

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

IS HET MAKEN VAN GELUIDSOPNAMES VAN GESPREKKEN TOEGESTAAN?

Gesprekken blijven niet onder vier ogen

Het komt regelmatig voor: werknemers die – al dan niet stiekem – een geluidsopname maken van een gesprek met hun werkgever. Bijvoorbeeld omdat ze slecht nieuws verwachten. Maar mag zo'n geluidsopname zomaar en wat te doen als een werknemer vooraf transparant is door gewoon te vragen of hij een geluidsopname mag maken?

Mogelijk kan een geluidsopname geen kwaad omdat u toch niets te verbergen heeft. Aan de andere kant is de overweging om geen toestemming te geven ook voor de hand liggend. Het opnemen van een gesprek heeft immers op zijn minst de schijn van achterdochtig gedrag. Werkgevers lijken daarentegen minder vaak een geluidsopname te maken.

Toestemming

Hoe zit het met het wel of niet toestemming vragen voor een geluidsopname? Als het even mogelijk is, is het voor werkgevers en werknemers beter om vooraf open kaart te spelen.

Dit pakte goed uit voor een werknemer in een zaak waarin hij van zijn werkgever een waarschuwing ontving voor het feit dat hij ongeoorloofd afwezig was. Onder werktijd was hij privé zaken aan het regelen en dat vond de werkgever natuurlijk niet leuk. Na een schriftelijke waarschuwing volgde een gesprek waarin de werknemer vroeg of het goed was dat hij daarvan een geluidsopname maakte. Dat vond de werkgever prima onder de voorwaarde dat hij zelf ook een opname mocht maken. Via het transcript van de opname

kon de werknemer vervolgens aantonen dat het argument voor een inmiddels aangevraagd ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen vals was. De werkelijke reden voor de ontslagaanvraag was namelijk disfunctioneren. De werknemer bleef daardoor voorlopig in dienst.

Privacy

Het zal u niet verbazen, maar beide partijen moeten voordat zij een geluidsopname starten altijd afwegen wat proportioneel is. Dat houdt in: de best mogelijke en minst belastende optie kiezen om bewijs te vergaren. Daarbij speelt de privacy van de andere partij en de Algemene

verordening gegevensbescherming (AVG) een belangrijke rol. Een alternatief voor het maken van een geluidsopname kan zijn om bij het functioneringsgesprek een extra persoon te laten aanschuiven en kort daarna een verslag op te stellen.

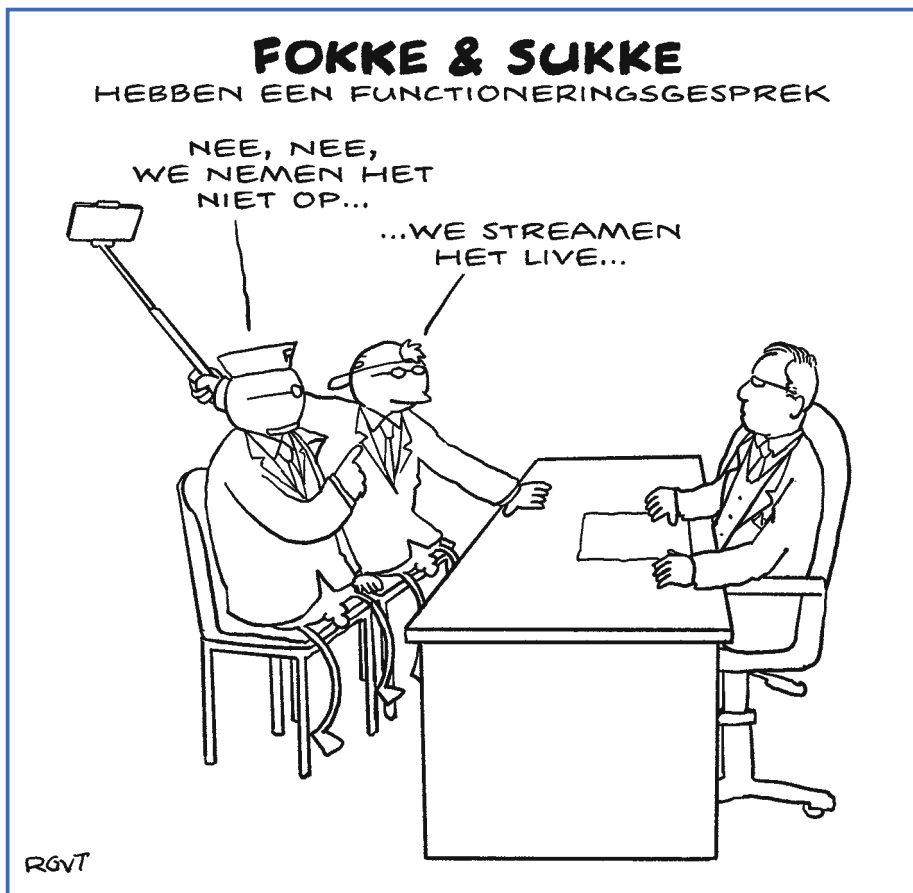
Uitzondering

Een werkgever die een werknemer op staande voet ontsloeg, omdat hij dacht dat zijn werknemer tijdens werktijd bezig was met concurrerende activiteiten, kreeg nul op het rekest. Het bewijs bestond uit geluidsopnames die volgens de werkgever oorspronkelijk waren gemaakt ter verbetering van de dienstverlening. Nu is een ontslag op staande voet natuurlijk bij uitstek een laatste redmiddel. En het bewijs kon deze werkgever evenmin baten. Van geen enkele andere collega was namelijk ooit eerder een opname gemaakt. De werknemer had ook niet ingestemd met het maken van de opnames en de werkgever had geen passend belang. De kantonrechter in kwestie stond het onrechtmatig

Stiekeme geluidsopname leidt tot ontslag

Dat een geluidsopname negatief kan uitwerken, blijkt ook uit een uitspraak over een werkneemster van ING. Zij kon via de stiekem door haar gemaakte geluidsopname niet bewijzen dat er sprake was van intimiderend gedrag van haar leidinggevende en collega's. Bovendien was ze selectief geweest met wat ze in het geding

bracht. Verder bleek dat de werkneemster al vanaf de sollicitatieprocedure zonder medeweten van haar gesprekspartners geluidsopnames had gemaakt en die ook nog eens had verspreid via Dropbox. De rechter vond dat de arbeidsrelatie ernstig verstoord was geraakt en maakte een einde aan de arbeidsovereenkomst.



verkregen bewijs daarom niet toe. Toch lijkt het om een uitzondering te gaan.

Belangenafweging

In de meeste gevallen laat een rechter een geluidsopname wél toe als bewijs in een procedure. Zelfs als die zonder toestemming is gemaakt. Uiteraard vindt er een belangenafweging plaats en bekijkt een rechter of de betrokkene ook op een andere manier aan bewijs had kunnen komen.

De kantonrechter in Haarlem oordeelde dat het op zich niet netjes is om zonder medeweten van de werkgever geluidsopnames te maken van gesprekken. Aan de andere kant vond de kantonrechter dat de objectieve noodzaak om opnames te maken, was aangetoond. Zo werd de betreffende werkneemster aangesproken op haar functioneren, terwijl dit niet de insteek was van het gesprek. Vanaf dat moment was zij gestart met opnames. In een volgend gesprek zouden naar verwachting de vertrouwenskwestie en ande-

re zakelijke aangelegenheden aan de orde komen. Daarom had de werkneemster volgens deze rechter belang bij het steeds weer vastleggen van de gesprekken.

Consequenties

Stiekem geluidsopnames maken heeft consequenties. Het is op zijn minst niet prettig om hiermee achteraf geconfronteerd te worden en het doet de relatie geen goed. Meestal ervaart een werkgever of werknemer de opname als een inbreuk op de privacy. In sommige gevallen levert het ook een verstoorde arbeidsrelatie op. De ervaring leert dat als iemand weet dat er een geluidsopname wordt gemaakt, hij toch extra op zijn woorden gaat letten, zelfs als het niet nodig is. In een procedure zal een rechter bovendien het hele gesprek willen beluisteren. Dat werkt dus twee kanten op. Het weglaten of inkleuren van bepaalde geluidsfragmenten kan zich dan tegen een partij keren. Wat meeweegt is wat, hoe en soms ook op welke toon een partij iets zei.

Waarschuwing

Een werkgever die zijn werknemer direct een officiële waarschuwing stuurde omdat laatstgenoemde zonder toestemming een gesprek had opgenomen, kreeg van de rechter in Alkmaar een tik op de vingers. Die waarschuwing was te kort door de bocht. Maar de rechter voegde daar wel aan toe dat een werknemer niet mag liegen als een werkgever vraagt of hij een geluidsopname maakt. Kortom: stel die vraag als u denkt dat de werknemer een opname maakt.

In een andere zaak was het vertrouwen tussen een werkgever en werkneemster na een functioneringsgesprek zo goed als verdwenen. Tegelijkertijd viel er nog niet te spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Wel besloot de werkneemster dat zij voortaan de gesprekken heimelijk ging opnemen. Toen de werkgever een eerdere uitspraak ontkende, confronteerde de werkneemster hem hiermee en liet zij weten dat zij opnames had van de gesprekken. Dat schoot bij de werkgever in het verkeerde keelgat. Vanaf dat moment was de verhouding alsnog ernstig en duurzaam verstoord. Haar contract werd ontbonden.

Vertrouwen

Het is altijd de vraag of het maken van een geluidsopname echt iets toevoegt. Wat is het belang en bestaat er een minder zwaar alternatief? Als een werknemer vraagt om een geluidsopname te maken, is het verstandig om te vragen naar de reden waarom hij dat wenst. Sta het niet zomaar toe en ga in gesprek, bijvoorbeeld over onderling vertrouwen. Als een werknemer zonder toestemming een geluidsopname heeft gemaakt, is dat na ontdekking van de opname trouwens ook een reden om daarover met elkaar in gesprek te gaan. Besef daarbij goed dat geluidsopnames bijna altijd worden toegelaten als bewijs in een gerechtelijke procedure.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers', www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl