

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals met managementtaken, zoals directeuren, bestuurders, staf- en unitmanagers en organisatieadviseurs. In MT Rendement komen alle onderwerpen aan bod die relevant zijn voor leidinggevendenden binnen het mkb. Denk aan het verbeteren van vaardigheden, kennis en inzichten, het aansturen en beoordelen van medewerkers, de actuele wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht maar ook financiering, budgetteren of de auto van de zaak.

MT Rendement biedt u:

- actuele informatie;
- korte nieuwsberichten en beknopte artikelen;
- veel concrete tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk;
- vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

HET WEL OF NIET TOESTAAN VAN GELUIDSOPNAMES VAN GESPREKKEN

Onder vier ogen én voor andere oren...

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

Mogelijk kan een geluidsopname door een werknemer geen kwaad, simpelweg omdat u als leidinggevende niets te verbergen heeft. Aan de andere kant is de overweging om geen toestemming te geven óók voor de hand liggend. Het opnemen van een gesprek heeft immers op zijn minst de schijn van achterdochtig gedrag.

Ongeoorloofd

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 bijvoorbeeld 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 daar was zijn werkgever uiteraard niet blij mee. 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 óók een opname mocht maken. Via het trans-

cript 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.

Proportioneel

Het zal u niet verbazen, maar beide partijen moeten altijd afwegen wat proportioneel is voordat zij een geluidsopname starten. Dat houdt in: de best mogelijke en minst belastende optie

kiezen om bewijs te vergaren. Daarbij spelen 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 functionerings- of beoordelingsgesprek 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

Stiekeme geluidsopnames via Dropbox verspreid

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

de werknemer al vanaf de sollicitatieprocedure – zonder medeweten van haar gesprekspartners – geluidsopnames had gemaakt en die ook nog eens had verspreid via cloudopslagdienst Dropbox. De rechter vond in deze zaak dat de arbeidsrelatie ernstig verstoord was geraakt en maakte dan ook een einde aan de arbeidsovereenkomst.

had ook niet ingestemd met het maken van de opnames en de werkgever had geen passend belang. De kantonrechter in kwestie stond het onrechtmatig 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. Zo oordeelde de kantonrechter in Haarlem 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 andere 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 leidinggevende of medewerker de opname als een inbreuk op de privacy. In sommige gevallen levert het ook een verstoorde arbeidsrelatie op. De ervaring leert dat iemand extra op zijn woorden gaat letten als hij weet dat er een geluidsopname wordt gemaakt, 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. 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 óf hij een geluidsopname maakt. Stel dus die vraag als u denkt dat uw medewerker 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. 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 één van uw medewerkers vraagt om een geluidsopname te maken, is het verstandig om te vragen waarom hij dat wil. 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 is arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers', www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl