

INSCHAKELLEN VAN EEN BEDRIJFSRECHERCHEBUREAU?

Wanneer mag een werkgever een (bedrijfs)recherchebureau inschakelen om een (zieke) werknemer te controleren? Hieronder zullen wij deze vraag bespreken aan de hand van recente rechtspraak.

Als de werkgever een vermoeden heeft dat een werknemer onjuiste informatie geeft over zijn ziekteverzuim of er is bijvoorbeeld een vermoeden van diefstal of fraude, dan kan de werkgever in bepaalde omstandigheden een particulier recherchebureau inschakelen om het verzuim en/of het gedrag van de werknemer te onderzoeken. Is de werknemer wel echt zo ziek als dat hij doet voorkomen? Of heeft de werknemer echt goederen van de werkgever gestolen? Het recherchebureau is daarbij onder andere gebonden aan de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus en de AVG. Maar belangrijker voor een werkgever is of je zomaar een recherchebureau mag inschakelen om bijvoorbeeld een zieke werknemer te controleren. En hoe zit het met het recht op privacy van de werknemer? In deze blog zullen wij deze vragen beantwoorden aan de hand van recente rechtspraak.

Uitgangspunt hierbij is dat de inzet van een recherchebureau een zwaar middel is dat zeker niet lichtvaardig moet worden ingezet. Het doen controleren van een werknemer buiten zijn medeweten door een recherchebureau is alleen dan aanvaardbaar, wanneer sprake is van bijzondere omstandigheden waarbij tegen de werknemer ernstige verdenkingen zijn gerezen ter zake van ernstige overtredingen, die een onderzoek buiten de werknemer om noodzakelijk maken. In een dergelijke situatie kan de waarheidsvinding (door middel van een onderzoek) dus zwaarder wegen dan het recht op privacy van de werknemer.

1. Uitspraak van 5 september 2022: werkgever laat zieke werknemer observeren n.a.v. geruchten van collega's. Bevindingen recherche niet toegestaan en toewijzing billijke vergoeding.

In deze uitspraak van de Rechtbank Limburg van 5 september 2022 (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBLIM:2022:6772&keyword=%22recherchebureau%22+%22Arbeidsrecht%22>) had de werkgever een zieke werknemer laten observeren door een bedrijfsrecherchebureau. Op enig moment gaat de werkgever in op geruchten van collega's van de werknemer in kwestie, dat hij tijdens zijn ziekteperiode en nadat hij aan zijn schouder is geopereerd, thuis aan de klus is. Deze geruchten geven de werkgever aanleiding om een bedrijfsrecherche in te schakelen. Dit bureau voert enige tijd – partijen verschillen van mening over de duur van de periode dat het bureau is ingeschakeld – observaties nabij de woning van de werknemer uit.

De kantonrechter is van oordeel dat de inzet van een recherchebureau een vergaand middel is dat niet lichtvaardig ingezet mag worden. Uitgangspunt daarbij is dat het doen controleren van een werknemer buiten zijn medeweten door een recherchebureau alleen dan aanvaardbaar is, wanneer sprake is van zeer bijzondere omstandigheden waarbij tegen de

werknemer ernstige verdenkingen zijn gerezen ter zake van ernstige overtredingen, die een onderzoek buiten de werknemer om noodzakelijk maken. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter in deze zaak geen sprake en de kantonrechter acht de inzet van een recherchebureau zelfs volstrekt buitenproportioneel. De inzet van dit middel brengt per definitie een ernstige inbreuk mee op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken werknemer. Nadat de geruchten van collega's – die niet bij naam worden genoemd en anoniem blijven – de werkgever hebben bereikt gaat zij zonder slag of stoot over tot het inschakelen van het recherchebureau, daarmee een onevenredig grote inbreuk makend op de privacy van de werknemer. De kantonrechter vindt het inschakelen van de recherche in deze zaak dus veel te prematuur en ontoelaatbaar.

De les uit deze uitspraak is dat het direct inschakelen van een recherche naar aanleiding van bepaalde geruchten, normaliter veel te zwaar is. De werkgever heeft dan andere – minder zware – opties die hij moet inzetten alvorens een recherche überhaupt in zicht kan komen. Schakel je toch meteen een recherche in, dan zal de rechter je dit kwalijk nemen. In deze zaak gebeurde dat ook en de rechter wees een billijke vergoeding van € 55.000,- toe wegens ernstig verwijtbaar handelen. Niet te snel naar dit paardenmiddel grijpen dus...

2. Uitspraak van 20 juli 2022: onverwijld ontslag op staande voet na bevindingen recherchebureau. Bevindingen wel toegestaan

In deze uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland van 20 juli 2022 (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBMNE:2022:2960>) werd een werknemer op staande voet ontslagen. De werknemer had zich ziekgemeld en de bedrijfsarts constateerde even later dat de werknemer geen auto kon rijden. Vervolgens hoort de werkgever van een collega dat hij de werknemer in kwestie in een auto heeft zien rijden, ogenschijnlijk zonder enige beperking. De werkgever vertrouwde het niet en heeft een andere collega langs het huis van de werknemer in kwestie gestuurd, waar de collega de werknemer in kwestie kluswerkzaamheden zag verrichten. Bij de werkgever is hierdoor het sterke vermoeden ontstaan dat de werknemer in kwestie tegen de werkgever heeft gelogen over zijn beperkingen. Daarom heeft de werkgever een recherchebureau ingeschakeld om onderzoek te doen naar het gedrag van de werknemer in kwestie. Het recherchebureau heeft de werknemer in kwestie bij zijn woning gedurende drie dagen geobserveerd met behulp van een camera geplaatst in een rechercheauto. Op de avond van 30 maart 2022 krijgt het recherchebureau een melding dat in de rechercheauto is ingebroken. Het blijkt dat de vrouw van de werknemer in kwestie de camera uit de auto heeft gehaald. Op grond van de bevindingen heeft de werkgever de werknemer in kwestie op staande voet ontslagen.

Volgens de werknemer heeft de werkgever door het inschakelen van een recherchebureau het recht op privacy geschonden. De rechter is echter van oordeel dat het belang van de werkgever om de waarheid te achterhalen over de verklaringen over zijn beperkingen in deze zaak zwaarder weegt dan het recht op privacy. Belangrijk is dat de ernst van de inbreuk op het recht op privacy beperkt gebleven. Het recherchebureau heeft een auto met een camera voor de nieuwe woning geplaatst. Deze camera kon alleen bestuurd worden en opnames maken wanneer de rechercheur zich in een straal van 150 tot 200 meter van de auto bevond. Het recherchebureau heeft alleen beelden gemaakt op de momenten dat de

werknemer in kwestie aanwezig was bij de woning en bezig was met de kluswerkzaamheden en heeft geen beelden van de familie van de werknemer gemaakt. Het onderzoek van het recherchebureau heeft drie dagen geduurd, wat niet disproportioneel is. Bovendien is ook niet gebleken dat er een ander, minder zwaar middel was voor de werkgever om de waarheid te achterhalen. Omdat de werkgever het sterke vermoeden had dat de werknemer zou hebben gelogen, was bijvoorbeeld het aangaan van een gesprek met de werknemer niet een geschikter middel geweest. Het is immers niet aannemelijk dat hij dan wel de waarheid zou hebben verteld over zijn beperkingen. Het inschakelen van de recherche was dus terecht en proportioneel en het recherchebureau heeft goed gehandeld.

Een interessante uitspraak voor werkgevers waarbij duidelijk is dat de noodzaak tot het inschakelen van een recherche duidelijk moet blijken. Heb je geen andere redelijke opties? Dan is het inschakelen dus wel degelijk een optie waarbij het volgens belangrijk is dat de recherche proportioneel handelt. Werkgevers kunnen de recherche, als dat mogelijk is, proberen te 'sturen' in die zin dat ze afhankelijk van de feiten en omstandigheden verzoeken om een niet al te zware vorm van observatie.

3. Uitspraak van 15 juli 2022: werkgever mag een beroep doen op de gemaakte beelden van het recherchebureau

In deze kort geding uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 15 juli 2022 (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBROT:2022:5806&keyword=%22recherchebureau%22+%22Arbeidsrecht%22>) heeft er een bedrijfsongeval plaatsgevonden waarbij de werknemer letsel heeft opgelopen aan het rechterbovenbeen. De werkgever twijfelde enorm aan het letsel van de werknemer en heeft een recherchebureau ingeschakeld welk bureau beelden heeft gemaakt van de werknemer waarop te zien is dat de werknemer gewoon (goed) beweegt en loopt. De voorzieningenrechter staat de beelden toe en oordeelt als volgt.

Voor zover de werknemer heeft bedoeld te stellen dat de beelden die het recherchebureau heeft gemaakt in deze procedure niet mogen worden gebruikt, oordeelt de kantonrechter anders. Het inschakelen van het bedrijfsrecherchebureau is onder de gegeven omstandigheden niet in strijd met goed werkgeverschap en levert ook geen onrechtmatige daad op. Van verschillende mensen heeft de werkgever vernomen dat al die mensen de werknemer 'normaal lopend' hadden gezien. Gelet op de aard van de hierdoor bij de werkgever ontstane vermoedens (dat de werknemer – kort gezegd – niet de waarheid sprak over de mate van haar arbeidsongeschiktheid), valt niet in te zien op welke andere manier de werkgever een onderbouwing voor haar vermoedens had kunnen krijgen. Daarom is onder de gegeven omstandigheden de inzet van het recherchebureau en het laten maken van de beelden gerechtvaardigd. De wijze waarop dit is gebeurd voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Dat brengt mee dat de werkgever in deze procedure een beroep mag doen op de beelden.

In deze zaak mag de werkgever dus gebruik maken van de beelden met name omdat de werkgever mocht twijfelen aan de verklaringen van de werknemer (doordat meerdere mensen de werknemer goed lopend hadden gezien) en de werkgever geen andere redelijke mogelijkheid had om erachter te komen.

4. Uitspraak van 7 april 2022: werkgever ontslaat werknemers vanwege drankgebruik tijdens werk. Bevindingen bedrijfsrecherche niet toegestaan. “Een stevig gesprek had volstaan”.

In deze uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 7 april 2022 (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBROT:2022:2571>) heeft de werkgever een werknemer ontslagen vanwege overtreding van het drank- en drugsbeleid van de werkgever. Het ging om een werknemer actief als kapitein aan boord van een schip. De werkgever komt erachter dat drank aan boord is en schakelt een recherche in om het alcoholgebruik aan boord te onderzoeken. Uit het onderzoek volgt dat werknemer zich inderdaad schuldig heeft gemaakt aan het overtreden van het alcoholbeleid van de werkgever.

Naar mening van de kantonrechter is het inschakelen van de bedrijfsrecherche in deze zaak onterecht gebeurd. Weliswaar praat de kantonrechter het gedrag van de werknemer niet goed, maar de zaak moet in de juiste proporties gezien worden. De werkgever heeft, in plaats van aan de werknemer op een ‘normale manier’ om tekst en uitleg te vragen en hem te kennen te geven dat dit toch echt niet de bedoeling is, meteen de bedrijfsrecherche ingeschakeld. Na het onderzoek is voorgesteld zelf ontslag te nemen, zonder dat de werknemer een vergoeding mee zou krijgen. Dit is niet hoe met iemand die sinds 1985 in dienst is, dus bijna 40 jaar, kennelijk naar volle tevredenheid want in het verzoekschrift wordt geen enkel ander incident genoemd, omgegaan hoort te worden na een incident waarvan de ernst niet in verhouding staat tot het door de werkgever beoogde gevolg daarvan, namelijk ontslag. Dat het vertrouwen in de werknemer een deuk heeft gekregen is duidelijk, maar na een staat van dienst van bijna 40 jaar moet dit met een stevig gesprek op te lossen zijn.

De werkgever heeft te snel naar de inzet van een recherche gegrepen. Wat in deze zaak trouwens van belang is, is dat de werkgever haar alcoholbeleid niet consequent toepaste. Zo zijn er in totaal 13 werknemers betrokken bij het alcoholgebruik op het schip waarvan er 9 vanaf kwamen met een waarschuwing. Ook al noemt deze werkgever haar beleid een *zerotolerancebeleid*, daar bleek in de praktijk weinig van waar.

5. Uitspraak van 18 januari 2022: uit onderzoek recherche blijkt geen bewijs voor verdenking van fraude (valse facturen)

In deze uitspraak van 23 april 2021 (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBGEL:2021:3288>) in hoger beroep werd een werknemer onterecht op staande voet ontslagen wegens onvoldoende controle op door de werkgever te betalen facturen. Een nieuwe manager treedt aan bij de werkgever en die ontdekt een aantal rare zaken ter zake de werknemer in kwestie. De werkgever vermoedt dat de werknemer valse facturen opmaakt en schakelt een bedrijfsrecherche in. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het hof laat dat oordeel in stand.

Duidelijk wordt uit dit arrest dat het ook zo kan zijn dat uit het onderzoek van de recherche volgt dat hetgeen de werkgever de werknemer verwijt, niet kan worden

aangetoond/bewezen. Als de werkgever dan toch een ontslag doorvoert op basis van de onderzochte reden, dan gaat het rapport tegen de werkgever gebruikt worden. En precies dat is in deze zaak gebeurd.

6. Uitspraak van 23 april 2021: vermoeden van diefstal door werknemer. Ontslag op staande voet terecht en bevinden recherche zijn toegestaan. Kosten recherche deels toegewezen

In deze uitspraak van 23 april 2021

(<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBGEL:2021:3288>) werd een werknemer op staande voet ontslagen na een onderzoek van de bedrijfsrecherche. Uit dit onderzoek kwam namelijk het volgende naar voren:

“Op basis van de bevindingen uit het onderzoek kan worden gesteld dat de heer [verweerder] als betrokkene kan worden aangemerkt. Het gaat hierbij om de vermissing van in ieder geval de ventilatoren die door de heer [verweerder] in 2020 zijn besteld, afgeleverd zijn op de vestiging in Duiven en vervolgens door hem zijn afgeboekt uit het systeem van Syntess. Uit het onderzoek is gebleken dat de heer [verweerder] in ieder geval in 2019 en 2020 verschillende ventilatoren aan particulieren heeft verkocht en het geld hiervoor gestort heeft gekregen op zijn privébankrekening.

Uit het onderzoek in het systeem Syntess van [verzoeker] is gebleken dat onder het account van de heer [verweerder] over het eerste halfjaar van 2020 voor in totaal ruim € 26.000,- aan verschillende typen ventilatoren en toebehoren heeft besteld. Dit betreft in totaal 141 ventilatoren en 213 onderdelen (toebehoren). Deze goederen blijken alle te zijn afgeleverd op de vestiging in Duiven, wat niet de juiste afleveringsprocedure van [verzoeker] betreft. Procedure is dat bestelde goederen in het magazijn van de vestiging in Capelle aan den IJssel dienen te worden afgeleverd. Voorts is uit Syntess gebleken dat onder het account van de heer [verweerder] op 31 maart 2020 in totaal 72 verschillende ventilatoren en 37 onderdelen (toebehoren) heeft afgeboekt en op 25 juni 2020 nog eens 134 verschillende ventilatoren en 177 onderdelen (toebehoren). In het digitaal onderzoek op de zakelijke mobiele telefoon van de heer [verweerder] zijn verschillende zogenaamde caches van de PostNL- en de Marktplaats-App aangetroffen. Hieruit blijkt onder meer gebleken dat er over 2019 en 2020 verschillende keren postpakketten zijn geleverd op een adres in Tilburg en een adres in Heerhugowaard. Ook zijn berichten aangetroffen die betrekking hebben op verkopen van ventilatoren via Marktplaats.nl.

Onze medewerkers hebben een bezoek aan deze adressen gebracht en daar gesproken met de bewoner. Beide personen verklaarden dat zij verschillende keren bestellingen van ventilatoren bij ene ‘ [naam 2] ’ en ene ‘ [naam 3] ’ hebben gedaan, de ventilatoren in de originele verpakking hebben ontvangen en het geld hebben overgemaakt naar een bankrekening. Uit het onderzoek is gebleken dat deze ‘ [naam 2] ’ en ‘ [naam 3] ’ de heer [verweerder] is en de bankrekeningen zijn privébankrekeningen.(...)”

Kort gezegd blijkt dat de werknemer allerlei bedrijfseigendommen heeft meegenomen en deze zelf heeft verkocht en uiteraard de opbrengst heeft gehouden. De werknemer wordt (terecht) op staande voet ontslagen. De bevinden van de recherche zijn volgens de

kantonrechter toegestaan met name aangezien de werkgever een enorm vermoeden had dat deze werknemer goederen zou hebben gestolen. Er waren voorraadverschillen aangetroffen en er kwamen allerlei andere onduidelijkheden aan het licht tijdens zijn shifts. Gezien de zwaarte van de beschuldigingen, is het redelijk dat de werkgever dat laat onderzoeken.

Interessant is nog dat de kosten van het onderzoek van € 18.260,73 in rechte worden verhaald op de werknemer. De kantonrechter overweegt dat, mede gelet op de aard van de tegen de werknemer geuite beschuldigingen, de werkgever in redelijkheid heeft kunnen besluiten om een onderzoek door de recherche te laten instellen. Nu daaruit is gebleken dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal, dient de werknemer de kosten van dat onderzoek te vergoeden. De werknemer heeft echter terecht aangevoerd dat de door de werkgever in het geding gebrachte factuur van de recherche niet gespecificeerd is zodat niet beoordeeld kan worden of de door de recherche bestede en gefactureerde tijd redelijk is. Gezien de inhoud van het rapport van de recherche alsmede de omvang van de door de werknemer veroorzaakte schade, zal de kantonrechter de kosten naar billijkheid begroten op een bedrag van € 7.500,00. De wettelijke rente over de onderzoekskosten wordt toegewezen.

De les uit deze uitspraak is dat bij een duidelijk vermoeden van diefstal de inzet van een bedrijfsrecherche gerechtvaardigd kan zijn. Ook de gemaakte kosten kunnen verhaald worden indien diefstal kan worden bewezen, zij het dat de kantonrechter tot matiging kan overgaan. Zorg er als werkgever voor dat de factuur van de recherche duidelijk en onderbouwd is.

7. Uitspraak van 2 maart 2021: werknemer verrijkt zichzelf ten koste van zijn werkgever. Rapport bedrijfsrecherche is toegestaan

In deze uitspraak van 2 maart 2021 in hoger beroep (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHSHE:2021:633>) stelt de werkgever dat de werknemer zichzelf onrechtmatig heeft verrijkt door zichzelf ten koste van zijn werkgever door bepaalde kosten voor rekening van zijn werkgever te laten komen. De rechtbank is het daarmee eens en veroordeelt de werknemer tevens om alle schade die de werkgever dientengevolge lijdt te vergoeden. Het inschakelen van de recherche is in dergelijke gevallen van (mogelijke) fraude een optie die de werkgever mag inzetten.

Duidelijk wordt uit deze uitspraken dat een dergelijk zwaar middel dus gerechtvaardigd kan zijn als sprake is van een ernstig vergrijp zoals (factuur)fraude en dat de kosten daarvan verhaald kunnen worden op de werknemer. Het moet natuurlijk wel min of meer duidelijk zijn dat er bij deze werknemer iets echt niet pluis is.

8. Uitspraak van 19 september 2018: langdurig volgen van een zieke werknemer die nevenwerkzaamheden verricht tijdens ziekte

In deze uitspraak van 19 september 2018 ([Rechtbank Noord-Holland 19 september 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:7958](https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBNHO:2018:7958)) meldde een werknemer zich ziek, waarna de werkgever haar

zeven dagen heeft laten volgen. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet omdat ze tijdens ziekte nevenwerkzaamheden zou hebben verricht. Hiermee handelde ze zowel in strijd met haar nevenwerkzaamhedenbeding uit de arbeidsovereenkomst als met de re-integratieverplichtingen, aldus deze werkgever. De werkgever baseerde zich op constatering van het recherchebureau dat de werknemer welgeteld zeven dagen heeft gevolgd. De werknemer stelde echter dat van overtreding van beide verplichtingen geen sprake is; de verweten gedragingen betreffen slechts het helpen van een vriendin in haar tuin.

Het ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat de verweten gedragingen onvoldoende vast komen te staan én het ontslag op staande voet een te vergaand middel zou zijn geweest als de gedragingen vast zouden komen te staan. De werkgever moet eerst loonsancties treffen als de werknemer re-integratieverplichtingen niet nakomt. Dit was niet gebeurd. In deze zaak had het volgen van de werknemer dus geen enkele zin, althans juridisch gezien niet, aangezien het ontslag op staande voet sowieso niet doorgaat ook al zou het rapport volledig geaccepteerd worden. Dus als de grondslag voor het onderzoek onderuitgaat, dan gaat uiteraard het onderzoek zelf ook onderuit.

Conclusie

Wij concluderen op basis van deze recente (door ons geselecteerde) rechtspraak dat het afhankelijk van onder andere de ernst van de verdenking, toegestaan kan zijn om een bedrijfsrecherche onderzoek te laten doen. Let als werkgever op dat je niet te snel naar dit zware middel grijpt en eerst bekijkt of je op andere, minder zware, manieren de verdenkingen kunt staven. Houd hierbij ook in het achterhoofd dat de kosten van een recherche doorgaans niet laag liggen en dat die kosten zeker niet altijd volledig worden toegewezen; zelfs niet als je helemaal gelijk hebt. Heb je echter een zware verdenking van een ernstig feit (zoals factuurfraude) en heb je geen andere (redelijke) optie om die verdenkingen te staven, dan is het verrichten van een onderzoek door een bedrijfsrecherche doorgaans wel degelijk een mogelijkheid.

Legal8

Oktober 2022