

“Hangt-ie potverdorie de vuile was buiten op internet...”

Het gebruik van social media kan een grote impact hebben, een enkel twitterbericht kan zo in de smaak vallen dat het aantal lezers hoger is dan de oplage van een dagblad. Meestal gebeurt dat niet, maar de kans op brede verspreiding toont de wenselijkheid van spelregels aan. Sinds vorig jaar staat op de ledendeel van de website van Vereniging VACO de ‘gedragscode social media’ met redelijke spelregels voor vermeldingen met social media over en van de werkgever, in en buiten de werkkring.



Steeds vaker ook worden Facebook, Twitter, LinkedIn en WhatsApp als marketingtool ingezet om het bedrijf van de werkgever op de kaart te zetten. Het zakelijk gebruik van bedrijfsgegevens is beperkt. Vertrouwelijke bedrijfsgegevens mogen niet zomaar worden gepubliceerd. Ook kan klant- en leveranciersinformatie niet ongevraagd en zonder toestemming worden vermeld en mogen geen mededelingen worden gedaan die afbreuk doen aan het imago van de werkgever of zijn producten en

vermelden. De VACO-gedragscode geeft duidelijke regels en stelt eveneens duidelijk dat ongeoorloofd zakelijk gebruik van de naam en reputatie van de werkgever niet zonder arbeidsrechtelijke gevolgen blijft (waarschuwend functie).

Case: Blokker

Van geheel andere orde kunnen de privé-uitingen via internet door een werknemer over zijn werkgever zijn. Daarover kan Blokker meepraten. Een werknemer van Blokker verzocht zijn

te betalen. De werknemer reageerde zich af op Facebook door zich negatief over Blokker uit te laten. Dat kwam de werknemer op een waarschuwing te staan. Een paar weken later was het weer raak, nu schreef de werknemer op zijn Facebookpagina: “blokker wat een hoerebedrijf spijt dak er ben gaan werken en die mensen ook d er werken vooral me teamleider wat een gore achter de ellebogen nijmegenseple nep wout je kan aan die kkkstreken van hem wel merken dat hij uit nijmegen komten wout uis geweest de hoerestumperd ooit komt mijn dag en geloof me dan st ze te janken kkhomo’s”

Grove belediging heeft niets te maken met vrijheid van meningsuiting

diensten. Verder is het van belang dat werknemers die actief zijn op fora en blogs altijd bij reacties de naam en adresgegevens van de werkgever

leidinggevende om een voorschot op het loon. Dit werd door Blokker geweigerd met als reden dat het algemeen beleid is om geen voorschotten

Dringende reden voor ontslag

Blokker confronteerde de werknemer met deze schandalige tekst. De werknemer gaf toe dat hij de tekst had geplaatst, hij vond dit kunnen vanwege de vrijheid van meningsuiting. Daarop schorste Blokker de man en diende



Case: JK Vloerverwarming

Anders verliep de ontbindingszaak van JK Vloerverwarming bij – opnieuw – de kantonrechter in Arnhem. Daar ging het om een werknemer die zich op zijn Facebookpagina negatief en discriminerend over zijn werkgever en een collega had uitgelaten met teksten als: “Ja hoor mag ik morgen weer met die zwarte mee jesus zeg gvd moet lekker doorgaan zo dan ben ik er gauw klaar

van Twitter het ‘onderhouden van zakelijke contacten’ inhield en dus overtreding van het relatiebeding.

Concurrentiebeding

LinkedIn kan een aardig hulpmiddel vormen voor het leveren van bewijs dat een toepasselijk concurrentiebeding wordt geschonden. Een kijkje op de LinkedInpagina van de ex-werknemer kan tegenwoordig volstaan om aan te

Zonder een gedragscode hanteert de rechtspraak geen duidelijke lijn

mee #JK”, “het is getint en het werkt niet hard?” en “Pfff is deze werkdag al om? Ik wil verlost worden van die mongool wat een gek zeg!! wilgvd weekend”

Ontslagvergoeding

Desgevraagd zei de werkgever bij de rechter dat de vertrouwensbreuk onherstelbaar was en hij de man niet terug wilde. Die uitlating en het ontbreken van een laatste waarschuwing brak de werkgever op. De rechter ontbond de overeenkomst en kende aan de werknemer een normale ontslagvergoeding toe. Dat laatste zou wellicht niet gebeurd zijn bij een gewaarschuwd man.

Omstandigheden

Bij het ontbreken van een gedragscode hanteert de rechtspraak geen duidelijke lijn, de omstandigheden van het geval zijn dan medebepalend. Dat blijkt ook uit twee uitspraken die kort na elkaar zijn geweest. In beide gevallen was sprake van het invoeren van schending van een relatiebeding met Twitterberichten. Het Gerechtshof Den Haag vond in kort geding dat de ex-werknemer zich op glad ijs bevond, maar dat op voorhand nog geen sprake was van het verboden ‘onderhouden van zakelijke contacten’, omdat het volgen op Twitter een eenzijdige actie van de volger is. Hierin zag de rechter een onderscheid met Facebook en LinkedIn, omdat die media acceptatie van een uitnodiging vereisen. Het Gerechtshof Arnhem oordeelde dat het relatiebeding zodanig duidelijk was dat het gebruik

tonen dat de nieuwe functie schending van het verbod op concurrentie inhoudt. De rechter in Arnhem maakte in een kort geding op deze wijze korte metten met een werknemer die ondanks een concurrentiebeding in zijn profiel zijn nieuwe baan met een verboden functie had opgenomen. Daarom zal niet iedereen een inbreukmakende functie publiekelijk op het internet plaatsen.

Advies

Als je bedenkt welke schade gebruik van social media kan aanrichten aan de concurrentiepositie en het imago van een bedrijf, en ook dat de rechtspraak vooralsnog geen duidelijke lijn hanteert als er geen gedragscode is overeengekomen en waarschuwingen ontbreken, is het duidelijk dat het zeer aan te bevelen valt om een gedragscode voor social media met werknemers overeen te komen. De gedragscode van Vereniging VACO kunt u downloaden van het ledendeel van vaco.nl. ●

een verzoek in bij de kantonrechter in Arnhem om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. De rechter stelde grove belediging van de werkgever vast en oordeelde dat het bericht van de werknemer niets met de vrijheid van meningsuiting te maken had. De excuses van de werknemer en het verwijderen van de tekst was mosterd na de maaltijd. De ontbinding werd zonder ontslagvergoeding uitgesproken. De rechter vond het argument dat Facebook tot privé domein van de werknemer hoort onjuist. Hij wees op het begrip ‘vrienden’ (in dit geval was een collega als vriend op Facebook geaccepteerd) en op het risico van re-tweeten, waardoor ook anderen dan ‘vrienden’ het bericht kunnen ontvangen. Als gewaarschuwd man moet de grove belediging worden aangemerkt als dringende reden, vond de rechter.



Op het ledendeel van vaco.nl staat de ‘gedragscode social media’.



Mr. Berend Smid
advocaat voor
(banden)ondernemers

 @berendsmid