

'Little brother' is recording: het heimelijk opnemen van gesprekken door werknemers

M. Hurks, datum 06-09-2018

Datum

06-09-2018

Auteur

M. Hurks^[2]

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Tegenwoordig heeft iedereen een smartphone, al dan niet van de baas. Handig natuurlijk voor beantwoorden van e-mail in de avond en bereikbaarheid in het weekend. Smartphones hebben echter ook uitstekende microfoons om (heimelijk) een gesprek mee op te nemen. In een bijdrage uit 2007 in dit tijdschrift was de auteur geen uitspraken tegengekomen waarin werknemers een beroep doen op een geluidsopname.^[1] Dat is nu wel anders. We zien een tendens die sindsdien een grote vlucht heeft genomen en dat met name werknemers regelmatig een beroep doen op de (transcriptie) van een heimelijk opgenomen gesprek. Hoe gaan rechters om met heimelijk opgenomen gesprekken? Moeten werkgevers er meer rekening mee houden in de toekomst? In deze bijdrage zal een overzicht worden gegeven van de stand van zaken in de jurisprudentie.

1. Geen sanctie in strafrecht

Het heimelijk opnemen van gesprekken waarvan iemand zelf deelnemer is, kent geen sanctie in het strafrecht. Dit is niets nieuws. Het is wel de vraag of daar in de toekomst verandering in zal komen. VVD-kamerlid Koopmans heeft recent een initiatiefnota ingediend waarin onder meer te vinden is dat hij tot voorstellen wilt komen over het niet langer toestaan van het stiekem opnemen van privégesprekken, behoudens evident publiek belang zoals onderzoeksjournalistiek.^[3] Hiermee zou de daadwerkelijk beleefde persoonlijke vrijheid van mensen worden vergroot.^[4] Het voorstel van Koopmans is om een ambtelijke taskforce Onderlinge Privacy in te stellen met als doel uiterlijk op 1 december 2018 tot concrete voorstellen te komen over de verbetering tussen wat hij noemt 'de onderlinge privacy'. Het zal dus vermoedelijk nog wel even duren voordat (mogelijk) een wetswijziging op dit punt zal komen. Tot die tijd is het heimelijk opnemen van een gesprek, waar iemand zelf aan deelneemt, niet strafbaar.

2. Het recht op privacy van de gesprekspartner

Het recht op privacy van de individu staat hoog op de agenda in 2018, met name door de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ('AVG'). Bij het heimelijk opnemen van gesprekken is de privacy van de gesprekspartner in het geding. Op een moment waarop de ander er niet van bewust is, legt de gesprekspartner de inhoud van een gesprek vast. Over de vraag in hoeverre een werknemer recht heeft op privacy op de werkvloer, heeft (onder meer) het Europese Hof rechten van de Mens zich meermaals uitgelaten.^[5] In het groeiend aantal (Nederlandse) procedures waarin een beroep wordt gedaan op heimelijk opgenomen gesprekken, is het echter de privacy van de werkgever die in het geding is.

2.1 Artikel 8 EVRM en artikel 10 Grondwet

Artikel 8 EVRM bepaalt dat eenieder recht heeft op respect voor zijn privéleven, familie- en gezinsleven, woning en correspondentie. Artikel 10 Grondwet bepaalt dat eenieder recht heeft op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer. Beide rechten vallen onder het meer generieke begrip 'recht op privacy'. Bij het opnemen van een gesprek door een werknemer zal het recht op privacy van de werkgever, doorgaans de leidinggevende, in het geding kunnen komen. Maar kan een werkgever een beroep doen op het recht op privacy jegens de werknemer? Dit is inderdaad mogelijk, aldus de Hoge Raad. Het ging in deze zaak om de publicatie van het boek 'De Verpanding' waarin enkele (oud-)werknemers van Rabobank met naam en toenaam werden genoemd. Ze zouden zich schuldig hebben gemaakt aan list en bedrog, en dat werd onderbouwd aan de hand van heimelijk opgenomen geluidsopnames. Rabobank vorderde, namens de (oud-

)werknemers, een publicatieverbod wegens schending van hun persoonlijke levenssfeer. De werkgever komt de bevoegdheid tot het instellen van die vordering toe zowel uit hoofde van het belang dat hij zelf heeft bij de bescherming van zijn werknemers, als ter bescherming van die werknemers, mede op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW), aldus de Hoge Raad.^[6]

2.2 Algemene verordening gegevensbescherming

Een bandopname van een gesprek valt onder de definitie van de verwerking van persoonsgegevens.^[7] Een werknemer zou het standpunt in kunnen nemen dat de AVG niet van toepassing is op deze wijze van gegevensverwerking omdat het zou gaan om 'de uitoefening van een zuiver persoonlijke of huishoudelijke activiteit'.^[8] Het opnemen van een gesprek binnen de arbeidsrelatie kwalificeert mijns inziens echter niet als een 'zuiver' persoonlijke activiteit.

Een verwerking van de persoonsgegevens kan slechts rechtmatig plaatsvinden indien daar een grondslag voor bestaat.^[9] Bij het heimelijk opnemen van gesprekken is er uiteraard geen sprake van toestemming.^[10] De werknemer zal veelal een beroep doen op de grondslag genoemd in artikel 6 lid 1 onder f AVG:^[11] de verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de werknemer, tenzij de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan het belang van de werknemer.^[12]

Een voorbeeld ter illustratie. Een werknemer is met zijn werkgever in een discussie beland over zijn functioneren en meent dat onjuiste gespreksverslagen worden opgesteld. Deze werknemer zal mogelijk een belang hebben in bovengenoemde zin. Het belang van de werknemer om zijn positie veilig te stellen, al dan niet in een procedure, zou dan kunnen prevaleren boven het belang van de werkgever om niet in de persoonlijke vrijheid te worden aangetast. Er zal mijns inziens wel sprake zijn van een glijdende schaal. Niet iedere werknemer zal te allen tijde heimelijk gesprekken op mogen nemen, enkel vanwege de (theoretische) mogelijkheid ooit een procedure te voeren tegen de werkgever. Ook voor de werknemer zijn andere uitgangspunten uit de AVG van belang: doelbinding, transparantie, proportionaliteit en noodzakelijkheid. De werknemer zal daarmee een duidelijk doel moeten hebben voor de gegevensverwerking, dit doel mag niet op minder ingrijpende wijze kunnen worden bereikt en het moet noodzakelijk zijn om de rechten van de werknemer veilig te kunnen stellen.

2.3 Onrechtmatig

Het heimelijk opnemen van gesprekken door een werknemer maakt een inbreuk op het recht op privacy van de gesprekspartner en kan een onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens zijn. Het heimelijk opnemen van gesprekken is daarmee mogelijk onrechtmatig. In de volgende paragraaf wordt onderzocht in hoeverre de (on)rechtmatigheid van een heimelijk opgenomen gesprek, een rol speelt in de rechtspraak.

3. Jurisprudentie over het heimelijk opnemen van gesprekken

In 2007 concludeerde Roeloff dat haar geen uitspraken bekend zijn waarin werknemers een beroep doen op (transcripties van) heimelijk opgenomen gesprekken.^[13] Sindsdien zijn er, voor zover ik heb kunnen ontdekken, zeventien uitspraken waarin heimelijk opgenomen gesprekken door werknemers op enigerlei wijze onderdeel uitmaken van de procedure.^[14] Daarnaast vond ik twee uitspraken waarin de werkgever een beroep deed op opgenomen gesprekken.^[15] Niet in alle uitspraken spelen de bandopnames een prominente rol. Ik zal daarom enkele interessante ontwikkelingen bespreken aan de hand van de opmerkelijkste uitspraken.

3.1 Is er sprake van (on)rechtmatig verkregen bewijs?

In 2014 besliste de Hoge Raad (opnieuw) dat onrechtmatig verkregen bewijs in civiele zaken alleen buiten beschouwing hoeft te blijven als de omstandigheden daar aanleiding toe geven. Er dient een belangenafweging plaats te vinden, waarbij het 'algemene maatschappelijke belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt, alsmede het belang dat partijen erbij hebben hun stellingen in rechte aannemelijk te maken (...) in beginsel zwaarder wegen dan het belang van uitsluiting van het bewijs'.^[16] De waarheidsvinding staat in de civiele rechtspraak aldus voorop.^[17]

Het heimelijk opnemen van gesprekken kan onrechtmatig zijn indien het in strijd komt met het recht op privacy van de gesprekspartner of op onrechtmatige wijze de persoonsgegevens zijn verwerkt van de ander. Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch beoordeelde bijvoorbeeld het opnemen van een gesprek waar de werknemer niet bij aanwezig was als een *ernstige* inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de deelnemers aan dat gesprek.^[18]

In geen van de door mij onderzochte uitspraken wordt een heimelijke geluidsopname echter buiten beschouwing gelaten. In een enkele uitspraak maakt de rechter een belangenafweging die iedere keer in het voordeel uitvalt van de werknemer, waarbij meerdere rechters in hun overwegingen meenemen dat sprake was van een gesprek met een *zakelijk karakter*.^[19] Verder is in de jurisprudentie geen aanleiding te vinden dat rechters het voor de inhoud van het gesprek van belang zouden

achten dat de gesprekspartner niet op de hoogte was van de opname van het gesprek.

3.2 Beëindiging van het dienstverband wegens een verstoorde arbeidsverhouding?

In 2007 kon Roeloff nog geen uitspraken ontdekken waarin werknemers een beroep doen op een heimelijke opname. Een reden kon volgens haar gelegen zijn in terughoudendheid bij werknemers. Het in geding brengen van dergelijke opnames zou voor de rechter al snel tot de conclusie kunnen leiden dat de arbeidsverhouding verstoord is (gemaakt).^[20] In de door mij onderzochte rechtspraak wordt het feit dat de werknemer heimelijk gesprekken opneemt inderdaad als voorbeeld gebruikt van wantrouwen van de werknemer jegens zijn werkgever. Zo oordeelde de Rechtbank Den Haag als volgt:

“Het lijkt er op dat er bij de werknemer geen enkele bereidheid bestond om te re-integreren, nu met hem geen reëel gesprek mogelijk was over de vormgeving van die re-integratie. De werknemer is boos weggelopen als werkafspraken moesten worden gemaakt, heeft enkele malen tijdens een telefoongesprek met zijn werkgever de telefoonverbinding verbroken en heeft zelfs gesprekken met RKD over de re-integratie opgenomen. Daarmee heeft de werknemer aangetoond dat hij een diepgeworteld wantrouwen jegens RKD koestert en heeft hij de indruk gewekt geen prijs meer te stellen op (voortgang van) zijn dienstverband bij RKD. Dat de werknemer mogelijk lijdt aan de ziekte van Ménière en aan RSI is geen vrijbrief voor zijn gedrag, nog daargelaten dat geen enkele medische verklaring of ander stuk is overgelegd waaruit blijkt dat bij hem van deze ziekten sprake is en dat hij daarom niet in staat is te werken. Onder deze omstandigheden zou het te ver gaan om RKD te verplichten aan de werknemer een transitievergoeding te betalen.”^[21]

Het moment waarop opnames door een werknemer worden gemaakt lijkt wel van belang te zijn. In het geschil bij de Rechtbank Noord-Holland, stelt de werkgever dat de heimelijke opnames een vertrouwensbreuk met zich meebrengen. In deze visie gaat de rechter niet mee. De opnames zijn gemaakt nadat de werkgever al had aangekondigd de arbeidsrelatie te willen beëindigen. De heimelijke opnames konden daarmee niet bijdragen aan de – door de werkgever gewenste – verstoorte arbeidsverhouding. De rechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.^[22]

3.3 Beëindiging van het dienstverband wegens verwijtbaar handelen

Het heimelijk opnemen van een gesprek waar de werknemer niet zelf bij aanwezig is, kwalificeert als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW jo. artikel 7:669 lid 3 onder e BW, aldus het Gerechtshof 's-Hertogenbosch. De werknemer houdt wel recht op een transitievergoeding omdat het hof de gedraging niet als *ernstig* verwijtbaar beoordeelt. Volgens het hof was niet vast komen te staan dat de werknemer het gesprek waaraan hij niet deelnam bewust had opgenomen.^[23]

3.4 Hoogte van een vergoeding

Het heimelijk opnemen van een gesprek kan van invloed zijn op de hoogte van een vergoeding. In de – onder oud recht gewezen – uitspraak van de Rechtbank Amsterdam luidt het oordeel van de kantonrechter dat geen objectieve noodzaak bestond voor de werknemer om de gesprekken heimelijk op te nemen, met tot gevolg een correctiefactor op de kantonrechttersformule van $C=0,5$.^[24]

Aan de hand van bandopnames van een gesprek stelt een werkneemster van een winkel zich op het standpunt dat de reden haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen, is gelegen in haar zwangerschap. Daarmee zou volgens haar sprake zijn van discriminatie op grond van geslacht. De kantonrechter te Limburg volgt het standpunt van de werkneemster en oordeelt dat het heimelijk opnemen van het gesprek onder de gegeven omstandigheden toelaatbaar was. De kantonrechter matigt de verzochte immateriële schadevergoeding tot 'slechts' € 1.000 doordat de werknemer de werkgever in het gesprek voor het blok had gezet.^[25]

3.5 Transcripties van gesprekken

Het Nederlandse civiele bewijsrecht kent een vrije bewijswaardering voor de rechter (artikel 152 lid 2 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Heimelijk opgenomen gesprekken hoeven daarmee niet ten volle in de rechtszaal te worden afgespeeld. Ook een transcriptie van (een deel van) het gesprek kan toegelaten worden als bewijs. Een werkgever zou zich vervolgens op het standpunt kunnen stellen dat de transcriptie geen juiste weergave van het gesprek is of slechts passages bevat die ten voordele zijn van de werknemer. Dit was het geval in de zaak bij de Rechtbank Noord-Holland. De werkgever meent dat de transcriptie een onvolledige weergave is van het gesprek en zij biedt aan bewijs te leveren. Ter zitting weet de werkgever echter niet duidelijk te maken wat nog meer besproken zou zijn, met afwijzing van bewijsaanbod tot gevolg.^[26]

In een zaak bij de Rechtbank Gelderland wenste een werkgever het risico dat een beslissing genomen zou worden op basis van een onvolledig transcript van een heimelijk opgenomen gesprek, niet af te wachten. Twee werknemers dienen een klacht in bij het College Rechten van de Mens ('CRvdM'); de werkgever zou verboden onderscheid hebben gemaakt op basis van chronische ziekte en leeftijd. Ter onderbouwing van hun stelling brengen ze gedeeltes van de opname en transcripties van die gedeeltes in bij het CRvdM. De werkgever vordert vervolgens in een 843a Rv procedure afgifte van de

volledige opname en transcripties, en krijgt gelijk van de Rechtbank Gelderland. De werkgever onderbouwt in voldoende mate op welke punten de transcripties onvolledig zouden zijn. Daarmee heeft de werkgever een rechtmatig belang bij de vordering. Ook aan de voorwaarde 'bepaalde bescheiden' wordt voldaan, nu voldoende duidelijk is dat het één specifieke bandopname betreft. Verder staan een werkgever en werknemer tot elkaar in een rechtsbetrekking, gelet op de arbeidsovereenkomst. Daarmee is voldaan aan alle voorwaarden van artikel 843a Rv en moest de volledige opname aan de werkgever worden verstrekt.^[27]

3.6 Opnames gebruikt door werkgever

In een – niet-gepubliceerde – beschikking van de Rechtbank Amsterdam doet de werkgever een beroep op een heimelijk opgenomen gesprek. Het betreft een opvallende casus. De werkgever beschuldigde één van haar werknemers van het verstrekken van drugs aan een werknemer met een indicatie voor de Wet sociale werkvoorziening en ontsloeg hem op staande voet. De werkgever onderbouwt het ontslag (onder meer) met een beroep op een heimelijk opgenomen gesprek waarin de werknemer de daad bekent. De betreffende werknemer aan wie de drugs zouden zijn verstrekt, neemt echter geen deel aan dit gesprek. Het was haar vriend die het gesprek voert, heimelijk opneemt en vervolgens de bandopname aan de werkgever verstrekt. De vraag of de privacy geschonden is van de drugs verstreckende werknemer, komt in de beschikking niet aan de orde. De werknemer nam dit standpunt ook niet in. Sterker, de werknemer citeerde zelfs uit de opnames ter ondersteuning van zijn standpunt dat sprake was van een bedreigende setting waardoor zijn bekennende verklaring in strijd met de waarheid zou zijn. De rechter volgde de werknemer niet in dit betoog en liet het ontslag op staande voet in stand.^[28] Het hoger beroep loopt nog ten tijde van het ter perse gaan van deze bijdrage.

Zou deze werknemer onder deze omstandigheden een beroep hebben kunnen doen op zijn 'recht op privacy' jegens de werkgever en kunnen vorderen dat het bewijs buiten beschouwing zou moeten blijven? Het opgenomen gesprek bevindt zich in de privésfeer en er was niemand van de werkgever bij het gesprek aanwezig. Maakt de opname dan niet een (te) grote inbreuk op het privéleven van de werknemer, in de zin van artikel 8 EVRM en artikel 10 Grondwet? En heeft een werkgever onder deze omstandigheden wel een rechtmatig belang bij het verwerken van de persoonsgegevens in de zin van de AVG?

De inbreuk op de privacy van de werknemer is mijns inziens groot. Hij doet immers een mededeling in een privégesprek, tegenover iemand die 'slechts' de vriend is van een werknemer van de werkgever. Daar staat tegenover dat het ging om een ernstige gedraging – verstrekken van drugs aan een werknemer met een Wsw-indicatie. Voor de werkgever bestaat geen minder vergaande mogelijkheid de gedraging te bewijzen en de bandopname kent een duidelijk doel. Op de bandopname is immers de bekennende verklaring te horen, het ging om één enkele bandopname en er bestond geen andere mogelijkheid om het bewijs te leveren. Tevens is de inbreuk beperkt nu er geen sprake is van het stelselmatig af luisteren van gesprekken van de werknemer.^[29] Deze afweging komt in de uitspraak helaas niet aan de orde.

4. Grote vlucht met veel gevolgen

Het heimelijk opnemen van gesprekken door werknemers heeft een enorme vlucht genomen en kent als vermoedelijke oorzaak de goede microfoons in smartphones en – wellicht – ook de wetenschap dat het heimelijk opnemen niet per definitie wordt gesanctioneerd. Dit is een forse inbreuk op het 'recht op privacy' van de gesprekspartner. Uit onderzoek voor deze bijdrage is gebleken dat rechters in het algemeen uiterst soepel omgaan met het toelaten van (transcripties van) opnames door werknemers. Wellicht dat de inwerkingtreding van de AVG nog invloed zal hebben, vanwege de verhoogde mate waarin privacy op de agenda staat. Het is mijns inziens waarschijnlijker dat 'de geest uit de fles is' en werknemers gebruik zullen blijven maken van de mogelijkheid tot het heimelijk opnemen van gesprekken.

Het 'recht op privacy' van de gesprekspartner legt dus in feite weinig gewicht in de schaal. In geen van de onderzochte uitspraken is te vinden dat de rechter een heimelijk opgenomen gesprek buiten beschouwing laat. Rechters nemen de inhoud van de heimelijk opgenomen gesprekken ook volledig mee en er is geen aanwijzing te vinden dat de rechter enige waarde hecht aan het feit dat de gesprekspartner geen idee heeft dat het gesprek wordt opgenomen. Het zou voor werkgevers kunnen lonen de volledige opname te vorderen, al dan niet via een 843a Rv-procedure, om zeker te stellen dat het volledige gesprek onderdeel wordt van de procedure. Een heimelijk opgenomen gesprek is daarmee een sterk wapen voor de werknemer in zijn strijd tegen de werkgever. Een werknemer dient wel rekening te houden dat een rechter de arbeidsovereenkomst zou kunnen ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, getuige het feit dat gesprekken heimelijk en mogelijk zonder goede reden worden opgenomen.

Werkgevers zullen tegenwoordig meer rekening moeten houden met de mogelijkheid dat gesprekken worden opgenomen en ooit in een procedure gebruikt zullen worden. Bij het voeren van 'lastige' gesprekken zal het daarom kunnen lonen om duidelijkheid te hebben waar de mobiele telefoon zich bevindt en bespreekbaar maken of het gesprek opgenomen zal worden vanuit werkgeverszijde. Dat zal de kans verkleinen dat de werknemer zich vrij voelt om het gesprek heimelijk op te nemen.

Voetnoten

[1]

C.V.E. Roeloff, 'De geluidsopname als bewijsmiddel in een arbeidsgeschil', *ArbeidsRecht* 2007/45.

[2]

Mr. M. Hurks is advocaat bij Höcker Advocaten te Amsterdam.

[3]

[Kamerstukken II 2017/18, 34926, 2](#), p. 5.

[4]

[Kamerstukken II 2017/18, 34926, 3](#), p. 10.

[5]

EHRM 16 december 1992, *NJ* 1993/400, EHRM 5 september 2017, *JAR* 2017/259, m.nt. C.M. Jakimowicz en EHRM 9 januari 2018, *JAR* 2018/56, m.nt. I.J. de Laat.

[6]

HR 31 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:569, r.o. 3.4.3.

[7]

[Kamerstukken II 1997/98, 25892, 3](#), p. 71. Zie ook HR 29 juni 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ4664.

[8]

Artikel 2 lid 2 onder c AVG.

[9]

Artikel 6 lid 1 AVG.

[10]

Artikel 6 lid 1 onder a AVG.

[11]

Artikel 6 lid 1 onder b AVG.

[12]

Artikel 6 lid 1 onder f AVG.

[13]

C.V.E. Roeloff, 'De geluidsopname als bewijsmiddel in een arbeidsgeschil', *ArbeidsRecht* 2007/45.

[14]

Rb. Den Haag 8 maart 2018, *JAR* 2018/95, Rb. Rotterdam 7 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1169, Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:342, Hof Arnhem-Leeuwarden 19 december 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:11179, Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12124, Rb. Gelderland 24 augustus 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4402, Hof Den Haag 28 juli 2017 ECLI:NL:GHDHA:2017:2467, Rb. Amsterdam 21 juni 2017, EA 17-279 (niet-gepubliceerd), Rb. Noord-Holland 20 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4934, Rb. Noord-Holland 15 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:10489, Rb. Zeeland-West-Brabant 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373, Hof Arnhem-Leeuwarden 31 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4214, Hof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103, Rb. Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996, Rb. Midden-Nederland 5 juni 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:2685, Ktr. Hoorn 27 februari 2013, *JAR* 2013/96, Rb. Amsterdam 30 augustus 2010, ECLI:NL:RBAMS:2010:BP1423.

[15]

CRvB 25 januari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH1794 en Ktr. Breda 15 februari 2007, *Ondernemingsrecht* 2007/140, m.nt. F.C.A. van de Bult.

[16]

HR 11 juli 2014, *TRA* 2014/78, m.nt. M.S.A. Vegter.

[17]

Zie over dit onderwerp: M. Kremer, *Onrechtmatig verkregen bewijs in civiele zaken*, Zwolle: Kluwer 1999. K.G.F. van der Kraats, 'Onrechtmatig bewijs in het arbeidsrecht', *TRA* 2012/97. C.V.E. Roeloff, 'De geluidsopname als bewijsmiddel in het arbeidsrecht', *ArbeidsRecht* 2007/5.

[18]

Hof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103. In dezelfde zin: Rb. Midden-Nederland 5 juni 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:2685.

[19]

Rb. Amsterdam 30 augustus 2010, ECLI:NL:RBAMS:2010:BP1423. Rb. Zeeland-West-Brabant 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373. Zie hierover kritisch: C.M. Jakimowicz in zijn annotatie bij Ktr. Hoorn 27 februari 2013, *JAR* 2013/96.

[\[20\]](#)

C.V.E. Roeloff, 'De geluidsopname als bewijsmiddel in een arbeidsgeschied', *ArbeidsRecht* 2007/45.

[\[21\]](#)

Rb. Den Haag 8 maart 2018, *JAR* 2018/95, r.o. 5.7. Zie in dezelfde zin: Rb. Midden-Nederland 5 juni 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:2685, Rb. Overijssel 11 november 2015, HA VERZ- 15-189 (niet gepubliceerd), Rb. Rotterdam 7 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1169.

[\[22\]](#)

Rb. Noord-Holland 20 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4934.

[\[23\]](#)

Gerechthof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103. Zie in dezelfde zin: Rb. Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996.

[\[24\]](#)

Rb. Amsterdam 30 augustus 2010, ECLI:NL:RBAMS:2010:BP1423.

[\[25\]](#)

Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12124.

[\[26\]](#)

Rb. Noord-Holland 15 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:10489.

[\[27\]](#)

Rb. Gelderland 24 augustus 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4402.

[\[28\]](#)

Rb. Amsterdam 21 juni 2017, EA 17-279 (niet-gepubliceerd).

[\[29\]](#)

Zie in dezelfde zin: CRvB 25 januari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH1794 en Ktr. Breda 15 februari 2007, *Ondernemingsrecht* 2007/140, m.nt. F.C.A. van de Bult.