

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor directieleden, managers en consultants. De insteek is: hoe kan de manager zijn leiderschapskwaliteiten ten volle benutten. MT Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van het leidinggeven in een organisatie: het verbeteren van de effectiviteit van de manager en die van zijn medewerkers, het aanscherpen van vaardigheden en inzichten, opleidingen, de algemene omgang met de medewerkers en overige onderwerpen waar de manager als leidinggevende van op de hoogte moet zijn.

MT Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/mtblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/mtblad

© 2015 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Houd u aan de regels als u het gedrag van uw medewerkers in beeld brengt

U kunt sancties opleggen aan een medewerker die wangedrag vertoont om de veiligheid binnen uw organisatie te waarborgen en eventuele negatieve te publiciteit beperken. U moet echter zorgvuldig te werk gaan bij het opsporen van wangedrag. Zo voorkomt u dat verkregen bewijs wordt uitgesloten in een civiele procedure en vermijdt u schadeclaims van medewerkers.

In een rechtszaak was de vraag of camerabeelden, die in een openbare bus werden gemaakt om de veiligheid te waarborgen, ingezet mochten worden in een ontslagzaak tegen de chauffeur. In een tweet werd geklaagd over het feit dat de buschauffeur tijdens het rijden mobiel zou hebben gebeld. De chauffeur kon zich dit niet herinneren. Uit de camerabeelden bleek echter dat de chauffeur tweemaal mobiel belde tijdens het rijden.

Duidelijkheid

De werkgever vroeg de rechter om de arbeidsovereenkomst van de chauffeur te beëindigen. De chauffeur stelde echter dat de camerabeelden volgens een interne regeling alleen tegen hem gebruikt mochten worden als er een aangifte was ingediend of als de beelden door autoriteiten waren opgevraagd. Volgens de chauffeur was er dus sprake van onrechtmatig verkregen bewijs. De rechter overwoog dat bewijs in civiele procedures alleen wordt uitgesloten als er sprake is van bijkomende omstandigheden die daartoe aanleiding geven. Gelet op de alarmerende tweet en het strenge beleid van de werkgever en het feit dat de chauffeur zelf geen duidelijkheid kon verschaf-

fen over het mobiel bellen, had de werkgever een groot belang om de ware toedracht te achterhalen. Het belang van de werkgever bij waarheidsvinding woog zwaarder dan het recht op privacy van de chauffeur die weliswaar wist dat hij gefilmd werd maar niet dat deze beelden gebruikt zouden worden ter beoordeling van zijn gedrag. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden zonder toekenning van een vergoeding.

Privacy

Uit dit vonnis blijkt dat een rechter in civiele procedures bewijs niet snel zal uitsluiten. Zelfs als er sprake is van een onrechtmatige inbreuk op de privacy, kunnen de beelden dienen als bewijs. Wel kunt u in dat geval aansprakelijk worden gehouden voor de schade. Onder omstandigheden kan het maken van (heimelijke) opnames zelfs strafbaar zijn. U moet daarom zorgvuldig omgaan met de privacy van uw medewerkers.

Onderzoek eerst of er minder ingrijpende mogelijkheden zijn. Stel uw medewerkers bijvoorbeeld in de gelegenheid om een diefstal vrijwillig op te biechten, en zorg ervoor dat de inbreuk nooit langer duurt dan noodzakelijk. Zo voorkomt u dat een rechter uw bewijs ongeldig verklaart en dat u schadeclaims moet betalen.

Rechtbank Gelderland, 3 juli 2015,

ECLI (verkort): 4357

Hoge Raad, 18 april 2014, ECLI (verkort): 942

Laura Zuydgeest, advocaat arbeidsrecht, GMW advocaten, tel.: (070) 361 50 48, e-mail: l.zuydgeest@gmw.nl, www.gmw.nl

U moet uw medewerkers op de hoogte brengen

De mogelijkheid om uw medewerkers te controleren door camera's in te zetten, wordt beperkt door verschillende wetten. De belangrijkste regel is dat uw medewerker vooraf op de hoogte moet kunnen zijn van de (eventuele) inbreuk op zijn privacy, bijvoorbeeld omdat u de camera's in het zicht hangt of omdat u met bordjes duidelijk wijst op het cameratoezicht.

Als openlijk toezicht niet (langer) helpt om fraude of diefstal tegen te gaan, kunt u ook kiezen

voor heimelijk toezicht. U moet uw medewerkers dan informeren over de mogelijkheid dat hun gedragingen door verborgen camera's worden vastgelegd en onder welke omstandigheden opnames plaatsvinden. U mag uw medewerkers niet standaard zonder aanleiding of reden (heimelijk) filmen. Wel kunt u in het personeelsreglement vastleggen dat bij vermoedens van diefstal periodiek ter algemene controle en preventie, heimelijk toezicht zal plaatsvinden.