggen-wie-toegang-heeft-gehad-tot-gegevens-6065>.

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.

**Toelichting:**

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