

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

### HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Het gebruik van social media door werknemers stroomlijnen

**Tijdens de coronacrisis zijn mensen op het gebied van social media actiever geworden. Vanuit het arbeidsrecht bekeken, is dit niet altijd een positieve ontwikkeling. Stel dat uw werknemer een bericht op social media plaatst dat de reputatie van uw organisatie schaadt. Hoe kunt u hiertegen optreden en hoe kunt u dergelijke situaties voorkomen?**

Op het moment van schrijven, is Nederland nog in lockdown. Vanaf de thuiswerkplek hebben steeds meer mensen een mening over onder andere de aanpak van de overheid bij het vaccinatiebeleid en het gedrag van anderen. Ook het gebruik van social media is gestegen, in 2020 met gemiddeld 25%. Het komt steeds vaker voor dat werkgevers zich niet kunnen verenigen met een post die een werknemer – al dan niet privé – online heeft gezet. Dat gaat verder dan een negatieve uitlating. Het publiekelijke karakter van social media zorgt ervoor dat niet alleen de werknemer, maar ook uw bedrijfsnaam aan de post kan worden gekoppeld. Dit kan leiden tot reputatieschade, terwijl u socialmediagebruik door de werknemer in principe niet kunt verbieden. U kunt het socialmediabeleid echter wel stroomlijnen.

### Beleid

Het is toegestaan en zelfs ‘best practice’ om als werkgever een socialmediabeleid te hebben. Dit beleid is een gedragscode waaraan werknemers zich moeten houden. Bij schending van de gedragsnorm kan een schriftelijk beleid de ruggengraat zijn waarop u een ontbindingsprocedure of ontslag op staande voet baseert (zie de twee kaders op de rechterpagina). Het niet hebben

van een socialmediabeleid kan u zelfs worden tegengeworpen, zoals uit een eerdere uitspraak is gebleken. Daarbij moet u in het socialmediabeleid omschrijven wat het ‘gerechtvaardigd belang’ is bij de controle van de social media van de werknemer, zoals vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De werknemer heeft immers ook een bepaalde mate van vrijheid van meningsuiting en (online) privacy. Ook bij het controleren van social media komt de AVG in beeld. Daarnaast moet u zich ervan bewust zijn dat u het socialmediabeleid consequent moet toepassen en handhaven. Gebeurt dat niet, dan zal het beleid bij een overtreding door de werknemer weinig ondersteuning bieden bij het eventueel starten van een ontbindingsprocedure.

### Privésfeer

Het socialmediabeleid mag toezien op het gebruik van social media door werknemers, óók in de privésfeer. Het hoeft dus niet alleen te gaan om een werknemer die vanuit een socialmedia-account van de werkgever mogelijk schadelijke berichten plaatst. Het hangt van de situatie af welke berichten in de privésfeer zijn toegestaan en welke niet. Echter, hoe meer de uitlatingen te herleiden zijn naar de werkgever, hoe sneller de berichten worden afgekeurd en/of kunnen bijdragen aan een ontbindingsprocedure. Hebben de uitingen reputatieschade van de werkgever tot gevolg, dan kan de arbeidsovereenkomst in bepaalde situaties zelfs worden ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer of kan de werknemer op staande voet worden ontslagen. Uit rechtspraak

volgt dat een zekere mate van loyaliteit en zorgvuldigheid van de werknemer richting de werkgever mag worden verwacht. Reputatieschade is ingewikkeld te bewijzen. Dit hangt af van de situatie en onderbouwing. In de rechtspraak is aangenomen dat er sprake is van schade als andere mensen tegen de organisatie hebben geklaagd over uitingen van de werknemer.

### Sancties

Het is te adviseren om ook sancties in het socialmediabeleid op te nemen. Een officiële waarschuwing als sanctie is in ieder geval toelaatbaar, leert de praktijk. Leg deze goed vast in het dossier, evenals een mogelijke aantekening. Of een ontslag op staande voet een passende sanctie kan zijn, is weer sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden. Wat is bijvoorbeeld de strekking van het socialmediabericht, op welke wijze is het bericht te herleiden naar u als werkgever en lijdt uw organisatie reputatieschade? Voor het slagen van een ontslag op staande voet is het hoe dan ook van belang dat u de werknemer actief verzoekt het bericht te verwijderen en dat de werknemer daaraan geen gehoor geeft. Tot slot is bij het socialmediabeleid van belang dat u de verplichtingen uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR) voor ogen houdt. Het implementeren van een dergelijk beleid is namelijk een instemmingsplichtig besluit, dat u aan de ondernemingsraad moet voorleggen.

### Inbreuk

Een andere situatie die zich kan voordoen, is dat een derde persoon (geen werknemer) iets online plaatst dat slecht is voor

de reputatie van uw organisatie. Wat kunt u doen als deze persoon deze informatie via uw werknemer heeft verkregen? Deze derde persoon is niet gebonden aan een gedragscode en de werknemer heeft niets online geplaatst.

Los van een eventuele inbreuk op een overeengekomen geheimhoudingsbeding, kan het toch zo zijn dat u de werknemer óók voor de online gedragingen van de derde verantwoordelijk kan houden. Deze gedragingen kunnen zelfs leiden tot een ontslag op staande voet van de werknemer. De werknemer moet echter wel een substantieel aandeel hebben in de informatie die de derde heeft gebruikt. Als dat logisch volgt uit de situatie, moet de werknemer ook de derde persoon verzoeken het online bericht te verwijderen. Het is te adviseren een opmerking in het socialmediabeleid op te nemen over het handelen van derden en hoe dit eventueel toe te rekenen is aan de werknemer.

### Doeltreffend

Samengevat helpt het opstellen van een socialmediabeleid u als u werknemers wilt aanpakken die zich online onjuist of zelfs schadelijk opstellen. Welke gevolgen de socialmediapost van de werknemer kan hebben, hangt volledig af van de omstandigheden. De ernst van de situatie onderschrijft namelijk niet alleen uw gerechtvaardigd belang bij de controle van social media, maar ook de verwijtbaarheid van het handelen van de werknemer. Sancties als een ontslag op staande voet hoeven daarbij niet te worden uitgesloten, hoewel minder verregaande sancties, zoals een officiële waarschuwing en verwijdering van het online bericht, eveneens doeltreffend kunnen zijn.

*Joost Kokje, advocaat bij TaylorWessing, tel. (088) 024 30 20, e-mail: j.kokje@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com*

## Uitingen in strijd met goed werknemerschap

Een werknemer van Greenpeace had een (privé) Facebook-account met ongeveer 200 vrienden. Greenpeace had een socialmediabeleid. Op de Facebook-pagina van de werknemer stond vermeld dat hij bij Greenpeace in dienst was. Via een anonieme tip werd Greenpeace erop gewezen dat de werknemer berichten had geplaatst over protesten in Hongkong die met (dodelijk) geweld moesten worden neergeslagen en over het ontwikkelen van kernwapens. Greenpeace wilde daarom de arbeidsovereenkomst ontbinden.

### Kernwaarden

De rechtbank overwoog dat de vrijheid van meningsuiting moest worden afgewogen tegen goed werknemerschap. Van belang waren daarbij de aard van de

uitingen, de motieven van de werknemer, de schade en de ernst van de sanctie. Volgens de kantonrechter waren de uitlatingen over de protesten dusdanig in strijd met de kernwaarden van Greenpeace dat de werknemer bij het uiten daarvan in strijd handelde met goed werknemerschap. Doordat de werknemer Greenpeace op zijn profiel had staan, werd de koppeling gemaakt met deze organisatie. Daarnaast was er schade aan de zijde van Greenpeace, omdat meerdere personen zich over de uitlatingen bij Greenpeace hadden beklagd. Omdat de werknemer zich niet wilde conformeren aan het socialmediabeleid, heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden. *Rechtbank Amsterdam, 20 februari 2020, ECLI (verkort): 1163*

## Ambtenaar had te veel kritiek op werkgever

Een werknemster was trouwambtenaar bij een gemeente. De gemeente had een gedragscode, waarin was bepaald dat de werknemster integer moest handelen en klachten eerst intern moest aankaarten.

### Burgemeester

Buiten haar leidinggevende om stuurde de werknemster een e-mail aan de burgemeester, waarin zij kritiek uitte op het coronabeleid bij huwelijksvoltrekkingen. Vervolgens plaatste de werknemster haar kritiek op social media en gaf zij een interview aan een krant. De gemeente ontsloeg de werknemster op staande voet wegens ernstig plichtsverzuim.

De kantonrechter oordeelde dat de werknemster weliswaar een arbeidsovereen-

komst had naar burgerlijk recht, maar dat voor haar ook aanvullende verplichtingen golden, zoals dat zij zich moest gedragen als goed ambtenaar en zich moest onthouden van uitingen die haar functiëren konden belemmeren. Volgens de rechter had zij deze verplichtingen geschonden en in strijd gehandeld met de gedragscode. Dat de werknemster niet expliciet met de gedragscode had ingestemd, maakte niet uit. De gemeente was namelijk wettelijk verplicht een gedragscode te hebben. Door niet de interne procedure te volgen voor het melden van haar kritiek, had ze zich schuldig gemaakt aan ernstig plichtsverzuim. *Rechtbank Gelderland, 17 juli 2020, ECLI (verkort): 3599*