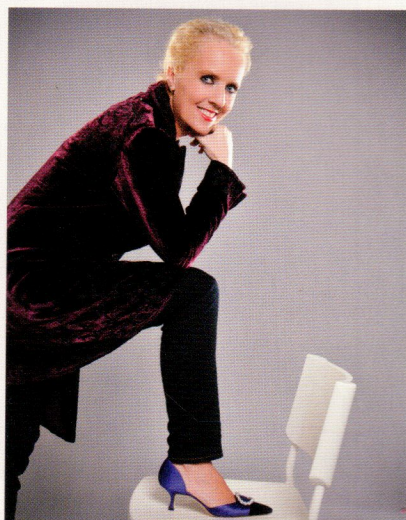


## Social media op de werkvloer: Facebookende werknemers

Social media zijn hot en volgens voorstanders onmisbaar in het zakelijk en privé leven. Het toenemend gebruik en de voortschrijdende technologische ontwikkeling brengt ontwikkelingen met zich mee waar de ondernemer in zijn omgang met de werknemer rekening moet houden en op moet anticiperen. Mag de werknemer bijvoorbeeld onder werktijd zijn LinkedIn-profiel bijwerken? Twitteren? Een foto uploaden naar zijn facebookpagina? Indien u geneigd bent, op deze vragen nee te antwoorden, rijst de vraag of uw mening verandert indien het gebruik een zakelijk doel heeft – bijvoorbeeld de twitterende werknemer die brancheontwikkelingen bijhoudt en gevolgd wordt door potentiële klanten? – en of u privé gebruik van social media onder werktijd wel kunt verbieden? Heeft u uw wensen schriftelijk aan uw personeel kenbaar gemaakt?

Ten aanzien van social media spelen een aantal aspecten van het recht. De vrijheid van meningsuiting, recht op privacy maar ook het goed werknemers- en werkgeverschap en het instructierecht van de werkgever. Indien u niets regelt, bestaat het risico dat u meer moet accepteren van uw werknemer dan als u de rechten en verplichtingen vooraf vastlegt. Een social media beleid in het arbeidsreglement waarin gereguleerd wordt hoe met social media wordt omgegaan, biedt



**Mr Iris van Rooij**

Van Rappard / Van Rooij BV  
Advocatuur voor ondernemers  
T: (010) 411 42 64  
F: (010) 225 10 61  
E: vanrooij@vanrappard.com

duidelijkheid voor werkgever en werknemer.

De rechter hecht ook belang bij sanctiëring van overtredingen bij internet gebruik aan de wijze waarop werkgever het beleid kenbaar heeft gemaakt, de bewoordingen en de vooraf kenbaar gemaakte sanctiëring.

Gebruik van social media kan aanleiding zijn voor een ontslag. Uit de rechtspraak zijn een aantal voorbeelden bekend waarin het plaatsen van vertrouwelijke werkgevers informatie op internet – ook buiten werktijd – aanleiding gaf tot ontslag. Dat de scheidslijn dun is blijkt uit de overwegingen van de kantonrechter waaruit kan worden afgeleid dat gewicht

wordt toegekend aan de wetenschap van de werknemer omtrent de vertrouwelijkheid en het internet gebruik.

Social media kunnen een voordeel opleveren voor werkgever bij het monitoren van de "zieke" werknemer. In een tijd waarin de meeste personen alles op facebook plaatsen, is het niet zo moeilijk om de zieke werknemer met een zeer druk sociaal leven te traceren en hier gevolgen aan te verbinden. Ook zijn er in de rechtspraak talloze voorbeelden te vinden waarbij de werkgever in het gelijk werd gesteld bij schending van concurrentie- en relatiebedingen en het bewijs van deze overtredingen via social media werd geleverd.

Zelf ben ik de mening toegedaan dat internet een open riool kan zijn waarin je niet moet gaan zwemmen zonder een zeer goede bescherming. Regulering kan deze bescherming zijn. De werkgever dient zich constant te bezinnen op een goed internetbeleid zodat vertrouwelijke gegevens niet het net op gaan, bij concurrenten onder ogen komen en hij niet aansprakelijk is voor door werknemers ongewenste teksten.