

Social media op de werkvloer

Nederland is koploper in het toestaan van 'social media' op de werkvloer, zo blijkt uit een onderzoek dat is gepubliceerd in het online-tijdschrift Computable. Grote kans dat ook uw werknemers tijdens werktijd wel eens 'Facebook-en', 'Linkedin-nen' en 'Twitteren'.

Een groot deel van de werknemers met een kantoorbaan houdt regelmatig de social media in de gaten. Met het groeiend aantal 'smartphones' zijn social media ook in andere functies, waarin geen beeldschermwerk wordt verricht, steeds toegankelijker. Is dat erg? Het lezen van berichten via social media is nog één ding, het versturen van berichten over het eigen bedrijf is iets anders.

Een werknemer van een landelijke winkelketen plaatste de volgende, enigszins ingekorte en gekuiste tekst op Facebook. "(...) *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 (...) nep wout (...)*". De werkgever was 'not amused' en wilde de arbeidsovereenkomst beëindigen, de werknemer beriep zich op vrijheid van meningsuiting. Hoe dit afliep? Die werknemer werkt daar niet meer. Met vrijheid van meningsuiting had dit, aldus de kantonrechter, niets te maken. De mededeling was in strijd met de zorgvuldigheid die een werknemer jegens zijn werkgever in acht moet nemen. Anders liep het af in een geval waarin een werknemer van een vloerverwarmingbedrijf meerdere racistische berichten op Facebook plaatste. Van het kaliber 'Het is getint en werkt niet hard'. De rechter kon er niet om lachen maar vond de verschillende mededelingen toch onvoldoende voor ontslag op staande voet omdat de werkgever niet eerst een (laatste) waarschuwing had gegeven.

Wellicht zou u het gebruik van social media op de werkvloer na lezing van het bovenstaande het liefst verbieden. De imago-schade kan enorm zijn. Dat is echter niet zo eenvoudig. 20 jaar geleden al, het woord smartphone moest nog worden uitgevonden, heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens geoordeeld dat werknemers een gerechtvaardigd belang hebben om gedurende het uitvoeren van hun werk contacten met andere mensen te kunnen aangaan. Een dergelijk verbod zal met de opkomst van Het Nieuwe Werken alleen nog maar moeilijker worden. De grenzen tussen werk en privé vervagen, thuis wordt nog een uurtje gewerkt, op het werk worden ook privécontacten onderhouden....

Wat kunt u dan wel doen? De werkgever heeft een instructiebevoegdheid en mag eenzijdig regels vaststellen over de wijze waarop het werk moet worden uitgevoerd en hoe een goede werksfeer wordt bereikt. Indien u aangeeft wat wel en wat niet kan en ook benoemt wat de sancties zijn, is het gemakkelijker om in te grijpen wanneer dat onverhoopt nodig is. Denk aan die medewerker van het vloerverwarmingbedrijf. U wilt het nog gemakkelijker? Voor de onlangs gehouden BFBN-themamiddag 'Actualiteiten Arbeidsrecht' heeft mijn kantoor een social-media protocol opgesteld. Indien u contact met mij opneemt, via LinkedIn, Twitter (@pervanderkooi) of, vooruit, via een oude vertrouwde e-mail, krijgt u het toegestuurd.



Per van der Kooi
 Advocaat Bouwrecht en Arbeidsrecht
 De CLERCQ Advocaten, Leiden
p.vanderkooi@declercq.com



Een voorbeeld van een goed 'huwelijk': hier gaan staal en beton naadloos in elkaar over.