

Onderzoek naar mogelijk wangedrag van werknemer: ruimte en grenzen

44

Werkgevers kunnen een detective of een extern onderzoeksbureau inschakelen bij vermeend wangedrag van werknemers. Dit artikel belicht het juridisch kader van een dergelijk extern onderzoek en geeft een checklist voor werkgevers.

Inleiding

Onderzoek naar mogelijk wangedrag van een werknemer kan op verschillende manieren plaatsvinden. De werkgever kan zelf een werknemer of collega's horen, verborgen camera's ophangen of daartoe een onderzoeksbureau inhuren. Uit rechtspraak kan men afleiden dat deze laatste optie voornamelijk wordt gekozen wanneer sprake is van een verdenking van diefstal of een gefingeerde ziekte. Geconfronteerd met gedragingen van dien aard kan de werkgever besluiten extern onderzoek te laten verrichten teneinde 'het bewijs rond te krijgen'.

Onderzoek laten verrichten door een onderzoeksbureau leidt echter stevast tot discussies over inbreuk op de privacy van de betrokken werknemer. Hierna wordt allereerst in kaart gebracht binnen welk algemeen normatief kader werkgever en onderzoeksbureau zich moeten bewegen tijdens een onderzoek naar de wandelgangen van de werknemer. Vervolgens wordt de rechtspraak bekeken voor verdere randvoorwaarden en wordt afgesloten met een checklist, voor werkgevers. Verwezen wordt voorts naar het artikel: 'Forensisch accountantsonderzoek bij wangedrag van werknemers' van Ter Huurne en Van Vliet.² Hierin is beschreven wat een forensisch accountantsonderzoek inhoudt en wat de positie is van betrokken werkgever en werknemer. Dit artikel focust tevens op de fase vóór het inschakelen van een onderzoeksbureau (al dan niet met forensische accountants) en geeft een checklist voor de praktijk ten aanzien van de afwegingen die gemaakt moeten worden om een dergelijk onderzoek op zorgvuldige en rechtmatige wijze in te zetten.

Normatief kader

Voor de start van een onderzoek naar een werknemer moet worden beoordeeld of het past binnen het hiernavolgende normatieve kader. De toepasselijke juridische normen zijn te verdelen in drie categorieën: (a) normen die het onderzoek motiveren en legitimeren ('toetsingsnormen'); (b) normen die het onderzoek begrenzen

('grensnormen'); en ten slotte (c) normen die bepalen of en welk gewicht het onderzoek in een civiele procedure heeft ('procedurele normen').³

a. Toetsingsnorm

Allereerst moet de werkgever de juridische 'toetsingsnorm' vaststellen. Dit betreft de maatstaf waaraan de gedragingen van de werknemer kunnen worden getoetst. Met andere woorden: waarom wordt het onderzoek verricht?

Zo is misbruik van een tankpas door een werknemer te kwalificeren als een vorm van fraude en (mogelijk) als een dringende reden ex art. 7:678 BW. Laatstgenoemd artikel is dan ook de toetsingsnorm waaraan het handelen wordt getoetst. Tegelijkertijd is de vermeende fraude ook de reden waarom de werkgever een onderzoeksbureau inhuurt: controleren of sprake is van misbruik van de tankpas. Vanwege de mogelijkheid om de werknemer om een dringende reden te ontslaan is het zinvol om onderzoek te doen.⁴

De toetsingsnorm is niet alleen een maatstaf en motivatie voor het onderzoek, het draagt ook een impliciete rechtvaardiging in zich voor het onderzoek. Deze rechtvaardiging is nodig indien er geen wettelijke verplichting is om onderzoek te doen zoals bijvoorbeeld wel het geval is bij een onderzoek naar seksuele intimidatie op grond van Arbeidsomstandighedenwetgeving. Bij fraudezaken ontbreekt bijvoorbeeld een duidelijke grondslag voor onderzoek naar gedragingen van de werknemer. Met enige goede wil kan men verdedigen dat een werkgever op grond van de bevoegdheid om ordevoorschriften te geven (art.7:660 BW) in het verlengde daarvan de bevoegdheid heeft om te controleren of deze regels worden nageleefd. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan een buschauffeur die in strijd met de voor hem geldende instructies geen vervoerskaartjes verkoopt of een werknemer die stiekem bij derden werkt.⁵

Bij andere toetsingsnormen kan worden gedacht aan: de bepalingen over ziekte en re-integratie (art. 7:628 BW, art. 7:629 BW en art. 7:658a BW). Deze bepalingen impliceren enerzijds een verplichting om loon door te betalen bij ziekte en anderzijds een bevoegdheid om dit niet te doen, indien de werknemer niet ziek is of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Aangezien de werkgever moet kunnen vaststellen óf de werknemer recht heeft op loondoorbetaling, ligt het voor de hand om te veronderstellen dat de werkgever ook vanwege deze regels bevoegd is om het vermoeden van niet-ziekte te onderzoeken. Rechtspraak leert dat onderzoek door

1. Mevr. mr. A.D. Putker-Blees is advocate bij L&A Advocaten te Lijnden, gemeente Haarlemmermeer.
2. *ArbeidsRecht* 2009, 50.

3. In dit artikel beperk ik mij tot het civiele recht.
4. Hof 's-Hertogenbosch 21 maart 2006, *RAR* 2006/98.
5. CRvB 10 juli 2008, *LJN* BD7931.

een onderzoeksbureau bij een vermoeden van het veinzen van ziekte acceptabel kan zijn.⁶

Het is duidelijk dat de hiervoor genoemde 'toetsingsnormen' geen expliciete bevoegdheid verschaffen op grond waarvan de werkgever een onderzoeksbureau kan vragen de gangen van werknemers na te gaan.

Overigens hebben Van der Helm en De Laat in de context van ziekteverzuim een andere mening. Zij stellen dat de werkgever strikt genomen geen bevoegdheid heeft tot het onderzoeken van ziekte: dit is een taak van de arboarts.⁷ Ook de kantonrechter Lelystad heeft in een uitspraak gesteld dat in het kader van ziekte de controlerende taak wettelijk is opgedragen aan een onafhankelijke derde (de arboarts).⁸

Dit betoog van Van der Helm en De Laat verdient weerlegging; juist bij ziekteverzuim kan het inschakelen van een onderzoeksbureau van belang zijn. Het is de taak van de arboarts ziekteverzuim te begeleiden. Het is niet zijn taak om vast te stellen of al dan niet loon moet worden voldaan.⁹ Opmerking verdient dat de uitspraak van de kantonrechter Lelystad een situatie behelsde waar (i) de werkgever geen aanleiding had om redelijkerwijs te twifelen aan de ziekte van de werknemer en (ii) sprake was van een zeer intimiderende vorm van 'controle'. Dit lijken eerder de redenen te zijn waarom onderzoek door derden niet aangewezen was.

Ik wijs daarbij op de heersende leer in de jurisprudentie waaruit blijkt dat wel degelijk onderzoek via een onderzoeksbureau mogelijk is.¹⁰

De bij dit alles relevante vraag is vervolgens onder welke voorwaarden de werkgever derden mag inschakelen en hoever het onderzoek mag gaan.

b. Grensnormen

Naast de relevante toetsingsnorm zal een werkgever rekening moeten houden met normen die het onderzoek mogelijk begrenzen waaronder: (i) individuele (privacy)rechten van werknemers, (ii) de Wet bescherming persoonsgegevens ('Wbp') en (iii) soft law.

Het voornaamste individuele recht van de werknemer dat in het gedrang zal komen tijdens een onderzoek is het recht op privacy. Tijdens het onderzoek zal het onderzoeksbureau onder meer in aanraking komen met het grondrecht van privacy (art. 10 Grondwet (Gw) en art. 8 EVRM) inhoudende dat een ieder recht heeft op respect voor zijn privéleven, zijn familie- en gezinsleven,

zijn woning en correspondentie. Het Europees Hof heeft beslist dat het recht op privacy van een werknemer zich ook uitstrekt tot de werkplek en zakelijke correspondentie. In onder meer de zaken Halford en Copland heeft het EHRM uitgemaakt dat werknemers een redelijke verwachting van bescherming van die privacy mogen hebben.¹¹

Een tweede belangrijke begrenzende norm waar de werkgever aan moet denken bij het inschakelen van een onderzoeksbureau is de Wet bescherming persoonsgegevens ('Wbp'). Het onderzoeken van de werknemer zal al snel leiden tot enige vorm van 'verwerking' van persoonsgegevens als in de Wbp¹². De Wbp is in feite een (gedeeltelijke) implementatie van het privacyrecht en implementeert ook de Europese Privacyrichtlijn 95/46/EG. De Wbp is een kaderwet die van toepassing is op diverse vormen van persoonsverwerking. Het 'verwerken' van persoonsgegevens is – kort samengevat – elke handeling met betrekking tot persoonsgegevens. De Wbp beoogt onder meer een transparant en zorgvuldig gebruik van persoonsgegevens. Berkhout en ondergetekende hebben reeds eerder gesignaleerd dat expliciete toetsing en een beroep op de Wbp schaars zijn.¹³ Zo repte de kantonrechter te Alphen aan den Rijn in een recente privacykwestie op een advocatenkantoor met geen woord over de Wbp, terwijl hier toch alle aanleiding toe was. Deze kantonrechter werd geconfronteerd met een werkgever (een advocatenkantoor) die een hotmailaccount (privé e-mail account) van een werknemster inzag die haar computer niet had afgesloten. In de privé e-mail van de werknemster werd een e-mailwisseling aangetroffen met een voormalig advocaat van het kantoor die kennelijk voor zichzelf was begonnen. De inhoud van deze e-mailwisseling leidde ertoe dat de werkgever de werknemster op staande voet ontsloeg. De kantonrechter overwoog dat de werkgever, zonder dat daartoe enige aanleiding was, de privacy van de werknemster had geschonden door zich inzage te verschaffen in de privé e-mails van de werknemer. Daarmee nam de werkgever bewust het risico dat onwelgevallige uitingen over de werkgever bij werkgever bekend zouden worden. Over schending van de Wbp werd niet gesproken.¹⁴

Ten derde wordt als begrenzende norm gewezen op de Privacygedragscode van Particuliere Beveiligingsorganisaties (Gedragscode) (soft law). De toezichthouder, het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft deze

6. Ktr. Amsterdam 13 juli 2009, *JAR* 2009/221; Rechtbank 's-Gravenhage 7 december 2007, *JAR* 2008/45, Rb. Amsterdam 8 augustus 2007, *RAR* 2007/163; Rb. Amsterdam 4 augustus 2007, *JAR* 2007/262.

7. I. van der Helm, 'De privacybescherming van de zieke werknemer', Deventer: Kluwer 2009 p. 141; I.J. de Laat, 'Privacy en de zieke werknemer', *TAP* 2009, p. 8.

8. Ktr. Lelystad 3 oktober 2001, *JAR* 2001/226.

9. P.A. Charbon en R.A. Heida, 'Wie bepaalt of de werknemer ziek is (als de werknemer dat zelf niet vindt)?', *TRA* 8/9, p. 17.

10. Ktr. Amsterdam 13 juli 2009, *JAR* 2009/221, Rb. 's-Gravenhage 7 december 2007, *JAR* 2008/45 en Rb. Amsterdam 8 augustus 2007, *RAR* 2007/163.

11. EHRM 16 december 1992, *NJ* 1993, 400 (*Niemietz*), EHRM 25 juni 1997, *NJ* 1998, 506 (*Halford*) en EHRM 3 april 2007, *JAR* 2007, 233 (*Copland*) en zie F.M. Teeuwen, 'Onrechtmatig verkregen bewijs in het arbeidsrecht', *Arbeid Integraal* 2008, p. 5-24. Conservatoir beslag door werkgever op woning werknemers onrechtmatig, wettelijke grondslag huiszoeking ondeugdelijk en onderzoek Hofmann Bedrijfsrecherche in strijd met art. 10 Gw, Hof Leeuwarden 4 augustus 2009, *LJN* BJ4901.

12. M.J. Jager 'De wet bescherming persoonsgegevens in de arbeidsrechtpraktijk toegepast', *ArbeidsRecht* 2003, 10 en A.D. Putker-Blees en A. Meulenveld, 'Inzage in het inzagerecht', *SR* 2006, p. 294-300 en A.D. Putker-Blees en D.F. Berkhout, 'Privacywetgeving: troebel en 'troubles' in plaats van transparantie', *ArbeidsRecht* 2008, 59.

13. A.D. Putker-Blees en D.F. Berkhout, 'Privacywetgeving: troebel en 'troubles' in plaats van transparantie', *ArbeidsRecht* 2008, 59.

14. Ktr. Alphen aan den Rijn 5 januari 2010, *JAR* 2010/93.

Gedragcode goedgekeurd. De Gedragcode is door de Minister van Justitie algemeen verbindend verklaard voor alle onderzoeksbureaus die een vergunning behoeven als recherchebureau in de zin van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. In de Gedragcode worden vuistregels gegeven voor de meest voorkomende particuliere onderzoeksmethoden en middelen, zoals observatie, het inzetten van verborgen camera's, het onderzoek in geautomatiseerde voorzieningen en het af luisteren van gesprekken. De Gedragcode regelt ook de rechten van de onderzochte werknemer, onder andere door aan te geven wanneer en op welke wijze de onderzochte persoon moet worden geïnformeerd over een tegen hem ingesteld of in te stellen onderzoek. Het CBP heeft ook diverse vuistregels opgesteld waaraan bepaalde vormen van o.a. e-mail en internetgebruik en cameratoezicht getoetst kunnen worden.¹⁵ Voorts wordt gewezen op de Gedragsrichtlijn Persoonsgericht Accountantsonderzoek voor registeraccountants die optreden in de zin van art. 2 lid 1 Gedrags- en Beroepsregels Registeraccountants 1994.¹⁶ Deze richtlijn stelt regels voor het doen van accountantsonderzoeken (waaronder begrepen forensisch accountantsonderzoek) gericht op het functioneren, handelen of nalaten te handelen van natuurlijke en/of rechtspersonen.

c. *Processuele normen*

Ten slotte zorgen processuele normen ervoor dat de scherpe kantjes van sommige juridische regels, in de zoektocht naar een billijke uitkomst, worden afgevlind. Zo blijkt uit rechtspraak dat onderzoeken toch mee kunnen wegen, ook al is bij het onderzoek inbreuk gemaakt op de privacy van de werknemer. Belangrijke processuele normen zijn:

- art. 6 EVRM en het daarin opgesloten fair trail beginsel waaruit volgt dat de burgerlijke rechter zich een oordeel dient te vormen over de wijze waarop het bewijs dat voor het vaststellen van de feiten wordt gebezigd is verkregen.
- De vrije bewijsleer ex art. 152 Rv, op grond waarvan de rechter een grote mate van vrijheid heeft om zelfstandig een oordeel te vormen over de betekenis en kracht van bewijs.¹⁷

15. Privacygedragcode van Particuliere Beveiligingsorganisaties en vuistregels voor bijvoorbeeld controle op e-mail en internetgebruik zijn te downloaden op www.cpbweb.nl. Zie ook F.C.A. van de Bult, 'Een stappenschema voor de rechtmatige toepassing van verborgen cameratoezicht', *TRA* 2009/4, p. 15-18.

16. Gedragsrichtlijn Persoonsgericht Accountantsonderzoek is te downloaden op www.nivra.nl.

17. D.J. Beenders (*T&C Rv*), art. 152, aant. 1 en Rb. Rotterdam 6 augustus 2008, *LJN* BD 9713 over toelaatbaarheid beeldopnamen als bewijs en art. 8 Wbp.

Rechtspraak

Uit het bovenstaande volgt dat de werkgever een complexe afweging moet maken indien hij een onderzoeksbureau in de arm wil nemen.

De rechtspraak biedt evenwel richtlijnen welke kunnen worden afgeleid aan de hand van de volgende vragen:

- i. Wat voor onderzoeksmethode is gebruikt?
- ii. Is inschakeling van het onderzoeksbureau rechtmatig?
- iii. Worden de kosten van het onderzoek vergoed?

Onderzoeksmethode

Ten eerste wordt in de rechtspraak grote waarde gehecht aan de onderzoeksmethode.

- Zo besteden rechters regelmatig aandacht aan de formulering van de onderzoeksvraag.¹⁸ Het is van belang de onderzoeksopdracht zo specifiek mogelijk te formuleren, om onnodige inbreuk van privacy te voorkomen.
- Ten tweede is er een duidelijke correlatie tussen het onderzoeksmiddel dat wordt gebruikt en de striktheid waarmee de rechter toetst. Sporadische observatie in de publieke ruimte kan op een lichtere rechtelijke toetsing rekenen dan verborgen video-opnames.¹⁹ In de literatuur is al veel aandacht besteed aan de verschillende criteria die gelden voor bijvoorbeeld het gebruik van af luisterapparatuur dan wel videobeelden. Zo zal bijvoorbeeld voor verborgen cameratoezicht sprake moeten zijn van concrete aanwijzing van onrechtmatig handelen of ernstige feiten. Verwezen wordt naar een recente uitspraak van de kantonrechter te Middelburg in een voorwaardelijke ontbindingsprocedure waarbij een werknemster van een verzorgingshuis, die tot taak had zorg te verlenen bij cliënten thuis, op staande voet ontslagen werd op basis van heimelijk gemaakte camerabeelden door familieleden bij een cliënt thuis. De beelden mochten niet voor het bewijs worden gebruikt en dus ook niet voor staving van het standpunt van werkgever, aldus de kantonrechter. Overigens bleek uit de beelden ook niet van een zodanig gedrag door werknemster dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. De kantonrechter kende een vergoeding toe op basis van c=2. Naar de Wbp wordt niet verwezen in deze uitspraak.²⁰
- De rechter is alert op een standpuntwijziging c.q. een andere kwalificatie van de feiten door het onderzoeksbureau.²¹

18. Ktr. Enschede, 17 januari 2006, *JIN*, april 2006, afl. 4 en Ktr. Rotterdam, 21 januari 2010, 1055067, *LJN* BL0220.

19. Rb. Utrecht 25 september 1996, *JAR* 1997/6.

20. Ktr. Groningen 4 april 2008, *LJN* BC8703; Ktr. Middelburg 8 april 2010, *JAR* 2010/173.

21. Ktr. Utrecht 12 februari 2008, *JAR* 2008/82.

- De werkgever moet voorzichtig zijn met anonieme tips.²² In beginsel zijn aanvullende argumenten nodig voordat een onderzoeksbureau kan worden ingeschakeld.
- De werkgever kan niet een onderzoeksrapportage klakkeloos opvolgen: van de werkgever wordt verwacht dat hij toetst of het rapport op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen.²³

Rechtmatige inschakeling en onderzoek?

Los van de feitelijke onderzoeksvraag en middelen die worden gebruikt, is er de algemene vraag of het inschakelen van een onderzoeksbureau principieel wel toelaatbaar is en zo ja, wanneer het dan toegestaan is.

Deze vraag moet worden gesteld omdat er in (oudere) jurisprudentie voorbeelden te vinden zijn waar is geoordeeld dat het inschakelen van een onderzoeksbureau slechts toelaatbaar is in 'zeer bijzondere omstandigheden' en in geval van 'ernstige verdenkingen'.²⁴

Hiervoor is reeds *in abstracto* gesteld dat het inschakelen van een onderzoeksbureau op zichzelf mogelijk is. Ter ondersteuning hiervan is bovendien gewezen op de vele voorbeelden in de jurisprudentie (rechtspraak van recentere datum) en daarnaast heb ik vastgesteld dat er geen verbod is, zodat er geen reden is om aan te nemen dat de werkgever in enige mate beperkt zou zijn in zijn mogelijkheden.

Hoewel er maar een beperkt aantal uitspraken op dit terrein van de Hoge Raad voorhanden is biedt deze jurisprudentie wel (impliciete) steun voor de stelling dat het inschakelen van een onderzoeksbureau principieel wel is toegestaan. Zo heeft de Hoge Raad in het *Wennekes Lederwaren*-arrest verborgen video-opnames door een recherchebureau toegelaten als bewijs.²⁵ Koevoets stelt terecht vast dat de Hoge Raad in dit arrest in het midden laat of het vergaren van bewijs door derden rechtmatig was.²⁶ Dit neemt echter niet weg dat de Hoge Raad het bewijs toelaatbaar acht en geen principiële bezwaren uitsprekt tegen dergelijk onderzoek. Verder wordt verwezen naar het *Hyatt*-arrest, waarin een drugstest redelijk werd geacht om drugsgebruik in privé-tijd (!) te testen van een 'casino beverage server'.²⁷ Indien dergelijke drugstests op de werkvloer acceptabel worden geacht, dan valt moeilijk in te zien waarom het aanzienlijk minder ingrijpende middel van observatie door derden niet zou mogen.

De conclusie is aldus gerechtvaardigd dat het inschakelen van een onderzoeksbureau door een werkgever mogelijk is wanneer sprake is van een redelijk doel en een proportionele en subsidiaire aanpak.

Vergoeding van kosten

Opmerking verdient dat de werkgever mogelijkheden heeft om de kosten van het onderzoeksbureau te verhalen op de werknemer. Zo had Albert Heijn een extern bureau ingeschakeld om via verborgen camera's vast te leggen dat een werknemer betrokken was bij diefstal. Met de beelden als bewijs wist de grootgrutter de kosten van het externe bureau te verhalen bij de werknemer, die diefstal had gepleegd.²⁸ Ook in andere zaken is (recentelijk nog) een soortgelijke vergoeding toegewezen.²⁹

Een vordering (in reconventie) tot schadevergoeding kan overigens slechts worden ingesteld tegen de werknemer in een dagvaardingsprocedure. Dat houdt in dat de werkgever tijdens een verzoekschriftprocedure zijn schade zal moeten proberen te verhalen door een beroep te doen op een billijke vergoeding ex art. 7:685 lid 8 BW.

Checklist

Rechtspraak en praktijkervaring leren dat het inschakelen van een onderzoeksbureau nauw luistert en dat werkgevers vaak in het duister tasten over de ruimte en grenzen van een extern onderzoek. Onderstaande checklist biedt enige handvatten om een dergelijk onderzoek op zorgvuldige wijze uit te (laten)voeren.

- Wat is de concrete aanleiding voor het onderzoek?
- Wat is de toetsnorm?
- Zijn er (interne) richtlijnen, CAO bepalingen of procedures voor een onderzoek?
- Dient het onderzoek een legitiem doel?
- Is inbreuk privacy werknemer evenredig in verhouding belang werkgever bij bereiken beoogde doel? (proportionaliteitsbeginsel);
- Kan het doel op een minder ingrijpende wijze worden bereikt? (subsidiariteitsbeginsel);
- Handelt het externe onderzoeksbureau conform Gedragscode of is Gedragrichtlijn Persoonsgericht Accountantsonderzoek van toepassing?³⁰
- Wees kritisch ten aanzien van formulering onderzoeksopdracht en beperk reikwijdte zodat onnodige privacyschending voorkomen wordt.
- Maak heldere afspraken met onderzoeksbureau over tijdschema, kosten, naleving Wbp en te gebruiken onderzoeksmiddelen waarbij proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel leidend zijn.

22. Ktr. Gouda 27 mei 1999, *KG* 1999/161; Ktr. Amsterdam 9 mei 2001, *JAR* 2001/114.

23. Ktr. Dordrecht 19 september 2009, *LJN* BJ8113.

24. Hof 's-Hertogenbosch 2 december 1992, *NJ* 1993/327.

25. HR 27 april 2004, *JAR* 2001/95.

26. M.M. Koevoets, 'Onrechtmatig verkregen bewijs in het arbeidsrecht', *ArA* 2004-3, p. 43.

27. HR 14 september 2007, *NJ* 2008, 334. Zie ook Ktr. Groningen 3 maart 2010, *JAR* 2010/113 waarin geen sprake was van inbreuk op privacy werknemer waarbij steekproefsgewijs een blaastest werd afgenomen door de werkgever om op alcoholgebruik te controleren.

28. Ktr. Amsterdam 8 september 2003, *JAR* 2003/230.

29. Rb. Breda, 14 april 2010, *LJN* BM2354, Rb. 's-Gravenhage, 7 december 2007 *JAR* 2008/45; Rb. Arnhem 25 juli 2007, *Prg.* 2007, 166.

30. Zie noot 15.

- Rapportage dient zich te beperken tot vastlegging van die feitelijke waarnemingen die relevant zijn voor opdrachtgever zonder waardeoordeel.
- Houd duur en omvang onderzoek voortdurend in de gaten en handel voortvarend;
- Laat niet meer technische hulpmiddelen inzetten dan nodig en probeer inbreuk op persoonlijke intieme levenssfeer zoveel mogelijk te vermijden.
- Indien en zodra onderzoek het toelaat betrokken werknemer informeren over onderzoek en het feit dat persoonsgegevens verwerkt zijn.
- Werknemer dient altijd in staat gesteld te worden om gehoord te worden en zich van juridische bijstand te laten voorzien.
- De visie van de werknemer dient in rapportage betrokken te worden (hoorplicht).
- Werknemer dient in de gelegenheid te worden gesteld documenten uit het bedrijf van werkgever op te vragen en deze te kunnen bestuderen, tenzij een zwaarwichtig (onderzoeks)belang zich daartegen verzet.
- Verstrek een afschrift van de onderzoeksrapportage aan de werknemer.
- Verbind conclusies nadat werknemer is gehoord en handel voortvarend.

Conclusie

Wanneer wordt voldaan aan bovengenoemd normatief kader en de onderzoeksmethode zorgvuldig is, staat het een werkgever in beginsel vrij een onderzoeksbureau in te schakelen. Bij het voorgaande past overigens het voorbehoud dat de Hoge Raad nog weinig richting heeft gegeven op dit terrein en dat een relatief beperkt aantal uitspraken beschikbaar is. De checklist in dit artikel geeft handreikingen voor afwegingen en besluitvorming door een werkgever nadat deze is geconfronteerd met (mogelijk) laakbaar gedrag van een werknemer. Per geval zal de werkgever moeten besluiten of een onderzoek geïndiceerd is waarbij het aanbeveling verdient om te trachten de kosten te verhalen.