

Verborgen camera toegestaan?



Je hebt een bedrijf waar gebruikt gemaakt wordt van waardevolle materialen of waar kostbare spullen aanwezig zijn. En dan komt er een anonieme tip: er wordt gestolen door werknemers. Wat doe je dan?

Dit speelde bij een bedrijf met 25 werknemers, waarvan 10 medewerkers in een tweeploegendienst werken. De ochtendploeg begint om 06.00 uur, de avondploeg werkt tot 22.30 uur. Tijdens de vroege en late uren is er minder toezicht.

Ontvreemding spullen

De werkgever houdt een personeelsbijeenkomst waarbij aan het voltallig personeel wordt meegedeeld dat het gerucht gaat, dat er tijdens het productieproces waardevolle spullen worden ontvreemd. De medewerkers worden gewaarschuwd: iedereen die zich schuldig maakt aan diefstal wordt op staande voet ontslagen. Die waarschuwing helpt niet, want ook daarna verdwijnen er weer spullen. De werkgever besluit daarop in overleg met een bedrijfsrecherchebureau een verborgen camera te plaatsen. En met succes. Op de beelden is te zien dat een medewerker waardevolle materialen ontvreemdt. De medewerker wordt daarmee geconfronteerd en vervolgens op staande voet ontslagen.

Ontslagen werknemer in hoger beroep

De werknemer bestrijdt het gegeven ontslag. Hij heeft niets gestolen, de beelden zijn volgens hem verkeerd geïnterpreteerd. De kantonrechter laat het ontslag echter in stand en de werknemer gaat in hoger beroep.

De werknemer voert aan dat de camerabeelden onrechtmatig zijn verkregen en niet als bewijs gebruikt mogen worden. De rechter gaat daar niet in mee. In het algemeen

is het gebruik van een verborgen camera niet toegestaan. Een werknemer heeft recht op privacy. De werkgever heeft echter aangevoerd dat het gebruik van de camera noodzakelijk was om de waarheid te achterhalen. Er was een serieuze verdenking en de mondelinge waarschuwing tijdens de personeelsbijeenkomst had kennelijk geen effect gehad.

Beelden als bewijs toegestaan

Het hof staat de beelden dus toe als bewijs. Daarbij speelt mee dat de camera uitsluitend gericht is geweest op de 'verdachte' plek en ook maar voor korte duur. De werknemer heeft bovendien niet kunnen uitleggen hoe het bewijs op een andere manier verkregen had kunnen worden. Met minder ingrijpende maatregelen was dat naar alle waarschijnlijkheid niet gelukt. Daarom staat de rechter het gebruik van de camerabeelden toe. Het belang van de waarheidsvinding staat onder de gegeven omstandigheden boven de bescherming van het recht op privacy.

De beelden zelf laten volgens de rechter duidelijk zien dat de werknemer fout zit. Hij hing lappen op om het zicht op hem deels te verdoezelen, kijkt meerdere malen achterom, pakt materiaal en neemt dit mee. Tegen dit bewijs weet de werknemer niet meer in te brengen dan een simpele ontkenning en de suggestie dat de werkgever van hem af zou willen, omdat hij een relatief dure werknemer is.

Ontslag gehandhaafd

Het ontslag op staande voet blijft dus in stand. Volkomen terecht natuurlijk, hoewel het wel opvallend is dat in rechterlijke uitspraken vaak geen aandacht wordt besteed aan het feit dat een werkgever werknemers moet informeren over de inzet van verborgen camera's, en dit ook nog eens moet melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens.



*Dit artikel is geschreven door Margreeth Colenbrander. Zij is werkzaam als senior jurist arbeidsrecht bij **Dienstencentrum**. Ze staat werkgevers in de grafimediabranche bij in ontslagzaken, bij reorganisaties en andere arbeidsrechtelijke vraagstukken. Ze onderhandelt namens werkgevers met wederpartijen en procedeert waar nodig bij de Kantonrechter en het UWV.*