



*“Mr. W.F. Wienen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: [www.wvtadvocaten.nl](http://www.wvtadvocaten.nl) of u kunt bellen met 036-8200322 of e-mailen naar [wienen@wvtadvocaten.nl](mailto:wienen@wvtadvocaten.nl)”*

## Mag ik een gesprek met mijn werkgever opnemen?

Met een smartphone is het eenvoudig om ongemerkt, dus zonder dat de gesprekspartner dat weet, een gesprek op te nemen.

De opname kan dan later tegen de gesprekspartner (bijvoorbeeld uw werkgever) worden gebruikt, bijvoorbeeld als de gesprekspartner een in het gesprek gemaakte afspraak of gedane toezegging ontkent gedaan te hebben.

Maar kan een stiekem opgenomen (telefoon)gesprek met uw werkgever door u in de rechtbank als bewijs worden gebruikt?

In de lagere rechtspraak hebben rechters geoordeeld dat een gespreksopname is toegelaten om als bewijs te dienen van de stellingen van een werknemer.

Zo oordeelde de kantonrechter in Hoorn in 2013 dat een opgenomen telefoongesprek door de werknemer in de procedure tegen de werkgever mocht worden gebruikt. Het betrof namelijk een zakelijk telefoongesprek met de werkgever. Het opnemen door de werknemer van het telefoongesprek diende ook een legitiem doel en was volgens de kantonrechter een geschikt middel, nu vast stond dat partijen van mening verschilden over de inhoud van de telefoongesprekken. Het belang van de waarheidsvinding

weegt volgens de kantonrechter zwaarder dan de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werkgever die met de heimelijk gemaakte opname wordt gemaakt.

Ook de kantonrechter in Amsterdam heeft in 2010 een heimelijk opgenomen gesprek met een werkgever als bewijs toegelaten ter onderbouwing van de stellingen van de werknemer.

Echter, de kantonrechter in Amsterdam vond dat het stiekem opnemen van het gesprek met zijn werkgever wel in strijd was met goed werknemerschap als gevolg waarvan de werknemer een lagere ontslagvergoeding kreeg.

Dus “ja” er kunnen omstandigheden zijn waarin het stiekem opnemen van een gesprek met uw werkgever is toegestaan en waarin de opname door u in de rechtbank als bewijs kan worden gebruikt.

De andere kant van de medaille is echter dat het stiekem opnemen ook in strijd kan zijn met goed werknemerschap en dus gevolgen kan hebben voor de hoogte van de ontslagvergoeding. Voordat u dus een gesprek opneemt, doet u er dus verstandig aan eerst met een advocaat contact op te nemen en dus om advies te vragen.