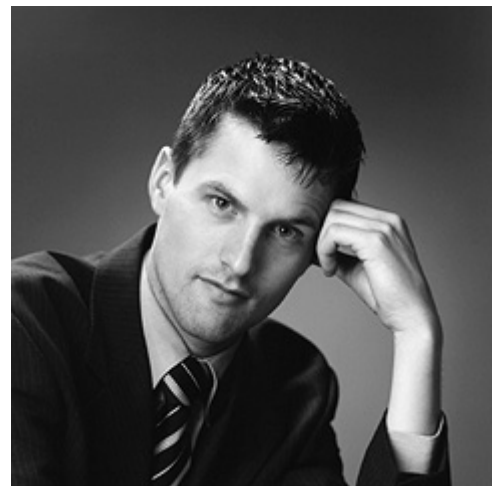


VERBORGEN CAMERATOEZICHT OP DE WERKPLEK

In de detail- en groothandel komt het helaas maar al te vaak voor dat ondernemers worden geconfronteerd met onverklaarbare kasverschillen of met diefstal van goederen. Sommige ondernemers proberen de oorzaak op te sporen door verborgen camera's te installeren. Zij lopen daarmee een risico. Volgens het Wetboek van Strafrecht is verborgen cameratoezicht namelijk strafbaar. Bovendien is door ontslagen medewerkers meer dan eens het standpunt ingenomen dat het bewijs dat door verborgen cameratoezicht is verkregen niet in een ontslagprocedure gebruikt mag worden.



Gelukkig zijn in wetgeving en jurisprudentie inmiddels de nodige criteria ontwikkeld op grond waarvan ondernemers verborgen camera's mogen gebruiken zonder dat dit problemen oplevert.

Het plaatsen van verborgen camera's is mogelijk als dat noodzakelijk is voor het behartigen van een gerechtvaardigd belang van uw onderneming. Indien er veel wordt gestolen binnen uw bedrijf, dan is zo'n belang aanwezig. Wel mag u de verborgen camera pas inzetten indien het voor u, ondanks inspanningen, zoals bijvoorbeeld het aanbrenge van een slot op een deur, onmogelijk is gebleken om diefstal te voorkomen. Ook moet het voor u als ondernemer niet mogelijk zijn om op een andere manier te bewijzen dat het personeel de regels overtreedt. Daarnaast dient het cameragebruik zo gericht mogelijk te zijn. Het is niet toegestaan om de werknemer in al zijn doen en laten te filmen (bijvoorbeeld op het toilet), daar waar het specifiek richten van de camera op bijvoorbeeld de kassa weer wel door de beugel kan. Het verborgen gebruik van de camera dient ook in tijd te worden beperkt tot de periode die strikt noodzakelijk is om het onrechtmatig handelen te kunnen aantonen. Indien uw onderneming beschikt over een ondernemingsraad dan bent u verplicht de ondernemingsraad vooraf om instemming te vragen met uw voorgenomen gebruik van verborgen cameratoezicht. Indien uw onderneming niet beschikt over een ondernemingsraad, maar wel te maken kan krijgen met situaties waarin verborgen cameratoezicht aan de orde is, dan dient u in de arbeidsovereenkomst een clause op te nemen dat in bijzondere omstandigheden gebruik kan worden gemaakt van verborgen camera's. Indien u melding hebt gemaakt van (de

mogelijkheid tot) het gebruik van verborgen camera's, via de ondernemingsraad of via de arbeidsovereenkomst, dan bent u niet strafbaar.

Een recente uitspraak van de Kantonrechter in Haarlem van 24 mei 2006 illustreert de voorgaande criteria. Het betrof een zaak waarin een exploitant van horecagelegenheden, met de kassamedewerkers schriftelijk een kassiersovereenkomst had gesloten. In deze overeenkomst was expliciet bepaald dat tijdens de kassadienst steekproefsgewijs controles zouden kunnen plaatsvinden. De ondernemer hield zich daarbij het recht voor om gebruik te maken van verborgen camera's. Bij een twee weken durende verborgen cameraobservatie bleek dat een medewerker betalingen in eigen zak had gestoken. De betreffende kassamedewerker werd vervolgens op staande voet ontslagen wegens diefstal. De medewerker stelde zich op het standpunt dat sprake was een vernietigbaar ontslag. Volgens de medewerker had de ondernemer hem kenbaar moeten maken dat verborgen cameratoezicht plaatsvond. De Kantonrechter ging niet mee met de stellingen van de medewerker. De ondernemer mocht controle uitoefenen, er bestond immers een noodzaak tot het stoppen van schadetoebrengend handelen. Bovendien kon de ondernemer niet op andere wijze het vermoeden toetsen dat er diefstal plaatsvond. De ondernemer hoefde zijn medewerkers niet nader over het cameratoezicht te informeren nu de mogelijkheid van verborgen cameratoezicht in de kassiersovereenkomst was opgenomen. Ergo: het ontslag op staande voet bleef gehandhaafd.

Mocht dit artikel aanleiding geven tot vragen dan kunt u contact opnemen met:

mr drs C.J. Tijman,
telefoon: 0318-687894
telefax: 0318-687808
e-mail: c.tijman@vanveen.com