

HET BEPALEN VAN GOED WERKGEVERSCHAP DOET U OP GEVOEL

# Wikken en wegen

**Hoewel u als leidinggevende verwacht dat de werknemers binnen uw organisatie zich aan de gestelde regels houden, verwachten de werknemers van u dat u zich als goed werkgever opstelt. Indien dit in conflict komt, bijvoorbeeld met de privacyrechten, zult u een belangenafweging moeten maken. U zult zich de vraag moeten stellen wiens belang in een bepaalde situatie volgens een rechter zwaarder zou wegen. Maar dit is niet altijd even makkelijk. Wat zijn de grenzen van het goed werkgeverschap? Vaak kan uw gezonde verstand u vertellen wat een goed werkgever is en wat niet.**

Het Burgerlijk Wetboek geeft in artikel 7:611 aan dat de werkgever en de medewerker verplicht zijn zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. De medewerkers binnen uw organisatie hebben daarbij recht op eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. In de relatie tussen u en uw medewerkers is dat recht op privacy voornamelijk uitgewerkt in het beginsel van goed werkgeverschap. Alleen om onrechtmatig gedrag op te sporen mag u als leidinggevende onder bepaalde omstandigheden inbreuk maken op de grondrechten van de medewerker.

## Noodzakelijk

Zo zult u bij het onderzoeken van onrechtmatig gedrag steeds de privacyrechten van de medewerker moeten afwegen tegen de belangen van de organisatie. Cameratoezicht mag bijvoorbeeld alleen als u vooraf een duidelijk beleid heeft opgesteld en dat bekend heeft gemaakt. Het plaatsen van een camera is dan nog alleen toegestaan als dit noodzakelijk is voor een gerechtvaardigd belang van de organisatie, zo-

als de bestrijding van diefstal of fraude of bescherming van bedrijfseigendommen. Daarbij zult u altijd moeten blijven afwegen of u misschien een minder ingrijpend middel kunt gebruiken om hetzelfde doel te bereiken.

Aan de toelaatbaarheid van de verborgen camera worden nog zwaardere eisen ge-

steld. Dat mag alleen in incidentele gevallen en gedurende een korte periode om onrechtmatig gedrag van de medewerkers op te sporen. U moet de medewerkers vooraf hebben geïnformeerd dat u – onder bijzondere omstandigheden – gebruik zult maken van verborgen camera's. Het is dus belangrijk dit in het beleid in het personeelshandboek op te nemen. De OR speelt hierbij ook een rol. De OR heeft namelijk instemmingsrecht ten aanzien van dergelijke regelingen.

## Uitproberen

Ook proeftijdontslag is zo'n situatie die uw beeldvorming over goed werkgeverschap kan verscherpen. Het doel van de proeftijd is dat partijen het dienstverband kunnen uitproberen. Toch kan een arbeidsovereenkomst ook worden opgezegd nog voordat de medewerker is begonnen met zijn werkzaamheden. Een dergelijke

### Voorbeeld van goed werkgeverschap

In 2006 kwam de zaak van een kassamedewerker voor de kantonrechter te Amsterdam. In de kassiersovereenkomst had de werkgever zich het recht voorbehouden bij de controle op de kassadiensten gebruik te maken van verborgen camera's voor de bestrijding van diefstal of fraude. Op een bepaald moment constateerde de werkgever dat de omzetten terugliepen en er kasverschillen waren. Daarom stelde hij een onderzoek in met verborgen camera's. Daaruit bleek dat de kassamedewerker frauduleuze handelingen verrichtte, zoals verkopen buiten de kassa om en onterecht annuleren van transacties. De werkgever confronteerde hem met de beelden, maar de medewer-

ker kon geen goede verklaring geven en werd op staande voet ontslagen.

#### Heimelijk

In de procedure die daarop volgde, stelde de medewerker onder meer dat de werkgever zich als slecht werkgever had gedragen door gebruik te maken van on-aangekondigd cameratoezicht. De kantonrechter vond dat niet. In de kassiersovereenkomst was expliciet de mogelijkheid van cameracontrole opgenomen. Ook lag het volgens de kantonrechter voor de hand dat de werkgever in dit geval gekozen had voor heimelijk cameratoezicht, omdat er geen andere manier was om achter de diefstal te komen.

### Voorbeeld van slecht werkgeverschap

In 2000 speelde er een zaak bij de Hoge Raad over een medewerker die na acht jaar dienstverband zelf ontslag nam. Na twee maanden ging hij toch weer in zee met zijn oude werkgever in verband met een specifiek project in Engeland. De medewerker koos hiervoor omdat zijn vriendin en zoon in Engeland woonden. Op de eerste werkdag kreeg de medewerker te horen dat het project werd uitgesteld en dat hij tijdelijk in België zou worden tewerkgesteld. De medewerker protesteerde en werd kort daarop in zijn proeftijd ontslagen.

#### Bedenkrijd

De werknemer was van mening dat het handelen van de werkgever in strijd met het goed werkgeverschap en vorderde onder meer een schadevergoeding van

de werkgever. De Hoge Raad was het met de medewerker eens. De werkgever had bij de opzegging onvoldoende oog gehad voor de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. De medewerker was zeer teleurgesteld over het feit dat zijn uitzending naar Engeland op het laatste moment werd geannuleerd. Dit had de werkgever zorgvuldiger moeten aanpakken. Ook het feit dat de medewerker nauwelijks bedenktijd kreeg ten aanzien van het alternatieve project werd aangemerkt als slecht werkgeverschap. De werkgever ontsloeg de medewerker namelijk nog diezelfde dag met een beroep op de proeftijd. De werkgever werd veroordeeld tot betaling van een vergoeding van het loon over de overeengekomen projectduur van zeven maanden, plus een bonus.

opzegging kan als prematuur worden bestempeld en daarmee in strijd zijn met goed werkgeverschap. De rechter kan de werkgever in zo'n geval veroordelen tot het betalen van schadevergoeding wegens schending van de beginselen van goed werkgeverschap. Een voorbeeld vindt u in het kader hierboven.

### Laat schriftelijk weten wat de beslissing is

#### Ten minste

Denkt u ook eens aan het geval waarbij de aanpassing van de arbeidsduur aan de orde is. Een medewerker heeft het recht om een verzoek in te dienen om zijn arbeidsduur te wijzigen. Hij moet dan wel ten minste één jaar in dienst zijn voordat de wijziging ingaat. De medewerker doet dit verzoek schriftelijk, ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum. In het verzoek

moeten het tijdstip van de ingang en de spreiding van het aantal uren staan. Een medewerker kan maximaal één keer per twee jaar een dergelijk verzoek indienen. Als u als leidinggevende een dergelijk verzoek ontvangt, moet u er overleg over voeren. Uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum moet u schriftelijk aan de medewerker laten weten wat de beslissing is. Als u niet binnen de gestelde termijn schriftelijk reageert, zal de arbeidsduur worden aangepast volgens de wensen van de medewerker. Gaat u niet akkoord? Dan zult u van goeden huize moeten komen, wilt u de rechter ervan kunnen overtuigen dat sprake is van een zwaarwegend belang waardoor u het verzoek tot arbeidsduurvermindering moet afwijzen.

#### Vrijgevallen

In de uitspraken waarin tot nu toe een verzoek tot arbeidsduurvermindering van de medewerker toch werd afgewezen, golden de volgende zwaarwegende belangen:

- Inspanningen van de werkgever leidden in- én extern niet tot opvang van

vrijgevallen uren in combinatie met het feit dat de betreffende zorgtaak van de medewerker (verzorgen gehandicapte zuster) niet gebonden was aan werktijden.

- Specifieke werkzaamheden binnen medisch kinderdagverblijf met kwetsbare pupillen maakten vermindering onaanvaardbaar.
- Vermindering van de omvang van bestaande contracten leidde tot aantoonbare onaanvaardbaar hoge productiekosten.

De periode van ouderschapsverlof blijkt in de praktijk een goede en veelgebruikte try-out te zijn voor deeltijdwerk. U moet dan ook alert zijn als zich bij uw organisatie in die periode problemen voordoen. Bespreek die met de medewerker en leg ze vast. Als de ouderschapsverlofperiode ogenschijnlijk vlekkeloos is verlopen, is het moeilijk aan de rechter uit te leggen waarom de arbeidsduurvermindering voor langere tijd niet aanvaardbaar zou zijn.

### Bespreek problemen met de medewerker

#### Zorgvuldig

Het begrip 'goed werkgeverschap' verplicht u als leidinggevende om op een zorgvuldige wijze met uw medewerkers om te gaan. Het begrip houdt onder meer een afweging van ieders belangen in. Niet elke handelwijze van de werkgever is goed of slecht. Het hangt er maar net van af of de werkgever in die specifieke situatie zijn eigen belang boven het belang van de medewerker mocht plaatsen. De praktijk wijst uit dat het ook vaak een kwestie is van aanvoelen. ■

*Mr. Jolanda de Groot, advocaat bij Heussen te Amsterdam, tel: (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl, www.heussen-law.nl*