

Is het maken van geluidsopnames van gesprekken toegestaan?



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.

Open kaart spelen

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.

De privacy van de andere partij en de AVG spelen een belangrijke rol

Privacy speelt belangrijke rol

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.

Passend belang

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

Meestal laat een rechter een geluidsopname toe als bewijs in een procedure

Objectieve noodzaak

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 \(artikel\)](#) 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 werknemster 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 vertrouwenskwesitie en andere zakelijke aangelegenheden aan de orde komen. Daarom had de werknemster volgens deze rechter belang bij het steeds weer vastleggen van de gesprekken.

Verstoorde arbeidsrelatie

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.

Stiekeme geluidsopname leidt tot ontslag

Dat een geluidsopname negatief kan uitwerken, blijkt ook uit een uitspraak over een werknemster 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 werknemster 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.

Niet liegen

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 werknemer na een [functioneringsgesprek \(tool\)](#) zo goed als verdwenen. Tegelijkertijd viel er nog niet te spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Wel besloot de werknemer dat zij voortaan de gesprekken heimelijk ging opnemen.

Toen de werkgever een eerdere uitspraak ontkende, confronteerde de werknemer 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.

Sta een geluidsopname niet zomaar toe en ga in gesprek over vertrouwen

Gesprek over 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.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek: 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers', www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron 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.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl