

Kunt u mij volgen?

**Privacy op de werkplek,
een leidraad voor ondernemingen**

27 juli 1994

Publikatienr. 3/94



INHOUDSOPGAVE

pagina

1.	Vooraf	5
2.	Privacy op de werkplek	6
2.1	Privacy in de arbeidssituatie	6
2.2	Personeelsvolgsystemen	6
2.3	Bedreigingen	7
3.	Leidraad voor privacy-bescherming in de arbeidssituatie	8
3.1	Registreren en registreren is twee!	8
3.2	Leidraad	8
4.	Tot besluit	12

BIJLAGEN

1. Adviesaanvraag van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 juli 1993 over personeelsvolgsystemen
2. Aanbiedingsbrief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 mei 1994 van het rapport 'Privacy in arbeidsverhoudingen' aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Kunt u mij volgen?

Privacy op de werkplek,
een leidraad voor ondernemingen

1. Vooraf

De aanzet tot de totstandkoming van deze leidraad is gegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met zijn brief van 2 juli 1993 waarin hij de Stichting van de Arbeid verzocht de aandacht van bedrijfstakken en ondernemingen te vestigen op een aantal aspecten van privacy op de werkplek'. De minister had daarbij vooral het oog op het fenomeen van de zogeheten personeelsvolgsystemen, een onderwerp waarover hij kort daarvoor advies had ingewonnen bij de Sociaal-Economische Raad (SER)?

Met minister en SER oordeelt de Stichting het van belang dat sectoren of bedrijfstakken en ondernemingen worden voorgelicht over de verschillende kanten van privacy op de werkplek en, al naar gelang daartoe in hun sector, bedrijfstak of onderneming aanleiding bestaat, worden aangezet tot het treffen van maatregelen ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers. Deze leidraad wil daartoe een hulpmiddel zijn.

Bij het opstellen van de leidraad is nuttig gebruik gemaakt van het SER-advies over personeelsvolgsystemen, terwijl uit oogpunt van doelmatigheid aansluiting is gezocht bij de dit voorjaar op instigatie van de minister door de Registratiekamer gepubliceerde achtergrondstudie 'Personeelsinformatiesystemen, de Wet persoonsregistraties toegepast'³. Dit laatste betekent, zoals hieronder nader uiteen wordt gezet, onder meer dat het begrip 'personeelsvolgsystemen niet zal fungeren als 'Leitmotiv' voor de benadering van privacy op de werkplek, maar dat de aandacht zal worden gericht op de mogelijke 'volgfunctie' van systemen die informatie over werknemers kunnen verzamelen.

Omwille van de leesbaarheid en toegankelijkheid ziet de Stichting af van een schets van relevante regelgeving. Zij kan dit doen omdat onder meer de

¹ Zie bijlage 1

² Advies inzake personeelsvolgsystemen, Sociaal-Economische Raad, 8 februari 1993

³ Personeelsinformatiesystemen, de Wet persoonsregistraties toegepast, Registratiekamer, juli 1994; bevat tevens een literatuurlijst

bovengenoemde rapporten van SER en, vooral, Registratiekamer daarop ai uitvoerig ingaan⁴.

2. Privacy op de werkplek

2.1 Privacy in de arbeidssituatie

Privacy wordt wel omschreven als 'het recht om met rust te worden gelaten'⁵. Het is zonneklaar dat daarvan in de arbeidssituatie geen sprake kan zijn! Vanaf de sollicitatie wordt informatie over de werknemer verzameld en opgeslagen in een personeelsdossier. Daarbij kan worden gedacht aan de salarisadministratie. Deze bevat niet alleen gegevens voor eigen gebruik door de onderneming (ten behoeve van vaststelling en betaling van het loon), maar ook gegevens voor derden (met name fiscus en sociale-verzekeringsinstanties). Tijdens het dienstverband wordt deze informatie regelmatig aangevuld, bijvoorbeeld met gegevens over door de werknemer gevolgde aanvullende scholing. Ook informatie in het kader van de controle op en/of de beoordeling van arbeidsprestaties kan in het' personeelsdossier terecht komen.

Een complicerende factor (die mede aanleiding vormt voor deze leidraad) is dat al deze informatie over individuele werknemers langs verschillende lijnen bij elkaar komt of kan komen en dat de aldus verzamelde gegevens (al dan niet bedoeld) nieuwe informatie opleveren, hetgeen gevolgen kan hebben voor de positie van betrokkenen.

Betekent dit dan dat privacy op de werkplek een illusie is en het besteden van aandacht daaraan dus verspilde moeite?

Geenszins. Het respecteren van de privacy van de werknemer betekent niet meer en niet minder dan dat inbreuken op de privacy beperkt blijven tot die, welke noodzakelijk zijn in verband met de bedrijfsvoering en die overigens voldoen aan beginselen van behoorlijke registratie, zoals hierna in hoofdstuk 3 omschreven.

2.2 Personeelsvolgsystemen

De discussie over privacy in de arbeidssituatie wordt veelvuldig geplaatst in het licht van de vrees voor de opkomst van systemen die het mogelijk maken om

⁴ Voor een uitgebreid overzicht van (zelf)regulering kan worden geweren op het in maart 1994 gepubliceerde onderzoeksrapport Privacy in arbeidsverhoudingen, Hugo Sinzheimer Instituut, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister heeft dit rapport per brief aangeboden aan - onder meer - de Voorzitter van de Tweede Kamer. In deze brief onderstreept de minister het belang van zelfregulering op het terrein van de privacy in arbeidsverhoudingen, zie bijlage 2

⁵ Zie bijvoorbeeld: Privacy op de werkplek, prof. mr. P. F. van der Heijden, Hugo Sinzheimer Instituut, Amsterdam, februari 1992

werknemers te volgen in de arbeidssituatie, al dan niet onder de noemer 'personeelsvolgsystemen'⁶.

De Registratiekamer meent dat het weinig zinvol is om de term 'volgsysteem' te hanteren, omdat deze ten onrechte suggereert dat het moet gaan om systemen die zijn opgezet met het primaire doel werknemers tijdens het arbeidsproces te volgen. Zij wijst er op dat er ook andere systemen zijn die potentieel geschikt zijn voor dat doel, ook al zijn ze er niet speciaal voor bedoeld (zoals bijvoorbeeld een elektronische tachograaf in bedrijfsauto's).

De Stichting van de Arbeid is het met de Registratiekamer eens dat het begrip vermoedelijk ten onrechte suggereert dat de privacy van werknemers vooral onder druk staat als gevolg van het gebruik van systemen die primair bedoeld zijn om werknemers te volgen. Dat terwijl juist oplettendheid geboden is voor die systemen die, meestal onbedoeld, ook informatie over gedragingen en prestaties van werknemers (kunnen) genereren (zoals personeelsinformatiesystemen of productie-informatiesystemen). De aandacht moet derhalve vooral worden gericht op de volgfunctie, en in mindere op de 'verpakking' daarvan.

Het is de Stichting overigens niet bekend hoeveel ondernemingen gebruik maken van pure volgsystemen. Personeels- en productie-informatiesystemen zijn ingeburgerd, zo heeft zij begrepen.

2.3 Bedreigingen

Het observeren van werknemers en het vastleggen van gegevens over hen is niet nieuw en evenmin bij voorbaat verdacht.

De toegenomen aandacht voor deze zaken wordt ingegeven door de vrees dat door de gestage toename van informatiesystemen in ondernemingen en de voortschrijdende technologische ontwikkelingen op dit gebied (netwerkkoppelingen) de kansen op oneigenlijk gebruik, resp. misbruik toenemen. Als gevolg van die technologische ontwikkelingen verandert ook het karakter van de waarneming en registratie, in die zin dat de kans groter wordt dat het voor de werknemer niet kenbaar is dat er informatie over hem wordt verzameld en dat er meer sprake kan zijn van continue waarneming en registratie. Deze factoren maken dat de privacy van de werknemer meer onder druk komt te staan, ook in de beleving van de werknemer.

In het kielzog van deze ontwikkeling bestaat tevens aandacht voor de mogelijke gevolgen voor de bedrijfscultuur, in het bijzonder voor de autonomie van de werknemer. Hieronder wordt verstaan het hebben van keuzemogelijkheden met betrekking tot de organisatie van het werk.

⁶ Onder 'personeelsvolgsysteem' wordt in het in noot 2 genoemde SER-advies verstaan: het technisch en organisatorisch samenspel, dat wil zeggen het geheel van apparatuur en programmatuur en bijbehorende organisatie, dat het mogelijk maakt om het gedrag en de prestatie van werknemers tijdens het arbeidsproces te registreren teneinde daar conclusies aan te verbinden. In het Advies inzake het arbeidsreglement en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad, Sociaal-Economische Raad, 20 mei 1994, publikatienummer 94/06, bepleiten de werknemersvertegenwoordigers de volgende, meer exacte omschrijving: technische en andere voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming of controle op de aanwezigheid, het gedrag of de prestaties van werknemers.

3. Leidraad voor privacy-bescherming in de arbeidssituatie

3.1 Registreren en registreren is twee!

Registratie in de betekenis van vastlegging van gegevens over de werknemer is vaak het enige tastbare resultaat van een proces van, al dan niet systematische, observatie en gegevensverzameling. Het is dan ook niet verwonderlijk dat privacy in de arbeidssituatie veeiat vanuit die invalshoek benaderd wordt. Daartoe draagt mede bij dat er een wet is die regels stelt ten aanzien van de registratie van persoonsgegevens, de Wet persoonsregistraties (WPR).

Aan die uiteindelijke registratie gaat echter een heel proces van waarneming en gegevensverzameling vooraf, dat uit een oogpunt van privacy in de arbeidssituatie evenzeer de aandacht verdient en dat niet of niet geheel bestreken wordt door de WPR.

De WPR stelt immers slechts regels ten aanzien van persoonsregistraties, waaronder de wet verstaat: een samenhangende verzameling van op verschillende personen betrekking hebbende persoonsgegevens, die langs geautomatiseerde weg wordt gevoerd of met het oog op een doeltreffende raadpleging van die gegevens systematisch is aangelegd.

Daarmee blijven onder meer de enkele waarneming (zonder dat registratie volgt) en de niet-systematische (toevallige) verzameling van persoonsgegevens (en het gebruik daarvan) buiten haar bereik. En dat terwijl ook daar privacy-aspecten aan verbonden zijn.

De Stichting van de Arbeid bepleit de ontwikkeling van een bedrijfscultuur waarin het zorgvuldig omgaan met gegevens (alle soorten gegevens, ook gevoelige bedrijf sgegevens) is ingebouwd. Die zorgvuldigheid strekt zich ook uit tot de bejegening van werknemers en de verwerving van gegevens.

Het ontwikkelen van zo'n bedrijfscultuur begint met bewustmaking van alle betrokkenen van de mogelijke gevoeligheid van informatie en wordt gevolgd door het introduceren van begrippen als evenredigheid (tussen doel en middel), zorgvuldigheid en controleerbaarheid.

In de onderstaande leidraad worden deze begrippen geoperationaliseerd, door een aantal punten ter kritische overdenking aan te bieden.

De Stichting van de Arbeid hoopt daarmee te bereiken dat de bescherming van de privacy in de arbeidssituatie de aandacht krijgt die zij verdient. Al naar gelang de situatie in de betrokken bedrijfstak of onderneming kan dat leiden tot het maken van nadere afspraken ter zake,

3.2 Leidraad

- a. Is het nodig om gedragingen van werknemers op de voorgenomen wijze te observeren, resp. is er voldoende grond om de aldus verzamelde informatie over werknemers te registreren?

Steeds zal een afweging plaats moeten vinden tussen middel en doel; onder bepaalde omstandigheden kunnen observatiemethoden zo indringend zijn dat zij te zeer inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van werknemers.

Dit impliceert dat, zo observatie en/of registratie nodig wordt geacht, in ieder geval een doelomschrijving wordt geformuleerd. Deze is ook bepalend voor de beantwoording van de vraag of bepaalde gegevens wel of niet mogen worden ingewonnen en vastgelegd. Voorts blijkt uit de doelomschrijving welke betekenis aan die gegevens moet worden toegekend.

De hier bedoelde zogeheten 'doetbinding' betekent voorts dat integratie of koppeling van bestanden met verschillende doelstellingen slechts onder bepaalde voorwaarden is toegestaan.

- b. Is voldoende gewaarborgd dat de te verzamelen gegevens op een juiste, faire manier worden verkregen en dat zij juist en volledig zijn?**

Voorop dient te staan dat de te verzamelen gegevens in overeenstemming moeten zijn met het doel en - uiteraard - met algemene en specifieke (arbeidsrechtelijke) normen. Daarbij nemen gevoelige gegevens, zoals medische of etnische gegevens, een bijzondere plaats in, mede gelet op het Besluit gevoelige gegevens. Op grond van dat besluit zijn registratie en gebruik van dergelijke gegevens aan beperkingen onderhevig.

Een ander uitgangspunt is dat niet buiten medeweten van de werknemer op hem betrekking hebbende gegevens worden verzameld. Dit zal over het algemeen betekenen dat persoonsgegevens rechtstreeks dienen te worden verzameld bij de betrokken werknemer. Wanneer sprake is van het op indirecte wijze verzamelen van informatie, dan dient de werknemer daarover ten minste op voorhand te worden geïnformeerd.

Indien de in overeenstemming met het vorenstaande verkregen gegevens worden vastgelegd, dan moet dat op een zodanige wijze gebeuren dat geen onbedoelde interpretaties kunnen ontstaan.

- c. Is voldoende gewaarborgd dat gegevens op de juiste, beoogde manier worden gebruikt en alleen door daartoe bevoegde personen?**

Het is van elementair belang om goed af te bakenen wie over welke gegevens kunnen beschikken. In dat verband zijn er drie 'cirkels' van ontvangers te onderscheiden:

- 1) degenen die rechtstreeks toegang hebben tot het systeem;
- 2) degenen binnen de onderneming die ook over bepaalde gegevens mogen beschikken;
- 3) derden buiten de onderneming die over bepaalde gegevens mogen beschikken.

Ad 1) Duidelijk moet zijn wie toegang tot het systeem heeft (hebben) en welke bevoegdheden hij (zij) heeft (hebben). Betrokkenen moeten zich bewust zijn van het veelal vertrouwelijke karakter van de met het systeem gegenereerde gegevens. Dit betekent dat zij geheimhouding in acht moeten nemen jegens diegenen die geen toegang hebben tot het systeem, resp. tot de met behulp van het systeem gegenereerde gegevens. Uitzondering daarop is het geval dat een wettelijk voorschrift tot bekendmaking verplicht. De geheimhoudingsplicht geldt overigens

niet alleen voor de gebruikers van het systeem, maar ook voor de degene die de zeggenschap heeft over het systeem.

Aan degenen die met het systeem werken, kunnen geheimhoudingsverklaringen ter ondertekening worden voorgelegd, waarin de in acht te nemen normen duidelijk zijn uiteengezet. Ook kan de arbeidsovereenkomst op dit punt regels bevatten.

Ad 2) De geregistreeerde gegevens mogen slechts worden verstrekt aan functionarissen binnen de onderneming die ingevolge hun taak bevoegd zijn om van die gegevens kennis te nemen (het zogeheten taakgerelateerde gebruik) en het gebruik van gegevens moet in overeenstemming zijn met het doel van de registratie,

Een stelregel zou kunnen zijn dat de door middel van een geautomatiseerd systeem gegenereerde gegevens nimmer een zelfstandige en onmiddellijke basis kunnen bieden voor te nemen beslissingen. Immers, kenmerkend voor dergelijke systemen is dat de geleverde informatie per definitie niet volledig is, maar slechts een tot meetbare variabelen gereduceerde werkelijkheid.

In het verlengde hiervan ligt de noodzaak om zoveel mogelijk te waarborgen dat gegevens correct worden geïnterpreteerd.

Ad 3) Uit de WPR volgt dat verstrekking van gegevens aan derden buiten de onderneming moet worden beperkt tot die gevallen die voorzien zijn in de doelomschrijving van het systeem; dit om onbedoelde verspreiding tegen te gaan. Daarbij blijft het van belang de werknemers van de verstrekking op de hoogte te stellen.

Indien gegevens aan derden ter hand (kunnen) worden gesteld, dan dient nauwkeurig te zijn omschreven welke gegevens dit betreft en onder welke condities deze worden verstrekt.

Wanneer derden-verstrekking niet is voorzien, dan dient in voorkomende gevallen in zijn algemeenheid de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer te worden gevraagd. Dit is niet aan de orde wanneer de verstrekking voortvloeit uit een wettelijk voorschrift.

d. Is voorzien in koppeling van systemen?

Koppeling van registratiesystemen onderling of aan andere informatie-/registratiesystemen vindt alleen plaats indien daarin voorzien is in de doelomschrijving. Koppeling van systemen levert nieuwe informatie op. Dat is in de regel ook de bedoeling. Het gevaar is echter reëel dat er niet alleen meer/nieuwe informatie beschikbaar komt, maar dat het karakter van die informatie verschilt van de basisinformatie. Dat vereist een kritische benadering.

Tegen deze achtergrond is koppeling van systemen met verschillende beheerders, dus van in beginsel geheel gescheiden systemen, ook binnen één en dezelfde onderneming, te beschouwen als derden-verstrekking (zie hierboven punt c, ad 3). Dit geldt uiteraard in versterkte mate indien koppeling plaatsvindt met een extern systeem. Overleg met de beheerder van dat externe systeem is daarbij een vereiste. Van deze beheerder mag overigens worden verwacht dat hij zorgvuldig omgaat met de hem toevertrouwde gegevens.

Tot slot moet nog worden opgemerkt dat koppeling van systemen met verschillende doelstellingen moet worden onderscheiden van de situatie dat één systeem (met één beheerder) bestaat uit verschillende subsystemen, die dezelfde doelstelling hebben.

e. Is (overigens) voldoende voorzien in geheimhouding en beveiliging?

Uiteraard moet zorg worden gedragen voor de nodige voorzieningen van technische en organisatorische aard ter beveiliging van het systeem tegen verlies of aantasting van gegevens, al dan niet als gevolg van onbevoegde toegang tot het systeem.

f. Zijn degenen over wie personeelsgegevens worden verzameld op de hoogte van hun rechten en kunnen zij die rechten ook-uitoefenen?

Voorop staat dat wat wordt vastgelegd en hoe dit gebeurt, bekend wordt gemaakt aan de werknemers.

De WPR voorziet in rechten van de geregistreerde op kennisneming en **verbetering/verwijdering** van gegevens. Deze behelzen dat een geregistreerde (in casu een werknemer) het recht heeft om persoonsgegevens die onjuist zijn, te verbeteren **en/of aan** te vullen en persoonsgegevens die niet (**langer**) ter zake doen of in strijd met de doelomschrijving van het systeem zijn opgenomen, te (laten) verwijderen **en** vernietigen.

Speciaal met het oog op personeelsinformatiesystemen zou kunnen worden vastgelegd dat de werknemer kennis moet kunnen nemen van langs elektronische weg verkregen persoonsgegevens die mede bepalend zijn voor zijn beoordeling. In het verlengde daarvan moet hij de gelegenheid krijgen om deze gegevens toe te lichten en van commentaar te voorzien.

g. Zijn er bewaartermijnen vastgesteld?

De periode gedurende welke gegevens bewaard moeten blijven, zal sterk afhangen van het doel van dat systeem (volgens de WPR moeten gegevens worden verwijderd wanneer het doel van de gegevensopslag is komen te vervallen). In het algemeen is het echter onwenselijk en onnodig dat gegevens voor onbepaalde tijd worden bewaard, aangezien die gegevens in de regel tijdsbepaald zullen zijn (en dus hun waarde verliezen). Daarom is het belangrijk dat wordt vastgelegd hoe lang gegevens mogen worden bewaard en wat er daarna met die gegevens gebeurt (vernietiging, dan wel verhuizing naar een niet direct benaderbaar archiefbestand).

h. Is op een weloverwogen manier beslist en is voldoende openheid betracht, c.q. zijn de werknemers voldoende geïnformeerd?

Invoering en gebruik van systemen waarmee werknemers kunnen worden geobserveerd en informatie over hen kan worden geregistreerd kunnen gepaard gaan met gevoelens van onzekerheid bij de werknemers. Onzekerheid over onder andere het bereik van het systeem, over het doel en de betekenis die in de praktijk aan bepaalde gegevens wordt toegekend, etc. Een bedrijfscultuur van openheid en duidelijkheid kan ertoe bijdragen dat een belangrijk deel van die

onzekerheid wordt ondervangen. Niettemin kunnen dergelijke gevoelens blijven bestaan. Daarom is het belangrijk om planmatig te werk te gaan en (daarmee) een zo breed mogelijk draagvlak te creëren. Tijdige bekendmaking aan de werknemers van de diverse aspecten van het in te voeren systeem en een permanente bewaking van de werking ervan kunnen daartoe bijdragen. In het licht van het vorenstaande spreekt het vanzelf dat tijdig voordat het systeem wordt ingevoerd, met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging overleg wordt gepleegd.

- i. Hebben werknemersvoldoende mogelijkheden voor bijsturing, resp. is er een klachtenregeling?

In lijn met de door de Stichting van de Arbeid gepubliceerde aanbeveling inzake klachtrecht van individuele werknemers⁷ verdient het de voorkeur eventuele klachten over de persoonsregistratie of het geautomatiseerde (volg)systeem tot een oplossing te brengen op basis van een interne klachtenregeling, die al dan niet stoelt op een cao-afspraken ter zake.

Los daarvan bestaat op grond van artikel 34 van de WPR in bepaalde gevallen de mogelijkheid tot het indienen van een verzoekschrift bij de rechter of van een bemiddelingsverzoek bij de Registratiekamer in bepaalde situaties.

4. Tot besluit

De eerdergenoemde achtergrondstudie van de Registratiekamer mondt uit in een checklist bij opzet of wijziging van personeelsinformatiesystemen. De checklist fungeert daarbij als referentie voor het treffen van maatregelen aan de hand van het door de Registratiekamer beschreven toetsingskader, met name de Wet persoonsregistraties.

De Stichting van de Arbeid heeft die checklist als vertrekpunt gekozen voor bovenstaande leidraad en het thema verbreed tot registratie en observatie (de volgfunctie). Beide aspecten verdienen in het licht van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in de arbeidssituatie de volle aandacht van bedrijfstakken en ondernemingen.

Zij hoopt daaraan met deze leidraad een impuls te hebben gegeven.

27 juli 1994

⁷ Stichting van de Arbeid; 'Overwegingen en aanbevelingen over (...) klachtrecht van individuele werknemers'; 3 januari 1990; publikatienummer 1/90



Bijlage 1

De Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag

ibus 90805
19 LV Den Haag
van Hannoverstraat 4
foon 070 - 333 44 44
fax 070 - 333 40 04

Uw brief

Ons kenmerk

Doorkiesnummer

ABA/AV/M&O/93/5523

070- 333 4962

Onderwerp

Datum

Contactpersoon

personeelsvolgsystemen

2 juli 1993

Wijnheijmer/Licher

Op 8 februari jl. heeft de Commissie Arbeidswetgeving van de Sociaal-Economische Raad vastgesteld het Advies inzake **personeelsvolgsystemen**.

Het **advies sterkt mij in mijn opvatting dat het accent bij de beleidsvoering op het gebied van personeelsvolgsystemen en privacy op de werkplek voorshands dient te liggen op stimulering van zelfwerkzaamheid binnen sectoren en bedrijven en niet op het opleggen van dwingende maatregelen.**

In **het** advies wordt allereerst **een schets gegeven van het vraagstuk personeelsvolgsystemen en privacy. In antwoord op de desbetreffende adviesaanvraag onderschrijft de Commissie Arbeidswetgeving vervolgens de wenselijkheid van afspraken op sector- en ondernemingsniveau ter aanvulling en concretisering van de wettelijke normen (Wet op de Persoonsregistratie; Burgerlijk Wetboek) over privacy van werknemers.** Voorts stelt zij dat een model-gedragscode, **als** voorbeeld voor sectoren **en** ondernemingen, op **zich** zinvol is. Zij meent echter dat de situaties binnen sectoren en ondernemingen zo verschillend zijn dat **een al** deze situaties omvattende **code** niet valt op te stellen of dermate algemeen geformuleerd zou moeten worden dat daarvan onvoldoende voorlichting en stimulans uitgaat naar de afzonderlijke sectoren **en** ondernemingen.

De Commissie Arbeidswetgeving ziet daarom af van het opstellen van een model-gedragscode. Wel acht zij het van belang dat sectoren en ondernemingen nader over deze materie worden voorgelicht en gestimuleerd worden gedragscodes tot stand te brengen.

In dit verband is met name **van** belang dat de Commissie Arbeidswetgeving een flink aantal aspecten noemt **waarvan** zij aanbeveelt dat ze onderdeel zijn **van te** maken codes of afspraken op sector- en ondernemingsniveau. Deze aspecten blijken **deels** gebaseerd op de Wet **op de** Persoonsregistraties

en deels een uitwerking van en gebaseerd op Aanbeveling R (1989) 2 van de Raad van Europa inzake bescherming van persoonsgegevens in arbeidsverhoudingen (u toegezonden d.d. 22 augustus 1989). In deze Aanbeveling wordt bevordering van zelfregulering als een van de mogelijke implementatiewijzen genoemd.

Gezien het belang dat in deze aan stimulering en voorlichting moet worden gehecht, en gelet op de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers op het gebied van de privacy op de werkplek, wil ik u dan ook verzoeken om op basis van de Wet op de Persoonsregistratie en de Aanbeveling van de Raad van Europa alsmede op basis van de door de SER-commissie daaraan gegeven uitwerking, te komen tot een eigen aanbeveling en deze bij het bedrijfsleven ruimere bekendheid te geven. Een dergelijke aanbeveling zou vooral een oproep kunnen bevatten aan CAO-partijen om sector-codes, als bedoeld in de WPR, tot stand te brengen en aan ondernemingen om bij invoering van privacy-gevoelige maatregelen aandacht aan de privacy te besteden en daarover afspraken te maken met werknemersvertegenwoordigers. Voorts zou een aanbeveling - meer inhoudelijk, en in het verlengde van de door de Commissie Arbeidswetgeving genoemde aspecten - aan de praktijk een bruikbaar handvat kunnen bieden voor het opstellen van gedragscodes en de invulling van afspraken.

Tenslotte merk ik nog op dat ik de Registratiekamer heden heb verzocht mogelijkheden te bezien om, vanuit haar verantwoordelijkheid op het terrein van personeelsregistraties en personeelsvolgsystemen, activiteiten op het gebied van voorlichting en stimulering te ondernemen,

Een afschrift van deze brief zend ik heden aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Afschrift van mijn vermelde brieven aan de Sociaal-Economische Raad, resp. de Registratiekamer doe ik u hierbij toekomen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



(B. de Vries)



De Voorzitter van de Registratiekamer
Postbus 3011
2280 GA Rijswijk

Postbus 90805
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 04

Uw brief

Ons kenmerk
ABA/AV/M&O/93/5523 070- 333 4962

Doorkiesnummer

Onderwerp
personeelsregistraties en
personeelsvolgsystemen

Datum
2 juli 1993

Contactpersoon
Wijnheijmer/Licher

Op 8 februari jl. heeft de Commissie Arbeidswetgeving van de Sociaal-Economische Raad het Advies inzake **personeelsvolgsystemen** vastgesteld.

In dit advies stelt de Commissie Arbeidswetgeving o.m. dat het wenselijk is dat op sec-tor- en ondernemingsniveau gedragscodes en afspraken totstandkomen ter **aanvulling en concretisering** van de wettelijke normen over privacy van werknemers. **Hoewel de commissie afziet van het opstellen van een model-gedragscode, als stimulerend voorbeeld, acht zij het wel van belang dat de praktijk nader over deze materie wordt voorgelicht en gestimuleerd wordt gedragscodes en afspraken tot stand te brengen.**

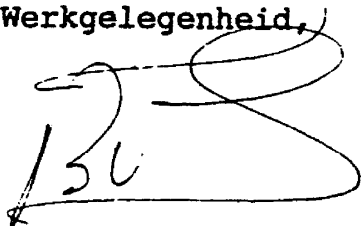
In het verlengde hiervan heb ik, gelet op de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers op het gebied van de **privacy op de werkplek**, heden de Stichting van de Arbeid benaderd met het verzoek om tot een **aanbeveling over privacy op de werkplek te komen** en deze bij het bedrijfsleven ruime bekendheid te geven.

Echter, ook de expertise van de Registratiekamer zou op dit gebied een zinvolle functie kunnen **vervullen (daarbij merk ik op dat de bekendheid met de Wet op de Persoonsregistratie in ondernemingen beslist niet overschat kan worden)**. Ik doe dan ook hierbij een beroep op de Registratiekamer om te bezien of er, vanuit haar taken en verantwoordelijkheden, mogelijkheden zijn om activiteiten te ondernemen op het gebied van voorlichting en stimulering terzake van **personeelsregistraties en personeelsvolgsystemen**.

Afschrift van deze brief zend ik heden aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Afschrift van mijn genoemde brief aan de Stichting van de
Arbeid, alsmede van mijn reactie op het advies van de
Commissie Arbeidswetgeving doe ik u hierbij toekomen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'B' and 'V' intertwined, with a horizontal line underneath.

(B. de Vries)



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Directoraat-Generaal voor
Algemene Beleidsaangelegenheden

Directie Arbeidsverhoudingen

De Sociaal-Economische Raad
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

Postbus 90805
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 04

Uw brief
26 februari 1993

Ons kenmerk
ABA/AV/M&O/93/5523 070- 333 4962

Doorkiesnummer

Onderwerp
advies inzake personeels-
volgsystemen

Datum
2 juli 1993

Contactpersoon
Wijnheijmer/Licher

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het op 8 februari jl. door de Commissie Arbeidswetgeving, daartoe gemachtigd door de Raad, vastgestelde Advies inzake personeelsvolgsystemen.

Het advies sterkt mij in mijn opvatting dat het accent bij de beleidsvoering terzake van personeelsvolgsystemen en privacy-dient te liggen op stimulering van zelfwerkzaamheid binnen sectoren en bedrijven en niet op het opleggen van dwingende maatregelen. Het is een aangelegenheid waarvoor primair werkgevers en werknemers de verantwoordelijkheid dragen. De Commissie onderschrijft met nadruk de wenselijkheid van afspraken op sector- en ondernemingsniveau ter aanvulling en concretisering van de wettelijke normen inzake de privacy van werknemers. De Commissie gaat er ook vanuit dat in ondernemingen waar personeelsvolgsystemen voorkomen, de privacy van werknemers gewaarborgd wordt. De (voortgaande) opkomst van personeelsvolgsystemen - en in verband daarmee te verwachten problemen in de sfeer van de privacy van werknemers - maken naar mijn mening aandacht voor het vraagstuk en stimulering van zelfwerkzaamheid terzake des te gewenster.

Ik heb kennisgenomen van de beweegredenen waarom de Commissie, hoewel zij een model-gedragscode als voorbeeld voor sectoren en ondernemingen op zich zinvol acht, afziet van het opstellen van een dergelijke code. Voorts constateer ik dat de Commissie het wél van belang acht dat sectoren en ondernemingen nader over deze materie worden voorgelicht en gestimuleerd worden gedragscodes tot stand te brengen.

In dit verband merk ik op dat het advies mijns inziens op zich al een voorlichtende werking heeft. De aspecten die de Commissie in haar advies noemt en uitwerkt, en waarvan zij aanbeveelt dat zij onderdeel zijn van te maken codes of afspraken op sector- en ondernemingsniveau, acht ik daarbij van (groot) belang. Overigens signaleer ik dat deze aspecten deels gebaseerd zijn op de Wet op de Persoonsregistraties en deels ook een uitwerking zijn van Aanbeve-

ling R (1989) 2 van de Raad van Europa inzake bescherming van persoonsgegevens in arbeidsverhoudingen. In deze Aanbeveling wordt bevordering van zelfregulering **als** mogelijke implementatiewijze genoemd.

Gezien het belang dat in deze **aan** stimulering en voorlichting moet **worden** gehecht, en gelet op de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers terzake, heb ik heden dan ook een brief aan de Stichting van de Arbeid gestuurd, met het verzoek de **Aanbevelingen van de** Raad van Europa alsmede de door de SER daaraan gegeven uitwerking als het ware te 'adopterem? dat wil zeggen **deze** samen **te voegen** tot één geheel en in de **vorm** van een eigen **aanbeveling** bij het bedrijfsleven ruimere bekendheid te geven. Naar mijn oordeel zou de praktijk door een dergelijke aanbeveling opgeroepen worden (meer) aandacht aan deze aangelegenheid te wijden en daarmee ook een bruikbaar handvat kunnen krijgen voor het opstellen van gedragscodes en de invulling van afspraken over het waarborgen van privacy van werknemers.

Aanvullend heb ik een verzoek gericht aan de Registratiekamer, welke mede tot taak heeft voorlichting te geven aan geregistreerden en registratiehouders (en dus ook ten aanzien van **personeelsregistratie** en **personeelsvolgsystemen**) om vanuit haar verantwoordelijkheid de mogelijkheden te **bezien van** voorlichting terzake.

Een afschrift van deze brief zend ik heden aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Afschrift van mijn vermelde brieven aan Stichting van de Arbeid, resp. de **Registratiekamer** doe ik u hierbij toekomen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



(B. de Vries)



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA DEN HAAG

Bijlage 2

Postbus 90801
2500 LV 's-Gravenhage
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070-333 44 44
telefax 070-333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
ABA/AV/M&O/94/
5369

Doorkennummer
070-3334962

Onderwerp

rapport 'Privacy in
arbeidsverhoudingen'

Datum
18 mei 1994

Contactpersoon
Wijnheijmer

Hierbij bied ik u aan het rapport van een onderzoek dat het Hugo Sinzheimerinstituut in opdracht van **het Ministerie** van Sociale Zaken en **Werkgelegenheid** heeft verricht **naar privacy-aspecten** in arbeidsverhoudingen.

In het rapport komt een groot aantal vraagstukken aan de orde, zoals **werving** en selectie, medische **keuringen**, **personeelsinformatiesystemen** en **visitatie**, waarbij telkens **het privacy-aspect in beeld wordt gebracht**. Aangegeven wordt voorts **welke wettelijke regels in verband daarmee zijn (of worden) ontwikkeld en welke normen en procedurevoorwaarden** daarbij worden gesteld. Tevens wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de rechter (en de Registratiekamer, voor wat betreft de toepassing van de Wet **Persoonsregistraties**) **dit met deze vraagstukken te maken krijgt**, afwegingen maakt tussen privacy-belangen van werknemers en andere belangen, zoals **bedrijfsorganisatorische belangen van werkgevers**. Ten **slotte** wordt in beeld gebracht welke **vormen** van zelfregulering zich in verband met deze privacy-vraagstukken hebben ontwikkeld. Daarbij gaat het om zelfregulering op centraal niveau (zoals aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid over **werving** en selectie, de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid en het **SER-advies** over **personeelsvolgsystemen**), zelfregulering op-sectorniveau in **cao's**, en op **ondernemingsniveau in personeelsreglementen** van grote bedrijven.

Omdat het rapport voor tal van omstandigheden terzake van het privacy-aspect richtsnoeren, **voorbeelden** en aandachtspunten **bevat**, heeft het voor de praktijk en de **beleidsontwikkeling** op diverse niveaus en op de diverse terreinen een duidelijke betekenis.

Duidelijk is dat bij de **diverse in** het onderzoek genoemde specifieke **vraagstukken** het **privacy-aspect** in de huidige praktijk punt van overweging **is**, getuige bijvoorbeeld de aandacht die hieraan geschonken is bij de regelgeving omtrent **de bevordering** van de instroom van allochtone **werknemers**, en dat overigen8 ook moet zijn.

Voorts kan, hoewel de centrale **vormen** van **zelfregulering** **veelal** niet bindend zijn, **verondersteld** worden dat dezemed richtinggevend zijn voor de invulling van **arbeidsrechtelijke** normen zoals het 'goed **werkgeverschap**'. Ook in **cao's** en **personeelsreglementen** wordt geregeld aandacht **besteed** aan **privacy** van werknemers. **Aard** en inhoud van deze **privacy-bepalingen** zijn zeer **divers**, hetgeen aansluit bij de grote **variëteit** aan **privacy-aspecten** in de **arbeidsverhoudingen**. **Op diverse deel-**terreinen biedt overigen8 de rechter, aan de hand van algemene (**europese** en) arbeidsrechtelijke nomen en beginselen, op adequate wijze werknemers **bescherming** tegen inbreuken op hun **privacy**.

Derhalve acht ik voorshands nadere algemene arbeidarechtelijke regel8 omtrent **privacybescherming** van werknemer8 niet geboden. Wel zouden nadere voorzieningen getroffen kunnen worden om de ondernemingsraad een duidelijke rol op het gebied van **privacy-bescherming** van werknemer8 te geven. Daarover zal de SER overigens spoedig een advies uitbrengen,

De **Minister van Sociale Zaken**
en **Werkgelegenheid**,



(B. de Vries)