

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

2968

Vragen van het lid **Maatoug** (GroenLinks) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat er meer «gluurapparatuur» wordt ingezet* (ingezonden 16 april 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens Minister voor Rechtsbescherming (ontvangen 31 mei 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 2645.

Vraag 1

Kent u het bericht ««Gluurapparatuur» in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd»?¹

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 monitoringsoftware? 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 monitoringsoftware in sectoren.

Vraag 3

Vindt u dit ook zorgwekkende cijfers en een negatieve ontwikkeling?

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

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.

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 informatie² 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

² Zie ook <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel>

van een klacht.³ 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.⁴

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 weggevoerd?

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 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

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.

³ Zie: www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/gebruik-uw-privacyrechten/klacht-melden-bij-de-ap

⁴ 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.

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.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Van Baarle (DENK), ingezonden 15 april (vraagnummer 2021Z06098), van het lid Van Kent (SP), ingezonden 15 april (vraagnummer 2021Z06099) en van de leden Van Weyenberg en Van Ginneken (beiden D66), ingezonden 15 april (vraagnummer 2021Z06117).