

Convoi Social



Hoe de werknemer kan worden gestuurd op social media

Arno Knook
Nuenen, Mei 2013

Onderzoeksrapport

Convoi Social

Hoe de werknemer kan worden gestuurd op social media



In opdracht van Van Rooijen Logistiek B.V.

Auteur: Arno Knook

School: Juridische Hogeschool Avans – Fontys, locatie Tilburg

Avans: 2024327

Fontys: 2059082

Onderwijsblok: E1/E2

Nuenen, mei 2013

Stagementor: Dirk van Riel

Eerste stagedocent: Suzanne de Rooij

Tweede stagedocent: Marloes Strooper

Voorwoord

Dit onderzoek is geschreven in opdracht van Van Rooijen Logistiek, een logistiek dienstverlener gevestigd in Eindhoven en Turnhout. Ik had het Hoofd Personeel & Organisatie aangeboden onderzoek te doen naar de invloed van social media op de relatie tussen Van Rooijen Logistiek en haar werknemers. De resultaten van dat onderzoek zouden worden verwerkt in een onderzoeksrapport en vervolgens zou er een gedragscode over het gebruik van social media worden geschreven.

Dit onderzoek is vooral een literatuur- en jurisprudentieonderzoek. De literatuur bestaat vooral uit tijdschriftartikelen, die zijn geschreven naar aanleiding van ontwikkelen in het recht, zoals recente uitspraken. De jurisprudentie bestaat vooral uit vonnissen van rechtbanken. Voor zaken die niet direct over social media gaan, maar die wel van invloed zijn op hoe werkgevers en werknemers met social media om moeten gaan, zijn enkele arresten van het Europese Hof voor de rechten van de Mens gebruikt. Het interessante aan dit onderzoek, is dat het actueel is. Het lastige daarin is, dat de juridische elementen van social media en de arbeidsrelaties nog volop in ontwikkeling zijn.

Dank gaat allereerst uit naar Dirk van Riel, Hoofd Personeel & Organisatie bij Van Rooijen Logistiek en Suzanne de Rooij, docent aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys voor hun begeleiding tijdens het onderzoek en feedback op ingezonden stukken. Daarnaast wil ik Wilma van de Meerakker bedanken, omdat zij heeft meegedacht bij mijn onderzoek voor hoofdstuk 4 en 5 van dit rapport.

Arno Knook
Nuenen, mei 2013

Inhoud

<u>Samenvatting</u>	5
<u>Afkortingen</u>	6
<u>1: Inleiding</u>	7
1.1. Probleembeschrijving	7
1.2. Doelstelling	7
1.3. Vraagstelling	7
1.4. Deelvragen	8
1.5. Onderzoeksmethoden	8
1.6. Onderzoeksmiddelen	8
1.7. Gegevensverwerking	8
1.8. Betrouwbaarheid	8
1.9. Validiteit	8
<u>2: Social Media</u>	9
2.1. De geschiedenis	9
2.2. Social media vandaag: de theorie van Kaplan en Haenlein	9
-2.2.1. Wiki's	10
-2.2.2. Blogs	10
-2.2.3. Contentsites	10
-2.2.4. Sociale netwerken	11
-2.2.5. Online game-werelden	11
-2.2.6. Virtuele werelden	11
2.3. Social media vandaag: een andere indeling	11
2.4. Kritiek op social media	12
2.5. Conclusie	12
<u>3: Het privacybelang</u>	13
3.1. De basis	13
3.2. Werk en privé	13
-3.2.1. Niemietz vs. Germany	13
-3.2.2. Halford vs. the United Kingdom	14
-3.2.3. Copland vs. the United Kingdom	14
3.3. Beperkingen	15
3.4. Controle	15
-3.4.1. Verantwoordelijke, betrokkene, persoonsgegevens en verwerking	15
-3.4.2. De plichten van de verantwoordelijke	16
-3.4.3. De rechten van de betrokkene	17
3.5. De ondernemingsraad	17
3.6. Conclusie	17
<u>4: Uitingen</u>	18
4.1. De eigen mening	18
4.2. Goed werknemerschap	18
-4.2.1. Het werk	18
-4.2.2. De klanten	19
-4.2.3. Filmpjes	19
4.3. Grovelijke belediging	20
-4.3.1. Beledigend, maar geen belediging	20
-4.3.2. Een schoolvoorbeeld: De Blokker-zaak	21
-4.3.3. Belediging of kritiek?	23

4.4. Geheimhouding	24
4.5. De zieke werknemer	26
4.6. Conclusie	26
<u>5: Sancties</u>	27
5.1. Ontbinding	27
-5.1.1. De dringende reden	27
-5.1.2. De verandering in de omstandigheden	27
-5.1.3. Primair/Subsidiair	28
5.2. Ontslag op staande voet	28
-5.2.1. Vereisten	28
-5.2.2. Ontbinding voor zover vereist	29
5.3. Ontslag en social media	29
-5.3.1. Waarschuwing	29
-5.3.2. Ontbinding	30
-5.3.3. Ontslag op staande voet	30
5.4. Conclusie	31
<u>6: Social Media op de weg</u>	32
6.1. Het strafrechtelijke argument	32
-6.1.1. Social media op de mobiele telefoon	32
-6.1.2. Social media op de laptop of tablet	32
6.2. Het argument van de aansprakelijkheid	32
-6.2.1. Eigen schade	33
-6.2.2. Schade aan derden	33
6.3. Arbeidsrechtelijk	33
6.4. Conclusie	34
<u>7: Conclusies en aanbevelingen</u>	35
7.1. Conclusies	35
-7.1.1. Social media	35
-7.1.2. Privacy	35
-7.1.3. Uitingen	35
-7.1.4. Sancties	36
-7.1.5. Social media op de weg	36
-7.1.6. De centrale raag	37
7.2. Aanbevelingen	37
-7.2.1. De gedragscode	37
-7.2.2. De ondernemingsraad	37
<u>Literatuurlijst</u>	38
-1: Literatuur	38
-2: Artikelen	38
-3: Jurisprudentie	38
-4: Websites	39
-5: Afbeeldingen	39
<u>Evaluatie</u>	40

Samenvatting

De afgelopen jaren is het gebruik van social media, zoals Hyves, Facebook, Twitter en LinkedIn toegenomen. Dat heeft ook de nodige gevolgen voor het arbeidsrecht. Zo worden op social media ook uitlatingen gedaan over werkgevers. Daar zitten ook uitlatingen tussen, die weinig vleidend of zelfs ronduit schofferend kunnen zijn. Om hiermee om te kunnen gaan, stellen steeds meer ondernemingen een gedragscode op voor het gebruik van social media, een gedragscode die enerzijds de werknemers bewust moet maken van de risico's van social media en die tegelijkertijd ook handvatten moet bieden voor sancties, als het eens mis mocht gaan.

Van Rooijen Logistiek wil ook een gedragscode opstellen voor het gebruik van social media. Daarbij spelen echter enkele vraagstukken.

Allereerst is er het vraagstuk van de privacy. Sommige werknemers zijn namelijk van mening, dat social media strikt persoonlijk zijn, en dat een werkgever zich daar buiten heeft te houden. Daarnaast bestaan er geen concrete wettelijke bepalingen over social media en hoe daarmee om te gaan. Men moet dan terugvallen op reeds bestaande, algemenere wettelijke bepalingen en op de jurisprudentie. Tegelijkertijd is er nog relatief weinig jurisprudentie over social media met betrekking tot het arbeidsrecht.

Bovendien is er bij Van Rooijen Logistiek nog een extra aandachtspunt aan social media, namelijk die van het gebruik van social media op de weg. Als logistiek dienstverlener heeft Van Rooijen Logistiek uiteraard ook chauffeurs in dienst, die voor hun werk op de weg zitten. Het is daarom ook zeer relevant om te onderzoeken, wat de gevolgen kunnen zijn van het gebruik van social media tijdens het rijden, niet in de laatste plaats, als daarbij ook nog schade of letsel wordt toegebracht.

De belangrijkste bevindingen zijn:

- Van Rooijen Logistiek zou eigenlijk een ondernemingsraad moeten hebben, die kan instemmen met de invoering van een gedragscode.
- Beledigende uitingen zijn nog niet per definitie een grovelijke belediging.
- Ontslag op staande voet is een ongeschikt ontslagmiddel, als het gaat om uitingen via social media.

De belangrijkste conclusies zijn:

- De werknemer moet accepteren, dat de werknemer ook op het werk privéhandelingen verricht, bijvoorbeeld op social media.
- De werknemer mag beperkingen opleggen aan het gebruik van social media.
- Uitingen via social media worden grotendeels beheerst door het goed werknemerschap
- Ontbinding na een eerder gegeven waarschuwing biedt de grootste kans op een succesvolle beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, die zich via social media ontoelaatbaar heeft geuit.
- Een gedragscode voor het gebruik van social media, moet onder andere aangeven, wat niet is toegestaan en moet rekening houden met het recht op privacy van de werknemer, waar het de controle betreft.

De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- De werkgever wordt aangeraden één van de gedragscodes uit de bijlagen te invoeren
- De werkgever wordt aangeraden om zorgvuldige te (laten) onderzoeken, wat de risico's en gevolgen zijn van een gedragscode, die is ingevoerd zonder de instemming van een ondernemingsraad en van ontslagprocedures op grond van overtreding van zo'n gedragscode.

Afkortingen

Art.: artikel

BW: Burgerlijk Wetboek

EHRM: Europees Hof voor de rechten van de Mens

EVRM: Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden

EMG: Educatieve Maatregel Gedrag en verkeer

EVRM: Europees Verdrag

Hof: Gerechtshof

HR: Hoge Raad der Nederlanden

Ktr: Kantonrechter

n.g.: Niet gepubliceerd

OR: Ondernemingsraad

Rb: Rechtbank

Rv: Wetboek van burgerlijke rechtsvordering

RVV1990: Reglement Verkeersregels en Verkeerstekens 1990

Vzr: voorzieningenrechter

Wbp: Wet bescherming persoonsgegevens

WOR: Wet op de ondernemingsraden

WvSr: Wetboek van Strafrecht

WW1994: Wegenverkeerswet 1994

WW: Werkloosheidswet

1: Inleiding

Van Rooijen Logistiek is een logistiek dienstverlener, gevestigd in Eindhoven, met een nevenlocatie in Turnhout, België. Van Rooijen Logistiek vervoert Fast Moving Consumer Goods (FMCG). Daarnaast heeft Van Rooijen Logistiek een railterminal, waar zeecontainers worden verwerkt. Bovendien vervoert Van Rooijen Logistiek ook licht radioactief materiaal dat voor medische doeleinden wordt gebruikt. In totaal werken er ongeveer 400 mensen bij Van Rooijen Logistiek. Steeds meer medewerkers hebben een account op één of meerdere social media, zoals Hyves, Facebook en Twitter, LinkedIn.

1.1. Probleembeschrijving

Social media zijn de laatste jaren sterk in opkomst. Steeds meer mensen leggen contact met elkaar via Facebook, Hyves, LinkedIn of een ander social medium, zo ook de medewerkers van Van Rooijen Logistiek. Bovendien lijken mensen ook meer tijd te besteden aan social media, mede door de ontwikkelingen op het gebied van mobiele telefonie (o.a.

smartphones), tablets en mobiel internet. Daarnaast lijkt er soms een drang te bestaan om ongegeneerd alles dat de gebruiker meemaakt op het internet te moeten plaatsen.

Van Rooijen Logistiek heeft al enkele keren het probleem gehad, dat medewerkers zich negatief hebben uitgelaten over het bedrijf, de leidinggevenden of collega's. Tot nog toe wordt er eerst een waarschuwing gegeven. Bij een tweede of derde overtreding, afhankelijk van de ernst van de uiting, zal het dienstverband worden beëindigd. Er is echter nog geen bestaand beleid op papier.

Daarnaast heeft Van Rooijen Logistiek ook al eens meegemaakt, dat een zieke werknemer verlof opnam, maar vervolgens tijdens dat verlof in de kroeg carnaval ging vieren. Daar kwam Van Rooijen Logistiek achter, toen er foto's op Facebook verschenen van de werknemer in de kroeg tijdens carnaval.

De technische ontwikkelingen op het gebied van mobiele telefonie, mobiel internet en social media zijn niet tegen te houden. Die zijn, zoals ze zijn. Om te voorkomen, dat een bedrijf wordt geschaad door uitingen op social media, kan het echter zinvol zijn, om een gedragscode op te stellen over het gebruik van social media.

Wat in dit onderzoek meespeelt, is dat de uitlatingen en foto's geplaatst worden op een account van de werknemer zelf, waar Van Rooijen Logistiek weinig mee te maken heeft. Die accounts lijken in beginsel privé, maar wat er op wordt geplaatst, kan Van Rooijen Logistiek schade toebrengen. Er zal dan ook aandacht moeten worden besteed aan de verhouding tussen het werkgeversbelang van Van Rooijen Logistiek en de grondwettelijk recht op privacy van de werknemer.

Dat is precies, wat Van Rooijen Logistiek wil: dat er een gedragscode over social media wordt opgesteld. In die gedragscode moet dus ook duidelijk worden, welke middelen Van Rooijen Logistiek heeft, om op te treden tegen uitingen op social media, waar ze niet van is gediend. De werknemers weten, wat wel en niet wordt getolereerd en zijn gewaarschuwd voor de consequenties van eventuele misdrijvingen. Van Rooijen Logistiek weet, op haar beurt, hoe er tegen misdrijvingen kan worden opgetreden.

1.2. Doelstelling

Het doel van dit afstudeeronderzoek is een 'gedragscode social media' op te stellen, waarin duidelijk wordt, welke uitlatingen/gedragingen op social media Van Rooijen Logistiek niet hoeft te tolereren en wat de consequenties van uitingen kunnen zijn.

1.3. Vraagstelling

Welke bepalingen kan een werkgever het beste opnemen in een gedragscode social media, hoe kunnen deze bepalingen het beste worden geformuleerd en wat voor (arbeidsrechtelijke) consequenties kan een werkgever verbinden aan het overtreden van deze bepalingen?

1.4. Deelvragen

Om een antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, worden de volgende deelvragen gesteld;

- 1: Wat zijn social media?
- 2: Hoe verhoudt het belang van de werkgever zich tot het recht op privacy van de werknemer?
- 3: Welke uitingen via social media kunnen op één of andere manier van belang zijn voor Van Rooijen Logistiek?
- 4: Hoe kan Van Rooijen Logistiek optreden tegen uitingen over het bedrijf, de leidinggevendenden, collega's en cliënten/partners van Van Rooijen Logistiek op social media, welke zijn gedaan door de eigen werknemers?
- 5: Wat zijn de risico's van gebruik van social media tijdens het rijden en hoe kan Van Rooijen Logistiek zich hiertegen indekken?

1.5. Onderzoeksmethoden

Het onderzoek zal vooral een literatuuronderzoek zijn: literatuur en jurisprudentie zoeken en zorgvuldig bestuderen.

1.6. Onderzoeksmiddelen

Er lijkt weinig specifieke regelgeving te bestaan over social media en arbeidsrelaties. Daarom zal er worden teruggegrepen op reeds bestaande wetgeving. Het is daarbij vooral belangrijk te onderzoeken, hoe de social media in de reeds bestaande wetgeving worden ingepast door de rechtspraak en door vakexperts. Daarnaast kan het lonen om bij andere bedrijven na te vragen, of zij een 'gedragscode social media' hebben en hoe die er uitziet.

1.7. Gegevensverwerking

De bevindingen van het onderzoek zullen worden verwerkt in een onderzoeksrapport. Dit rapport zal worden aangeboden aan het Hoofd Personeel & Organisatie van Van Rooijen Logistiek.

1.8. Betrouwbaarheid

Het is erg van belang om de meest recente stukken te gebruiken in dit onderzoek. Daarnaast is het ook belangrijk om meerdere bronnen te vinden. De opvattingen kunnen namelijk niet alleen snel veranderen, maar ook aanzienlijk uiteenlopen afhankelijk van met welk social medium men van doen heeft.

1.9. Validiteit

Om zeker te weten, dat de opdrachtgever het onderzoek krijgt, waar ze om had gevraagd, zullen er regelmatig stukken in concept worden voorgelegd aan de stagementor. Hij kan dan zeggen, of het hem relevant lijkt voor het onderzoek.

2: Het begrip social media

Om een gedragscode voor het gebruik van social media op te kunnen stellen, is het allereerst van belang om vast te stellen, wat men onder social media verstaat. Op die manier wordt duidelijk, op welke media de gedragscode van toepassing zou moeten zijn.

2.1. Geschiedenis

Eén van de eerste voorlopers van social media is eind jaren '70 ontwikkeld. In 1979 werd "Usenet" gelanceerd door bedenkers Tom Truscott en Jim Ellis "Usenet" was een discussie-website, waargebruikers van over de hele wereld berichten konden plaatsen.

In 1998 lanceerden Bruce en Susan Abelson "Open Diary", een website waar online dagboekschrijvers zich verzamelden als een soort gemeenschap. In die tijd ontstond ook de term weblog. Deze term werd ook meteen ingekort tot blog, toen een gebruiker voor de grap "we blog" afleidde van weblog. "Open Diary" wordt beschouwd als één van de eerste moderne vormen van social media.

Een ontwikkeling die zeer belangrijk is geweest voor de moderne social media is die van Web2.0. Web2.0 is enerzijds een technische ontwikkeling.

Anderzijds hoort bij Web2.0 ook een andere opvatting over internet. De filosofie van Tim O'Reilly is dat internet geen eenrichtingsverkeer zou moeten zijn, waarbij de webbeheerders (of mensen in opdracht van de webbeheerders) beslissen wat gebruikers op hun website kunnen vinden. In plaats daarvan zouden de gebruikers zelf ook een bijdrage moeten kunnen leveren. Een belangrijke term die daar bij hoort, is "User Generated Content" (UGC, letterlijk "Gebruiker Gegenereerde Inhoud"). UGC is een creatieve ontwikkeling, waarbij de gebruiker inderdaad zelf voor de inhoud van een website zorgt. Wikipedia is daar een schoolvoorbeeld van. Iedereen kan de pagina's van Wikipedia bewerken.

UGC zou aan drie vereisten moeten voldoen:

- Publicatie: De informatie moet ook daadwerkelijk gepubliceerd worden;
- Creativiteit: De gebruiker kopieert en plakt niet klakkeloos iets, dat elders al was gepubliceerd;
- Amateur: De gebruiker plaatst de inhoud niet in de uitoefening van zijn beroep.

2.2 Social media vandaag, de theorie van Kaplan & Haenlein

Andreas Kaplan en Michael Haenlein stellen dat Web2.0 en UGC van groot belang zijn voor de moderne social media.¹ Volgens Kaplan en Haenlein zijn social media internetapplicaties, die gebruik maken van de technische mogelijkheden van Web2.0 en de creatieve uitwisseling van UGC.

Kaplan en Haenlein delen de social media in zes categorieën:

- wiki's;
- blogs;
- contentsites;
- sociale netwerken;
- online game-werelden
- virtuele werelden

¹ Haenlein & Kaplan: 'Users of the World unite! The challenges and opportunities of Social Media', *Business Horizons* 2010-53, p. 59-68.

Daarbij beschouwen Kaplan en Haenlein niet alle social media als volledig gelijkwaardig. Sommige vormen van social media zijn socialer of juist minder sociaal dan anderen. Kaplan en Haenlein hanteren daarvoor twee criteria:

- De mate van zelfpresentatie: Op sommige social media kun je meer van jezelf laten zien dan op anderen;
- De 'rijkheid' van de media. Hierbij gaat het om de mediavorm. Een social medium, dat zo goed als alleen maar uit tekst bestaat, is minder sociaal dan een social medium, waar men foto's of filmpjes kan plaatsen.

2.2.1. Wiki's

Het doel van een wiki is, dat verschillende gebruikers samen informatie beheren. Dat kan zeer breed zijn, zoals wikipedia, maar ook zeer specifiek, zoals de wiki's die zich richten op een bepaald thema (een televisieserie, serie videospellen, uitgever van stripboeken e.d.). Het feit, dat wiki's door iedereen kunnen worden bewerkt, ongeacht het kennis niveau terzake, maakt een wiki een social medium. Hier zit de opvatting van de UGC erg in verweven. Tegelijkertijd beschouwen Kaplan en Haenlein wiki's als de minst sociale vorm van social media. Men is immers altijd gebonden aan het onderwerp van de wiki. Wanneer men op wikipedia een pagina over walvissen aan het bewerken is, kan men daar niet ineens over appels beginnen.

2.2.2. Blog

Een blog of weblog was tot 2009 een soort logboek dat door één beheerder werd beheerd. Die persoon vulde steeds de blog aan. Als anderen daarop konden reageren, was dat vaak maar kort. Tegenwoordig zijn er ook multi-author blogs (MABs, meerdere-auteur blogs). Zoals de term al zegt, zijn er hier meerdere auteurs, die een substantiële bijdrage leveren aan de inhoud van de blog. Een MAB gaat wel vaak over één onderwerp, zodat alle auteurs elkaar aanvullen. Tumblr is een site voor MABs. Kenmerkend voor microblogs is, dat de berichten erg kort zijn, evenals alle reacties die op het oorspronkelijke bericht volgen. Twitter en Tumblr zijn twee bekende microblogs. Op Twitter bijvoorbeeld mogen berichten of 'tweets' maximaal 140 tekens lang zijn.

2.2.3. Contentsites

Sommige social media zijn doelbewust opgezet om foto's te plaatsen en anderen in de gelegenheid te stellen op die foto's te reageren. Eén van de bekendste en oudste fotosites is Flickr.

Zoals er websites bestaan, waar men foto's kan plaatsen en anderen op die fotos kunnen reageren, zo zijn er ook websites die hetzelfde beogen voor filmmateriaal. Het bekendste voorbeeld is Youtube, maar er zijn ook andere videosites met een soortgelijke insteek, zoals Veoh en Dailymotion.

Het sociale karakter van dergelijke sites komt zeer sterk naar voren, op de momenten, waarop een bepaalde inhoud bijzonder vaak wordt bekeken. Een bekend voorbeeld is de Noord-Koreaanse Psy, die in korte tijd enorm veel kijkers aantrok met zijn Gangnam Style.² Contentsites zijn in zekere zin socialer dan wiki's en blogs, omdat het meer is dan een lap tekst. Er zitten echter nog steeds grenzen aan, omdat de vorm van de inhoud centraal staat. Youtube is bijvoorbeeld een videosite, dus de inhoud moet in videovorm worden verrat. Bovendien moeten reacties ook over de inhoud gaan. Dat is dus ook een beperking.

² www.nu.nl: Gangnam Style meest bekeken youtubefilmpje ooit.

2.2.4. Sociale netwerken

Bij sociale netwerken staat het plaatsen van een film of afbeelding niet centraal, maar het leggen van contact. Deze vorm is ouder dan men zou verwachten. In 2003 al, was Cu2 (van het Engelse “see you too”) redelijk populair. Later kwamen MySpace en Hyves en tegenwoordig is Facebook zeer populair. De gebruiker bepaalt zelf hoe hij zijn pagina invult. Dit kan met tekst, maar men kan ook afbeeldingen of video's toevoegen. Bovendien kunnen gebruikers ook zelf een blog bijhouden. Op deze manier komen eigenlijk verschillende social media samen op één weblocatie.

2.2.5. Online game-werelden

Een online game-wereld, is een driedimensionale wereld binnen het internet, waar een bepaald spel wordt gespeeld.³ Voor een dergelijk spel maakt de gebruiker een eigen deelnemer aan, waarmee hij/zij zich vrijelijk kan bewegen door de game-wereld.

Een bekende game-wereld is World of Warcraft.⁴ Een gebruiker maakt zijn eigen personage aan, waarmee hij/zij zich binnen de fantasy-wereld van World of Warcraft voortbeweegt. Daarbij voert de speler allerlei taken uit, samen met en/of tegen andere gebruikers, die ook hun eigen personage hebben aangemaakt.

2.2.6. Virtuele werelden

Waar men in een online game-wereld nog gebonden is aan de spelregels die bij de game horen, is men in virtuele werelden een heel stuk vrijer. Je kunt dingen doen, maar je bent niet verplicht tot het uitvoeren van opdrachten, om verder te komen. De enige regels die gelden, zijn er om de virtuele wereld voor iedereen leuk en ‘leefbaar’ te houden. Die enorme vrijheid maakt, dat virtuele werelden als de hoogste vorm van social media worden gezien.

Second Life is een grote virtuele wereld, die zelfs een eigen munteenheid kent.⁵

2.3. Social media vandaag: een andere indeling

Kaplan en Haenlein hebben de social media gerangschikt naar zelfpresentatie en middelen. Het is echter ook mogelijk social media naar doel in te delen. Er zijn dan ruwweg drie groepen:

1. sociale netwerken, zoals hyves en facebook, zijn vooral bedoeld om sociale contacten te onderhouden met anderen;
2. kennis- en nieuwssites, zoals wiki's, zijn vooral bedoeld om kennis met de wereld te delen;
3. fora en blogs zijn, zoals Twitter en geenstijl, zijn bedoeld om de eigen mening kenbaar te maken en soms ook om hele discussies te faciliteren.

Overigens zal deze indeling niet meer expliciet terugkomen in het onderzoek, evenals de indeling volgens Kaplan en Haenlein. Het geeft echter wel helder aan, dat het begrip social media een breed begrip is, misschien wel breder dan men in eerste instantie zou verwachten. Gevolg is dat een gedragscode social media, zoals Van Rooijen Logistiek die wil gaan hanteren, een grotere reikwijdte kan hebben, dan sommigen misschien vermoedden.

³ Driedimensionaal impliceert in deze geen 3D beeld, maar slechts, dat men in deze wereld zijn personage in drie dimensies kan bewegen: vooruit/achteruit, links- & rechtsaf en omhoog/omlaag (bijv bij gebergten).

⁴ eu.battle.net/wow/en/.

⁵ www.secondlife.com.

2.4. Kritiek op social media

De opkomst van Web2.0 en social media wordt door veel mensen als iets positiefs benaderd. Mensen kunnen zélf actief deelnemen aan het internet. Naar de mening van Andrew Keen is dit echter geen verbetering. Hij ziet een ontwikkeling, die hij vergelijkt met de opkomst van communisme, zoals dat Karl Marx dat voorstond.⁶ Dat houdt in, dat Andrew Keen ziet, dat iedereen een schrijver/fotograaf/filmmaker wordt. De massa doet in feite wat eens voorbehouden was voor een selecte groep mensen, die echter wel goed was in wat ze deed. Er is geen waardering meer voor die ervaring en expertise, zoals ook volgens de communistische opvattingen iedereen gelijk zou zijn en excellente prestaties niet als zodanig zouden worden erkend.

Als Andrew Keen zich specifiek op social media richt, voorziet hij ook dat de betrouwbaarheid van internet afneemt. Omdat iedereen een wikipedia-artikel kan bijwerken, kunnen die bewerkers ook mensen zijn, die eigenlijk nauwelijks weten waar ze over schrijven. Bovendien vreest/ziet Andrew Keen, dat diegenen die wél weten waar ze over praten meer en meer het zwijgen wordt opgelegd, door zogenaamde 'bans', waarmee iemand niet meer welkom is op een pagina. De experts zouden dwarsliggers zijn, omdat zij een heel andere kijk op de materie kunnen hebben. Of Keen gelijk heeft, of zal krijgen, kan niet eenduidig worden gezegd. Dit onderzoek is daar sowieso niet het juiste middel voor, aangezien de sociaalmaatschappelijke risico's en effecten van social media niet centraal staan. Het is echter wel goed om te beseffen, dat niet iedereen onverdeeld gelukkig is met social media.

2.5. Conclusie

Social media zijn internettoepassingen, met als kernpunt de gedachtegang dat iedereen een bijdrage kan leveren. Sommige social media zijn er om 'samen' kennis te vergaren en te delen (bijv. wiki's), anderen zijn er om zichzelf te laten zien en zelf een sociaal netwerk aan te leggen en te onderhouden (bijv. Facebook).

⁶ www.weeklystandard.com: Web2.0 The second generation of the internet has arrived, It's Worse than you think. Andrew Keen.

3: Het Privacybelang

Eén van de meest heikele discussies over social media en de arbeidsrelatie is de privacydiscussie. Veel mensen beschouwen social media als een privékwesitie. Volgens hen heeft de werkgever daar niets mee te maken. Met social media kan echter een groot publiek worden bereikt. De werkgever wil doorgaans natuurlijk wel zeker weten, dat hij niet voor dat grote publiek door het slijk wordt gehaald door de werknemer.

3.1. De basis

De discussie over social media en privacy begint bij artikel 10 van de Grondwet (art. 10 GW). Art. 10, lid 1 GW bepaalt, dat iedereen in Nederland recht heeft op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.⁷ Simpel gezegd, betekent dat, dat anderen (de overheid inbegrepen) zich niet met andermans privé-leven mogen bemoeien. Het is echter mogelijk dat de wet uitzondering aangeeft, waarin wel een inbreuk mag worden gemaakt op iemands persoonlijke levenssfeer. Daarnaast staat in art. 10, lid 2 GW dat de wetgever regels opstelt, om de privacy te beschermen, als er persoonsgegevens (moeten) worden verstrekt en/of vastgelegd.

In Europees verband is de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer vastgelegd in art. 8 EVRM.⁸ In lid 1 wordt de eerbiediging van het privé-leven bepaald. Lid 2 geeft vervolgens aan, dat inmenging door overheden alleen is toegestaan, indien dit bij wet is bepaald en slechts om bepaalde belangen te dienen. Omdat Van Rooijen Logistiek geen overheidsinstelling is, maar een privaatrechtelijke rechtspersoon, zullen deze belangen niet nader worden benoemd en verklaard.

3.2. Privé en werk

De discussie over social media en arbeidsrelaties is nog jong. De discussie over privacy op het werk is echter al ouder. Het EHRM heeft zich ook al meerdere malen uitgesproken over privacy op het werk. De belangrijkste uitspraken zijn Niemietz vs. Germany, Halford vs. the United Kingdom en Copland vs. the United Kingdom. Deze arresten zullen hieronder kort worden beschreven.

3.2.1. Niemietz vs. Germany⁹

In de zaak Niemietz vs. Germany speelde de vraag, of de werkplek tot de privéomgeving van de gebruiker mag worden gerekend. Niemietz was een advocaat in Freiburg, Duitsland die betrokkene was in een strafrechtelijk onderzoek.

In het kader van dat onderzoek, was Niemietz' kantoor doorzocht. Hiertoe was opdracht gegeven door het regionaal hof van München (Landsgericht) en deze opdracht werd uitgevoerd door de openbaar aanklager (Staatsanwaltschaft) en de politie. Niemietz was het niet eens met de doorzoeking van zijn kantoor. De balie van Freiburg tekende hiertegen bezwaar aan bij het districtsgerecht van München (Amtsgericht), zonder succes. Niemietz zelf ging in beroep bij het Landsgericht. Dat verwierp Niemietz' beroep wegens "prozessualer Überholung"; de doorzoeking van het kantoor had al plaatsgevonden, dus de werkelijkheid had de gerechtelijke procedure al ingehaald. Vervolgens ging Niemietz in hoger beroep bij het constitutioneel hof (Bundesverfassungsgericht). Dit achtte Niemietz niet ontvankelijk in zijn klacht, omdat er onvoldoende vooruitzicht op een voor Niemietz gunstige uitspraak zou zijn.

Hierop ging Niemietz in beroep bij het EHRM, waar hij betoogde, dat de doorzoeking van zijn kantoor in strijd was met art. 8 EVRM.

⁷ F.C. van der Jagt & E.P.M. Thole, 'Twitterende werknemers en googelende werkgevers', *ArbeidsRecht* 2011-8/9, p. 7-12.

⁸ J.H.J. Terstegge, *Goed werken in netwerken. Regels voor controle op e-mail en internetgebruik van werknemers*, Den Haag: College bescherming persoonsgegevens 2002 (www.cbpweb.nl).

⁹ EHRM 16 december 1992, NJ 1993, 400, m.nt. E.J. Dommering (*Niemietz vs. Germany*).

Het EHRM stelde via drie wegen vast, dat het recht op privacy ook reikt tot de zakelijke activiteiten en ruimten van individuen.

- Allereerst maakt het werk een groot deel uit van het leven van mensen;
- Ten tweede is er geen helder onderscheid te maken tussen zakelijke en privé-activiteiten;
- Bovendien zijn er ook individuen die vanuit huis werken. Hun zakelijke activiteiten vinden dus plaats op hun privé-adres. Hier gaat het dus om een verandering in het begrip 'thuis'.

In Niemietz is daarnaast ook aangegeven, onder welke omstandigheden een inbreuk van art. 8 EVRM rechtmatig of onrechtmatig is.

- Allereerst moet er sprake zijn van een inbreuk.
- Is de inbreuk in overeenstemming met een wettelijke grond?
- Diende de inbreuk een legitiem doel?
- Noodzakelijk in een democratische samenleving?

Met een inbreuk wordt bedoeld, dat men zich inmengt met de persoonlijke levenssfeer van iemand. Het communicatieverkeer van iemand wordt in de gaten gehouden en misschien worden de resultaten ook vastgelegd in een dossier.

Een inbreuk is in overeenstemming met een wettelijke grond, wanneer er een wettelijke bepaling is en de inbreuk voldoet aan de vereisten van die wettelijke bepalingen.

De legitimiteit houdt verband met de wettelijke grond. Het gaat bij de legitimiteit echter niet om de wettelijke vereisten, maar of die wettelijke grond wel correct is. Ook de wetgever kan fouten maken.

Een inbreuk is noodzakelijk in een democratische samenleving, wanneer er geen andere mogelijkheid is. In het recht wordt dan ook wel gesproken van proportionaliteit en subsidiariteit.

3.2.2. *Halford vs. the United Kingdom*¹⁰

Alison Halford, assistant chief constable bij de politie van Merseyside, Verenigd Koninkrijk, heeft twee telefoons van het bedrijf: één voor haar werk en één voor privé-gebruik. Beide telefoons zijn verbonden met een intern netwerk telefoonnetwerk van de politie van Merseyside, dat zich buiten het openbare telefoonnetwerk bevindt. Alison Halford beschuldigt haar meerderen ervan deze telefoons te hebben afgeluisterd. Ze is van mening, dat dit een inbreuk is op haar privacy.

Halford maakt de zaak aanhangig bij het EHRM. Ze stelt hier, dat het afluisteren van de telefoons en haar thuistelefoon een inbreuk is op art. 8 EVRM.

Het EHRM oordeelde, dat het recht op privacy op de werkplek, zoals werd omschreven in de zaak Niemietz vs. Germany, hier nog sterker gold. Een van de telefoons die mevrouw Halford gebruikte was immers expliciet bedoeld voor privé-gebruik. Mevrouw Halford kon en behoorde niet te vermoeden, dat de telefoon zou worden afgeluisterd, omdat zij nooit op die mogelijkheid is gewezen.

3.2.3. *Copland vs. the United Kingdom*¹¹

Mevrouw Copland werkte bij het Carmarthenshire College in Wales. In 1995 werd ze assistent-schoolhoofd. Er werd van haar verwacht, dat ze vanaf eind 1995 nauw zou samenwerken met het plaatsvervangend schoolhoofd. In 1998 bezocht ze een samen met een mannelijke collega een campus van het college. In november 1999 vernam mevrouw Copland van haar stiefdochter, dat er een onderzoek naar haar liep. Haar e-mailverkeer zou al zes maanden worden gecontroleerd en haar telefoongebruik zou al achttien maanden worden gecontroleerd.

In Copland worden drie eerdere beslissingen voortgezet;

¹⁰ EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506, m.nt. P.J. Boon (*Halford vs. the United Kingdom*).

¹¹ EHRM 3 april 2007, NJ 2007, 617, m.nt. E.J. Dommering (*Copland vs. the United Kingdom*).

1. Het recht op privacy op de werkplek, zoals dit in het Niemietz-arrest al werd omschreven was ook hier van toepassing;
2. Aan het begrip correspondentie uit art. 8, lid 1 EVRM dient een dynamische uitleg te worden gegeven, welke meegaat met de stand van de techniek. E-mail hoort daar dus ook bij;
3. Correspondentie slaat niet enkel op de inhoud, maar ook op verkeersdata van communicatie. Daardoor is ook het registreren van bijvoorbeeld de lengte van een telefoongesprek, of wie de gesprekspartner is, al een inbreuk op art. 8 EVRM, ook al zijn de gegevens legaal verkregen (bijv. d.m.v. telefoonrekeningen die de werkgever onder ogen krijgt).

Uit het tweede punt kan worden opgemaakt, dat in het huidige tijdperk ook de activiteiten op social media onder de invloedssfeer van art. 8 lid 1 EVRM vallen.

Uit deze arresten blijkt, allereerst dat de werkgever niet zonder meer kan verbieden, dat de werknemer af en toe privéhandelingen verricht onder werktijd. Daarnaast mag hij niet te pas en te onpas de werknemer hierin controleren, zonder enige waarschuwing of inlichting vooraf.

3.3. Beperkingen in internetgebruik

Dat de werkgever moet accepteren, dat werknemers ook onder werktijd privé-activiteiten verrichten en dat de privacy van die werknemers ook moet worden beschermd, betekent nog niet, dat de werkgever hier niks over te zeggen heeft.

Werknemers zijn op grond van art. 7:660 BW gehouden aan de voorschriften van werkgever.¹² Omgekeerd, is de werkgever bevoegd de werknemer bepaalde voorschriften op te leggen. Het moet daarbij wel gaan om voorschriften met één van de volgende strekkingen:

-1: Voorschriften over de te verrichten arbeid;¹³

-2: Voorschriften ter bevordering van de goede orde binnen de onderneming van de werkgever. Deze moeten zijn vervat in een algemeen verbindend voorschrift of een algemene overeenkomst.¹⁴

Juist vanuit het oogpunt van de goede orde binnen de onderneming, mag de werkgever beperkingen opleggen aan bijvoorbeeld het privé-gebruik van de computer. Een bekende bepaling in gedragscodes voor internetgebruik, is dat de werknemer onder werktijd geen websites mag bezoeken die pornografisch, discriminerend, racistisch, haatzaaiend of extremistisch van aard zijn.

3.4. De Wet bescherming persoonsgegevens

Wanneer de werkgever handelingen van de werknemers reguleert, wil hij hier ook controle op kunnen uitvoeren. Een werkgever wil immers weten, of de werknemers zich aan de voorschriften houden. Die controle is echter aan regels gebonden, om te voorkomen dat de controlerende partij te ver gaat in de controles. Zoals eerder vermeld, geeft art. 10 GW aan, dat inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van anderen slechts is toegestaan, indien dit bij wet is vastgelegd. Die wet is de Wbp.

3.4.1. Verantwoordelijke, betrokkene, persoonsgegevens en verwerking

De Wbp gebruikt de termen verantwoordelijke en betrokkene, waar het de mensen betreft die met de Wbp te maken hebben. De verantwoordelijke is degene die aangeeft waarom de gegevensverwerking plaatsvindt en daar de middelen toe verschaft.¹⁵

Dit kan een natuurlijke persoon zijn (bijvoorbeeld de kleine zelfstandige ondernemer met personeel), maar ook rechtspersonen, zoals besloten en naamloze vennootschappen.

¹² M.J. Aantjens, 'Werk vinden en verliezen door sociale media', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2012-2.

¹³ Art. 7:660 BW.

¹⁴ Art. 7:660 BW.

¹⁵ Art. 1 lid 1 sub d Wbp.

Er kunnen ook meerdere verantwoordelijken zijn binnen één gegevensverwerking, bijvoorbeeld bij concerns en holdings. De betrokkene is degene wiens gegevens worden verwerkt.¹⁶

De Wbp is van toepassing, indien er sprake is van de geautomatiseerde of deels geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, of van de handmatige verwerking van persoonsgegevens, mits deze in een bestand moeten worden opgenomen (art. 2, lid 1 Wbp). Geautomatiseerd wil zeggen, dat de verwerking elektronisch gebeurt. Onder persoonsgegevens wordt verstaan ieder gegeven, dat te herleiden is tot een identificeerbare, natuurlijke persoon.¹⁷ Identificeerbaar wil zeggen, dat is vast te stellen, bij wie een gegeven hoort. Een natuurlijke persoon is een persoon van vlees en bloed.

Verwerking houdt, elke handeling met betrekking tot persoonsgegevens in. Daar vallen in ieder geval (maar niet uitsluitend) onder: verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.¹⁸

3.4.2. Plichten van de verantwoordelijke

Het doel voor de gegevensverwerking moet vooraf bekend zijn. Bovendien moet dit een gerechtvaardigd doel zijn, dat uitdrukkelijk is omschreven.¹⁹

Daarnaast mogen persoonsgegevens slechts worden verwerkt om een aantal redenen. Zo mogen persoonsgegevens worden verwerkt, als de betrokkene zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend.²⁰ Dat houdt in, dat er geen twijfel over kan bestaan, dat de betrokkene zijn toestemming heeft verleend en dat hij weet waarvoor hij zijn toestemming heeft verleend.²¹

Verder mag voor een verdere verwerking de wijze van verkrijging van de persoonsgegevens niet in strijd zijn met het nieuwe doel. Dat houdt in, dat als de verantwoordelijke persoonsgegevens heeft verzameld met een vooraf bepaald doel, hij bij een nieuwe verwerking opnieuw moet afwegen, of die verwerking wel noodzakelijk is voor het beoogde doel.²²

Daarnaast zijn er nog een aantal kwaliteitsvereisten. Zo mogen de gegevens niet langer worden bewaard, dan strikt noodzakelijk.²³ Bovendien mag de verantwoordelijke niet te veel gegevens verwerken. Hij mag alleen die gegevens verwerken, die noodzakelijk zijn voor het beoogde doel.²⁴ De verantwoordelijke mag echter evenmin te weinig gegevens verwerken. Dit is om te voorkomen, dat er een onvolledig beeld ontstaat over de activiteiten van de betrokkene en diens motieven.²⁵

Daarnaast moet de verantwoordelijke ervoor zorgen, dat de verzamelde en bewaarde persoonsgegevens voldoende zijn beveiligd tegen onrechtmatig gebruik door anderen.²⁶ In geval van een elektronisch personeelsbestand, moet er bijvoorbeeld afdoende en adequate beveiliging zijn tegen hackers en cybercriminelen.

3.4.3. Rechten van de betrokkene

¹⁶ Art. 1 lid 1 sub f Wbp.

¹⁷ Art. 1 lid 1 sub a Wbp.

¹⁸ Art 1 lid 1 sub b Wbp.

¹⁹ Art. 7 Wbp.

²⁰ Art 8 lid 1 sub a Wbp.

²¹ J.J. Linnemann & L.B. Sauerwein, *Handleiding Wet bescherming persoonsgegevens. Persoonsgegevens daar zijn we zuinig op*, Den Haag: Ministerie van Justitie 2002 (www.justitie.nl).

²² Art. 9 lid 1 Wbp.

²³ Art. 10 lid 1 Wbp.

²⁴ Art 11 lid 1 Wbp.

²⁵ J.J. Linnemann & L.B. Sauerwein, *Handleiding Wet bescherming persoonsgegevens. Persoonsgegevens daar zijn we zuinig op*, Den Haag: Ministerie van Justitie 2002 (www.justitie.nl).

²⁶ Art 13 Wbp.

Naast dat de verantwoordelijke een aantal verplichtingen heeft, met betrekking tot de gegevensverwerking, heeft de betrokkene ook een aantal aanvullende rechten. De verantwoordelijk hoeft niet uit eigen beweging deze rechten te vervullen. Als de betrokkene echter een beroep op doet op één van zijn rechten, heeft de verantwoordelijke gehoor te geven aan dat verzoek.

Allereerst heeft de betrokkene het recht op inzage in inbreuken op zijn persoonlijke levenssfeer.²⁷ Als de betrokkene inzage vraagt, dient de verantwoordelijke die binnen vier weken te verschaffen. Als de verantwoordelijke inderdaad persoonsgegevens verwerkt, dient hij die informatie bovendien overzichtelijk te leveren aan de betrokkene, op een wijze waaruit de betrokkene kan begrijpen welke gegevens zijn verwerkt.²⁸ Vervolgens heeft de betrokkene het recht om van de verantwoordelijke te vragen wijzigingen aan te brengen aan het dossier van gegevensverwerkingen.²⁹ De werknemer mag verzoeken gegevens te verbeteren, verwijderen, aanvullen of afschermen, omdat ze feitelijk onjuist, irrelevant of anderszins onwettig verkregen zouden zijn.

Als persoonsgegevens voor een wijziging al aan derden waren verstrekt, dan moet de verantwoordelijke ervoor zorgen, dat die wijzigingen ook bij die derden aankomen.³⁰

3.5. De ondernemingsraad

Van Rooijen Logistiek is een ondernemer met ongeveer 450 werknemers. Een ondernemer van die omvang hoort een ondernemingsraad te hebben met een omvang van 11 leden.³¹

Als een ondernemer een gedragscode wil invoeren, dan dient de OR met dat besluit in te stemmen.³² Een gedragscode, waar de OR geen beslissing over heeft genomen is nietig, maar de OR moet die nietigheid inroepen.³³ Van Rooijen Logistiek heeft echter geen OR. Het is niet bekend, wat de gevolgen zullen zijn voor de rechtsgeldigheid van een in te voeren gedragscode social media, of voor ontslagprocedures op grond van overtreding van die gedragscode.

3.6. Conclusie

Als eerste kan worden geconcludeerd, dat er volgens het EHRM geen strikt onderscheid kan worden gemaakt tussen werk en privé. Hierdoor hebben mensen ook op hun werkplek recht op privacy. Bovendien kan de werkgever er niet aan ontkomen, dat werknemers ook privé-handelingen verrichten tijdens het werk. Dit moet hij ook tot op zekere hoogte toelaten.

De werkgever mag echter wel beperkingen opleggen aan privé-gebruik van voorzieningen die hij aan de werknemers ter beschikking stelt. Hij mag dit gebruik ook controleren, mits hij daarbij voldoet aan de bepalingen uit de Wbp.

Tot slot kan nog worden geconcludeerd, dat er formeel een OR betrokken zou moeten zijn bij een besluit tot invoering van een gedragscode social media.

²⁷ Art. 35 lid 1 Wbp.

²⁸ Art. 35 lid 2 Wbp.

²⁹ Art. 36 lid 1 Wbp.

³⁰ Art. 38 lid 1 Wbp.

³¹ Art. 1 lid 1 sub d WOR, art. 2 lid 1 WOR en art. 6 lid 1 WOR.

³² Art 27 lid 1 WOR.

³³ Art 25 lid 5 WOR

4: Uitingen

Zoals in het onderzoeksplan al is aangestipt, lijkt er tegenwoordig een drang te bestaan, om maar alles op internet te plaatsen, dat de gebruiker meemaakt. Hierdoor kunnen er wel eens dingen worden geplaatst, die achteraf beter niet geplaatst hadden kunnen worden, of op zijn minst in andere bewoordingen.

4.1. De eigen mening

In beginsel heeft iedereen in Nederland het recht op vrijheid van meningsuiting. Men hoeft vooraf geen toestemming te vragen om de eigen mening te mogen verkondigen.

Tegelijkertijd kan de wet die vrijheid van meningsuiting inperken. In het strafrecht zijn de bepalingen rond discriminatie en belediging bekende voorbeelden. Ook in het arbeidsrecht is de vrijheid van meningsuiting niet onbeperkt. De meest algemene bepaling die het recht op vrijheid van meningsuiting inperkt is het goed werknemerschap.³⁴ Als goed werknemer heeft men de goede naam van de werkgever niet te schaden.

Daarnaast zijn er nog enkele specifiekere bepalingen. Allereerst kan er sprake zijn van grovelijke belediging. In andere situaties kan een werknemer gebonden zijn aan een geheimhoudingsbeding.

In dit hoofdstuk zal duidelijk worden, dat er veel manieren zijn, waarop men de eigen mening kan uiten en dat er evenveel manieren zijn, waarop werknemers de goede naam van de werkgever kunnen schaden.

4.2. Goed werknemerschap

Het goed werknemerschap is een algemene bepaling, waar verschillende zaken onder kunnen vallen.³⁵ Goed werknemerschap betekent niets meer en niets minder, dan dat een werknemer zich als goed werknemer heeft te gedragen, wat meteen het open karakter van deze bepaling weergeeft. Een van de gedragingen, waaraan goed werknemerschap kan worden verbonden, is hoe de werknemer over zijn werk, werkgever, leidinggevende, collega's en klanten spreekt. Men dient zich ervan bewust te zijn, dat sommige uitingen de werkgever kunnen schaden in diens goede naam.

4.2.1. Het werk

Uitlatingen over het werk zijn ook niet altijd verstandig. Zo werd de 16-jarige Kimberley Swann ontslagen bij Ivell Marketing & Logistics, nadat zij had gezegd, dat haar werk saai was en dat ze zich verveelde.³⁶ De werkgever was van mening dat Swann's *"vertoon van disrespect en onvrede de arbeidsrelatie ondermijnde en dat deze onhoudbaar was geworden."*

Een medewerkster van Talant heeft het volgende gezegd over haar baan in een woonvorm van zorginstelling Talant in Heerenveen:

*"Het is soms net een dierentuin. Dan zijn wij dus de dierenverzorgers haha. Het was vaak strontruimen. Ja, soms werkte je dan laxerend. Iedereen die je uit bed haalde, had liggen schijten. Dat waren niet mijn favoriete dagen."*³⁷

Een tweede medewerker zei:

"Ik vind het soms net een dierentuin. Strontscheppen en voederen"

De woonvorm in Heerenveen is voor verstandelijk gehandicapten. Er woonden dan ook een aantal mensen dat, ondanks een hogere leeftijd, het ontwikkelingsniveau van een tweejarige heeft en niet zindelijk is.

³⁴ Rb Arnhem (Ktr.) 19 maart 2012, LJN BV9483.

³⁵ Art. 7:611 BW.

³⁶ www.dailymail.co.uk: Teenage office worker sacker for moaning on Facebook about her 'totally boring' job.

³⁷ vorige.nrc.nl: 'Deze mensen horen niet in de zorg te werken'.

Gehandicapten of niet, het is niet alleen denigrerend ten aanzien van het werk, dat men als zorgverlener uitvoert, maar de familieleden van de bewoners kunnen de opmerkingen als beledigend, schofferend of kwetsend opvatten.

Van Rooijen Logistiek is geen zorginstelling. Maar ook bij Van Rooijen Logistiek kunnen werknemers soms minder prettige taken moeten uitvoeren. Het is dan niet verstandig om het werk te omschrijven als saai, of smerig.

4.2.2. De klanten

Er zijn beroepen, waarbij men veel met klanten te maken heeft. Het komt dan vanzelfsprekend wel eens voor, dat sommige klanten onbedoeld erg komisch of dom overkomen op de medewerkers, bijvoorbeeld door de vragen die zij stellen, of door hun algehele houding ten opzichte van de medewerker. Hoe grappig of triest dat dan ook is, de werkgever zal het niet kunnen waarderen, wanneer de medewerkers hier via social media grappen over gaan maken. Twee voorbeelden daarvan zijn 'De klantenbloopers van Ikea' en 'Te gekke Colruyters'.

'De Klantenbloopers van Ikea' was een Facebook-groep, opgericht door enkele medewerkers van een Ikea-filiaal in België.³⁸ Op deze pagina vertelden de medewerkers, wat zij zoal meemaakten met hun klanten. Zo werd er bijvoorbeeld verteld over een klant die in het Engels aan een medewerker vroeg, of zij Billy was, terwijl Billy een type kast was, die Ikea verkocht.

'Te Gekke Colruyters' was een Facebook-groep van enkele medewerkers van de Belgische supermarktketen Colruyt.³⁹ Net als de mensen achter 'De Klantenbloopers van Ikea' dreven zij op facebook de spot met hun klanten.

De casus van Ikea heeft geen arbeidsrechtelijke consequenties gehad, maar de Facebook-groep is op last van het management wel van de site gehaald. Ikea wil natuurlijk niet, dat klanten denken, dat zij voor dom worden versleten, of dat de draak met hen wordt gestoken. Minder grappig is de wijze waarop medewerkers van de Britse luchtvaart-maatschappijen British Airways en Virgin met elkaar spraken over klanten. Klanten werden namelijk voor Chavs uitgemaakt.⁴⁰

4.2.3. Filmpjes

Ook met filmpjes kan het fout gaan. Daar kwam het management van Domino's Pizza achter, toen in 2009 een filmpje van twee werknemers van een filiaal in North-Carolina op youtube verscheen.⁴¹ De beide werknemers hadden het filmpje zelf gemaakt; werknemer A filmde wat werknemer B deed. In dat filmpje was te zien, wat werknemer B zou doen met pizza's en ingrediënten. Zo niesde werknemer B op een pizza. Daarnaast propte hij een stuk kaas in zijn neus en legde dit vervolgens op een pizza. Ook liet hij een wind over een salami. Binnen enkele dagen was het filmpje op youtube al meer dan één miljoen keer bekeken. Domino's ontsloeg de beide werknemers, die ook nog eens strafrechtelijk werden vervolgd. Werknemer A voorzag sommige handelingen van commentaar. Zo zei ze onder andere over de kaas op de pizza, dat de pizza binnen 5 minuten de deur uit zou gaan voor bezorging en dat de mensen die ervan zouden eten niet wisten, dat de kaas in de neus van werknemer B heeft gezeten. Over de salami zei ze, dat werknemer B er een wind over had gelaten en dat die salami als broodbeleg zou worden gebruikt.

³⁸ www.bnr.nl: Klantenbloopers van IKEA online.

³⁹ www.nieuwsblad.be: Ook Colruyt-medewerkers lachen met eigen cliënteel.

⁴⁰ Chav (meervoud Chavs, vrouwelijk Denis of Chavette) is een beledigende term voor jongeren uit een lagere sociale klasse. Men doelt dan op de jongeren, die laaggeschoold zijn en zich vaak brutaal of agressief zouden gedragen. Verder zouden ze vaak trainingspakken dragen, een pet en een trui met capuchon. Meisjes zouden ook wel korte rokjes en navelshirtjes dragen. Zowel jongens als meisjes zouden Burberry-patronen en opzichtige sieraden dragen.

⁴¹ dailymail.co.uk: Domino's Pizza workers who filmed revolting video of themselves abusing takeaway food are charged by police.

Nou speelde deze zaak in North-Carolina in de Verenigde Staten van Amerika en men kan het Amerikaanse rechtssysteem niet één op één vergelijken met het Nederlandse rechtssysteem. Het moge echter duidelijk zijn, dat ook Nederlandse werkgevers niet gediend zouden zijn van filmpjes, zoals dat van de twee werknemers van Domino's Pizza.

Ook al hadden de beide werknemers dit bedoeld als grap (en zijn de pizza met 'neuskaas' en het broodje smet 'windsalami' waarschijnlijk nooit daadwerkelijk bezorgd, maar weggegooid) dan kan het nog steeds schadelijk zijn voor het bedrijf.

Vertaald naar de logistieke sector, zou dit te vergelijken zijn met een filmpje, waarop te zien is hoe twee magazijnmedewerkers een racewedstrijdje houden met vorkheftrucks of reachtrucks.

Een Nederlands voorbeeld speelde in een zorginstelling.⁴² Een verpleeghulp van de psychogeriatrische afdeling in een had in 2005 een aantal filmpjes gemaakt tijdens het werk en deze op youtube geplaatst. In één van die filmpjes zou ook een cliënt/patiënt te zien zijn, terwijl ze op het toilet zit. In 2011 kwam de werkgever hier achter. De werkneemster werd op staande voet ontslagen.

De werkneemster vocht dit ontslag aan bij de rechter, zonder succes. Het argument was echter dat de privacy van de cliënt, die zich bovendien in een kwetsbare positie bevond, ernstig was geschaad en had dus relatief weinig te maken met goed werknemerschap.

4.3. Grovelijke Belediging

Ook wanneer men zich negatief uitlaat over de werkgever, leidinggevenden of collega's, is er geen sprake van goed werknemerschap. Men heeft zich respectvol te gedragen jegens de werkgever, leidinggevenden en collega's. In dergelijke zaken kan er echter ook een andere bepaling meespelen, die van de grovelijke belediging. Zoals in het volgende hoofdstuk zal worden uitgewerkt, kan grovelijke belediging een dingende reden zijn voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Grovelijke belediging is echter een bepaling die niet verder is uitgewerkt in de wet. De rechter door de jaren heen aangegeven, wanneer mogelijk beledigende uitlatingen ook daadwerkelijk een belediging zijn.

4.3.1. Beledigend, maar geen belediging

De kantonrechter te Amsterdam heeft bepaald dat "fucking hoer" geen belediging hoeft te zijn.⁴³ De kantonrechter was weliswaar van mening dat er een fatsoensnorm was overschreden, maar de leidinggevende die voor hoer werd uitgemaakt, zou zelf hebben bijgedragen aan de verziekte sfeer op de werkvloer, waarin het mogelijk is dat spanningen zo hoog oplopen, dat fatsoensnormen worden overschreden.

De rechter heeft ook al eens gezegd, dat de werkgever een dief noemen, of van diefstal beschuldigen, niet per definitie een grovelijke belediging is.⁴⁴

Achtereenvolgens speelde het volgende:

- Werknemer is sinds 7 maart 2001 werkzaam bij Profinad op basis van een arbeidsovereenkomst voor 37,5 uur/week;
- Het aantal uren is achtereenvolgens als volgt gewijzigd;
 1. In september 2001 naar 0-7,5 uur/week;
 2. Op 30 augustus 2002 naar 0-26 uur/week;
 3. Vanaf 1 januari 2003 naar 30 uur/week;
 4. In april 2004 is afgesproken, dat de werknemer tot 1 januari 2005 37,5 uur per week zou gaan werken. Hiervoor zou de werknemer netto €200,- per maand extra loon ontvangen;
- Vanaf 1 mei 2004 is de werknemer ook feitelijk 37,5 uur/week gaan werken;

⁴² Rb 's-Gravenhage (Ktr.) 14 oktober 2011 (n.g.).

⁴³ Rb Amsterdam (Ktr.) 6 september 2012, *LJN* BX7330.

⁴⁴ Hof 's-Hertogenbosch 29 mei 2007, *LJN* BC9671.

- Op 2 juli 2005 heeft Profinad de gemaakte afspraken schriftelijk aan de werknemer overhandigd. De werknemer weigerde echter te tekenen voor deze afspraken. Er was namelijk aan toegevoegd, dat de werknemer vanaf 1 januari 2005 een dienstverband van 0-22,5 uur zou krijgen, in plaats van 22,5 uur;
- Na 2 juli is de werknemer weer gewoon 30 uur/werk gaan werken;
- Op 13 juli 2004 hebben de werknemer en Profinad een verhitte discussie gehad. Tijdens deze discussie heeft de werknemer Profinad van diefstal beticht, dan wel voor dief uitgemaakt;
- Profinad besluit diezelfde dag nog op staande voet te ontslaan. Werknemer heeft een brief van de raadsman van Profinad ontvangen, waarin hem dit wordt duidelijk gemaakt. Hierbij wordt nog verwezen naar een officiële waarschuwing die op 21 april al zou zijn gegeven;
- De werknemer laat dezelfde dag schriftelijk weten, de vernietigbaarheid van het ontslag in te roepen en verklaart zich bereid om de werkzaamheden te hervatten.

Hiermee is de zaak voor de kantonrechter gekomen. De werknemer vordert voor de rechter dus vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van loon tot 1 september 2004. De kantonrechter te Breda (vestiging Bergen op Zoom) was van mening dat er geen sprake was van grovelijke belediging, omdat Profinad onterecht weigerde te betalen, waar de werknemer recht op had. De uitlatingen van de werknemer waren weliswaar onfatsoenlijk, maar er kon geen sprake zijn van grovelijke belediging. Het hof in 's-Hertogenbosch nam dit vonnis over.

4.3.2. Een schoolvoorbeeld: De Blokker-zaak

Een goed voorbeeld van een beledigende opmerking die ook door de rechter als grovelijke belediging werd beoordeeld is de Blokker-zaak. In deze zaak had een magazijnmedewerker van een distributiecentrum van Blokker in Geldermalsen zich opgefokt gedragen, nadat een verzoek tot betaling van een voorschot op zijn loon door Blokker was afgewezen. Dit gedrag werd door de collega's van werknemer als bedreigend ervaren. Bovendien had de werknemer zich op Facebook zeer negatief uitgelaten over de werkgever en de leidinggevende. De werknemer werd hiervoor gewaarschuwd in een brief, verzonden op 16 januari 2012. Vervolgens plaatste werknemer op 2 februari 2012 het volgende bericht op Facebook:

“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 nijmegen seple nep wout je ken aan die kkkstreken van hem wel merken dat hij uit nijmegen ko en wout uis geweest de hoerestumperd ooit komt mijn dag en geloof me dan st ze te janken kkhomo,s”^{45, 46}

De werknemer had dit bericht ook alweer snel verwijderd (een kwartier na plaatsing), maar kon niet voorkomen, dat een collega die op Facebook vrienden was met de werknemer, dit bericht zag en zijn leidinggevend inlichtte. Hierop werd de werknemer met onmiddellijke ingang geschorst met behoud van loon. Daarnaast verzocht Blokker om ontbinding van de arbeidsovereenkomst om dringende redenen.

Zoals al eerder aangevoerd, werd een verweer van werknemer, dat de uitlatingen onder diens recht op vrijheid van meningsuiting vielen, verworpen op grond van art 7:611 BW: Goed werknemerschap.

Het feit dat de werknemer zijn facebookpagina slechts toegankelijk heeft gemaakt voor zijn vrienden, wordt door de rechter ook niet meegenomen. Het begrip vrienden betekent op Facebook iets heel anders dan in het echte leven. Ook het feit dat de werknemer zijn beledigende opmerkingen na een kwartier alweer had verwijderd, deed bij de rechter niets af aan de ernst van de uitlatingen.

⁴⁵ Rb Arnhem (Ktr.) 9 maart 2012, *LJN* BV9483.

⁴⁶ “kk” betekent in deze kanker. De werknemer spreekt hier dus over “kankerstreken” en “kankerhomo’s”.

De rechter vond dat de werknemer zich veel meer bewust had moeten zijn van het risico dat vrienden zijn uitlatingen zouden citeren aan of delen met de buitenwereld (retweeten) en dat die uitlatingen op deze manier ook zichtbaar zouden worden voor anderen dan de vrienden van de werknemer.

4.3.3. Discriminerend, maar geen belediging

De rechtbank in Arnhem heeft een oordeel moeten vellen over een werknemer die zich op Facebook uitliet over een (kennelijk negroïde) collega.

Achtereenvolgens speelden de volgende zaken:

-1: Op 6 december 2011 werd vastgelegd, dat de werknemer bij een klant heeft geklaagd over JK en de planning. Werknemer zou er toen op zijn gewezen, dat wanneer hij kritiek heeft op JK of de planning, hij dit met zijn werkgever moet bespreken en niet met de klant.

-2: Op 14 december is de arbeidsovereenkomst met een jaar verlengd, waardoor deze zal eindigen op 13 december 2012

-3: Op 17 januari 2012 is er een klacht binnengekomen over werknemer. Hij zou bij een klant snoepjes hebben gepakt, zonder te vragen. Hier moet overigens bij worden vermeld, dat de werkgever dit niet rechtstreeks van de klant heeft vernomen. Daar zouden nog twee mensen tussen hebben gezeten.

-4: Enkele dagen later zou werknemer onder andere de volgende opmerkingen op Facebook hebben geplaatst:

-*“Ja hoor mag je morgen weer met die zwarte mee jezus zeg gvd moet lekker doorgaan zo dan ben ik er gauw klaar mee # JK”*

-*“Het is getint en het werkt niet hard?”*

-*“Pfff is deze werkdag al om? Ik wil verlost worden van deze mongool wat een gek zeg!! # wilgvdweekend”*⁴⁷

-5: Op 26 januari werd aan werknemer een brief gestuurd, waarin duidelijk werd gemaakt, dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Hiervoor zou bij de rechtbank worden verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair om dringende reden, subsidiair om gewijzigde omstandigheden.

Bij de rechter werd het eerste feit genegeerd, omdat het dienstverband vervolgens toch was verlengd. De werkgever heeft dus kennelijk niet te zwaar geteld aan het klagen over de werkgever en de planning tegenover een klant.

De rechter legde de snoepjes-kwestie ook naast zich neer, omdat dit onvoldoende aannemelijk was gemaakt door de werkgever. Dit komt, omdat de werkgever dit niet zelf heeft geconstateerd, of rechtstreeks vernomen van de klant. De werkgever heeft dit slechts van horen zeggen.

Nu het klagen en de snoepjes zijn weggefallen, blijven de uitlatingen van werknemer op Facebook over zijn collega over. De rechter kwalificeerde deze uitlatingen als ‘zeer negatief en discriminerend uitlaten’, maar sprak niet over belediging.

4.3.4. Belediging of kritiek?

Het moge na voorgaande voorbeelden duidelijk zijn, dat er dingen zijn, die men niet tegen de werkgever, leidinggevende of collega's kan zeggen, ook niet via social media. Dat betekent echter niet, dat men hebben op de werkgever.⁴⁸ Een werknemer van de Stichting Geestelijke Gezondheidszorg Friesland (GGZ) had kritiek op een wijziging van het rooster- en pauzebeleid. Hij uitte deze kritiek op een forum op het intranet van GGZ. Na twee waarschuwingen werd de werknemer eerst geschorst en vervolgens op staande voet ontslagen.

Werknemer is het hier niet mee eens en vecht het ontslag aan bij de kantonrechter te Leeuwarden. De kantonrechter oordeelde, dat de werkgever zich enige kritiek moet laten welgevalen. Het is nu eenmaal gebruikelijk, dat werknemers zich kritisch uitlaten over de werkgever en beleidswijzigingen. Dat valt onder de vrijheid van meningsuiting (art. 7 GW).

⁴⁷ Rb Arnhem (Ktr.) 11 april 2012 *LJN* BW2006.

⁴⁸ Rb Leeuwarden (vzr.) 6 april 2011 *LJN* BQ0356.

Wat bovendien meespeelt, was dat de kritiek in deze zaak is geuit op een besloten forum (intranet), dat bovendien door GGZ zelf in het leven is geroepen.

4.4. Geheimhouding

Een gebruiker kan ook iets op social media plaatsen, zonder daar kwade bedoelingen bij te hebben.

Er kunnen zich zo legio situaties voordoen, waarbij een werknemer informatie op social media plaatst, die (nog) niet openbaar had mogen worden. Voor dergelijke situaties is er het geheimhoudingsbeding; een bepaling in de arbeidsovereenkomst die werknemers erop wijst, dat zij een geheimhoudingsplicht hebben ten aanzien van hun werkgever.

Geheimhoudingsbedingen kunnen echter niet alles verhinderen.

Holland Casino had op 7 november 1989 een arbeidsovereenkomst gesloten met werknemer. In die arbeidsovereenkomst stond onder andere de volgende bepaling:

“10. Het is de werknemer verboden, enige mededeling tegenover derden te doen, aangaande de werkgever en/of gasten. Deze verplichting is van kracht zowel tijdens als na beëindiging van deze overeenkomst.”

In verband met reorganisaties werd in 2009 een vaststellingsovereenkomst gesloten met een werknemer. In die vaststellingsovereenkomst waren de volgende bepalingen opgenomen:

“11. Werknemer zal geen mededelingen doen aan derden over zaken die hem ter ore zijn gekomen uit hoofde van zijn functie over het bedrijf van werkgever, de overige werknemers en/of cliënten/relaties van werkgever.

12. Partijen verplichten zich jegens elkaar volledige geheimhouding te betrachten met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan (...).

13. Behoudens het vorenstaande verklaren partijen over en weer ter zake van de (collectieve) arbeidsovereenkomst (...) niets meer van elkaar te vorderen te hebben. (...).”

In 2011 bleek dat de werknemer een boek aan het schrijven was over Holland Casino.

Hierover schreef hij onder andere het volgende:

- op 1 februari 2011: *“Holland Casino gaat “verkocht, opgeknipt, afgeslankt of wat dan ook” worden. Jaja, dit hadden we allemaal toch wel zien aankomen?! (Mijn boek over Holland Casino is in de maak; nu reeds 155 pagina’s!)”*;
- op 6 februari 2011: *“50.000 woorden nu. Nog een kleine 10k en we gaan maar eens kijken of er überhaupt een uitgever te vinden is, die een dergelijk boek wil uitgeven”*;
- op 21 augustus 2011 om 9.32 uur: *“Ai, Pocketvariant in 145x210 formaat is 400+(!) pagina’s. (...)”*;
- op 21 augustus 2011 om 11.03 uur, naar aanleiding van de vraag ‘verdelen over meerdere delen’: *“(…). Die optie is inderdaad besproken, maar wat ga je dan in deel 1 en deel 2 stoppen? De sollicitatieprocedures? Tafelspelen? Speelautomaten? PBK? De sex? Vriendjespolitiek? Witwassen? De reorganisatie? Gasten? Medewerkers? You name it! Kortom, was eigenlijk geen doen. Dus ik vrees dat er daadwerkelijk het een en ander zal sneuvelen. (Nee, niet de sex. Dat blijft sowieso, lol).”*;
- op 29 augustus 2011 : *“(…). Ik verwacht deze week het eerste ontwerp voor de cover. En ... Vanavond gaat de volledige tekst richting 4 proeflezers. Spannend!”*;
- op 7 september 2011: *“Zojuist het ontwerp voor de cover binnengekregen. Wow! (...)”*;
- op 1 oktober 2011: *“Bloed, zweet en tranen heeft het gekost, maar ... eindelijk! Het boek gaat naar de drukker! U kunt desgewenst uw kopie bestellen :-). De verwachting is dat er vanaf 1 november aanstaande geleverd gaat worden! (Prijs zal rond de €18 exc. verzendkosten komen te liggen).”⁴⁹*

⁴⁹ Hof ‘s Gravenhage 15 november 2011, LJN BU4306.

Holland Casino vordert:

- a) een proefdruk ter inzage;
- b) een publicatieverbod voor tien dagen nadat Holland Casino de proefdruk heeft ontvangen;
- c) dat werknemer zijn uitgever op de hoogte stelt van dit vonnis; dit alles op straffe van een dwangsom.

De kantonrechter wijst deze vorderingen af, omdat Holland Casino geen gerechtvaardigd belang zou hebben.

Op 25 oktober 2011 wordt het volgende radiogesprek tussen werknemer (geïntimeerde) en Giel Beelen (GB) uitgezonden:

[geïntimeerde]: Het boek gaat er wel komen. Ik hoop, ik heb er alle vertrouwen in dat we half november alles klaar hebben en dat het half november dus verkrijgbaar is.

GB: (...) Vind jij het een verziekte wereld, die casinowereld?

[geïntimeerde]: Nee ik vind het geen verziekte wereld.

GB: Het lijkt mij een boek van niks bij nader inzien. Wat staat er wel in dan?

[geïntimeerde]: (...)

GB: (...) Je hebt toch wel een boek te promoten maestro, of niet.

[geïntimeerde]: Jawel, dat klopt wel.

GB: Nou waarom zou ik zéker dat boek moeten lezen?

[geïntimeerde]: Omdat het zeer spraakmakend is.

GB: En waarom is het spraakmakend?

[geïntimeerde]: Nou ja ... je zult tot half november geduld moeten hebben.

GB: Oh je gaat er echt helemaal niets over kwijt..."

Holland Casino heeft de werknemer nog verzocht om schriftelijk te bevestigen, dat hij zich aan zijn geheimhoudingsplicht zal houden, maar was niet overtuigd van het antwoord van werknemer.

Holland Casino is daarop in hoger beroep gegaan. In dat hoger beroep brachten zij een nieuwe vordering in: een preventief publicatieverbod.

Het Hof heeft bij de beoordeling van dit preventief publicatieverbod bepaald, dat artikel 13 uit de vaststellingsovereenkomst een finale kwijting betreft, waardoor het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst niet meer van toepassing kan zijn. Het geheimhoudingsbeding uit de vaststellingsovereenkomst was bedoeld ter bescherming van zwaarwegende veiligheids- en privacybelangen van Holland Casino, haar werknemers en cliënten/relaties. Het is daarom maar van beperkte toepassing.

Daarnaast is het niet de bedoeling dat een vordering van geschriften als in art. 843a RV preventief wordt gebruikt. Dat zou een afschrikwekkend effect kunnen hebben en is in strijd met de vrijheid van meningsuiting (art. 10 EVRM).

Vordering A (het overhandigen van een drukproef of manuscript) wordt afgewezen, omdat dit tot een inbreuk van art. 8 EVRM zou leiden.

De vorderingen B en C (het tijdelijk publicatieverbod en het op de hoogte stellen van de uitgever) komen om dezelfde redenen als vorderingen A en D te vervallen.

Alle vorderingen worden afgewezen.

4.4.1. Een samenloop van de geheimhoudingsplicht en belediging

In het volgende voorbeeld kwamen de belediging en een overtreding van de geheimhoudingsplicht samen. Een werknemer was werkzaam bij een groothandel voor zeil en tentmakers en camping- en vrijetijdsproducten. De vader van werknemer was al 33 jaar bij hetzelfde bedrijf werkzaam. Op een 20 juni 2011 wordt een ontslagprocedure tegen de vader ingezet vanwege een reorganisatie en op 22 juni wordt hij op non-actief gezet. Er liep toen al enige tijd een onderzoek door Hofmann Bedrijfsrecherche B.V. naar misstanden binnen het bedrijf. Dit onderzoek was onder andere gericht tegen de vader van de werknemer.

Op 22 juni is een gesprek gevoerd met de werknemer over de op-non-actiefstelling van diens vader. Daarin is de werknemer aangeboden betaald verlof op te nemen, wat de werknemer heeft geweigerd.

Op 23 juni 2011 tussen 7.30 en 7.45 uur heeft de werknemer enkele mailtjes verzonden aan Duits- en Engelstalige klanten, waarin hij kort en bondig vertelde, dat zijn vader niet meer bij het bedrijf werkte. Diezelfde dag om 10.00 uur is de werknemer aanwezig geweest bij een bedrijfsoverleg, waarin werd medegedeeld, dat aan alle klanten waarmee de vader van de werknemer contacten onderhield de volgende e-mail was verzonden:

"[...]"

Betreft: afwezigheid [A]

Geachte relatie,

Bij deze willen wij u in kennis stellen van het feit dat wij gisteren [A] hebben vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van [B]. Zonder in detail te willen treden, kunnen wij u berichten dat dit geen gemakkelijke beslissing is geweest. Logisch, [A] is al sinds mensenheugenis aan het bedrijf verbonden en is voor velen "het gezicht" van [B]. Of [A] zal terugkeren en zo ja, in welke hoedanigheid, is op dit moment nog niet duidelijk. Daarover gaan wij de komende tijd met [A] in gesprek.

[...]"⁵⁰

waarin [A] de vader van de werknemer is en [B] de werkgever. Op 24 juni beantwoordt de werknemer enkele e-mailberichten van klanten. Daarin schrijft hij onder andere het volgende:

-aan een Engelstalige klant:

"I can tell you it is impossible to work with pigs, and that is what i am facing now !"

Vertaald: "Ik kan je verzekeren, dat het onmogelijk is met varkens/zwijnen te werken, en dat is waar ik nu mee te maken heb!"

-aan een Duitstalige klant:

"Das wissen wir auch nicht was da los ist, es ist hier ein komplett chaos."

Vertaald: "Dat weten wij ook niet, wat er aan de hand is, het is hier een complete chaos."

-aan een Nederlandstalige klant:

"Nee niet echt goed hier !

Ze hebben [A] op straat gezet..... [...]"

Op 28 juni komt de werkgever erachter, wat de werknemer heeft gemaaild. Hij wordt op kantoor ontboden en op staande voet ontslagen. Met het gebruik van de term "pigs" heeft de werknemer zijn werkgever beledigd en met "chaos" heeft de werknemer zijn geheimhoudingsplicht overtreden.

De werknemer vecht dit ontslag op staande voet aan bij de rechtbank. De rechtbank was van oordeel dat "pigs" wel een belediging is. De rechter is echter niet van mening dat de werknemer zijn geheimhoudingsplicht heeft overtreden, door te zeggen, dat het een chaos is bij het bedrijf. Dat is een conclusie die de ontvangers van die mededeling ook zonder werknemer hadden kunnen trekken. Daar komt bij dat de werkgever zelf ook een bericht heeft verzonden. De opmerking over chaos beschadigt de belangen van de werkgever niet meer dan de mededeling van de werkgever zou doen.

De rechter was dus van mening dat er hier geen sprake is van overtreding van de geheimhoudingsplicht, maar wel van belediging. In het volgende hoofdstuk zal worden besproken, welke consequentie de rechter hieraan verbond.

⁵⁰ Rb Rotterdam (Ktr.) 21 september 2012, LJN BY5252.

4.5 De zieke werknemer

Bijzondere aandacht verdient de zieke werknemer. Het kan namelijk voorkomen, dat een werknemer ziek is, maar vervolgens wel een foto van zichzelf in de kroeg op Facebook zet. Een bekend voorbeeld in deze is dat van voetballer Gregory van der Wiel.⁵¹

Gregory van der Wiel (Ajax) liep op zondag 4 oktober 2009, tijdens een wedstrijd tegen Roda JC, een hersenschudding op. Maandag 5 oktober vloog het Nederlands elftal naar Australië voor een oefenduel later die week. Van der Wiel, die voor het Nederlands elftal was geselecteerd, moest verstek laten gaan, omdat hij niet mocht vliegen van de clubarts van Ajax. Hij kon echter wel dinsdagavond naar een concert van rapper Lil Wayne. Op Twitter plaatste hij woensdagochtend (ergens tussen 04.00 en 05.00 uur) onder andere een foto van zichzelf en Lil Wayne. Het moge duidelijk zijn, dat bondscoach Bert van Marwijk het hoogst opmerkelijk vond, dat Van der Wiel wél naar een concert kan, terwijl hij niet kan/mag vliegen. Voetballers zijn niet direct te vergelijken met normale werknemers, maar werknemers kunnen ook een foto op Facebook plaatsen van zichzelf bij een concert, of in de kroeg, terwijl ze ziek zijn.

Daarmee heeft de werkgever een stevig bewijsmiddel, dat de werknemer niet zo ziek is, als hij beweert. De werkgever kan met dit bewijs de werknemer wijzen op zijn plicht om mee te werken aan de reïntegratie.⁵²

4.6 Conclusie

In beginsel hebben werknemers het recht op vrijheid van meningsuiting. Dit recht kan op drie manieren worden beperkt.

Het goed werknemerschap is de belangrijkste manier. De werknemer mag de goed naam van de werkgever niet beschadigen in woord, of in beeld. De werknemer moet zich respectvol uitlaten over het werk en over klanten

De tweede beperking is de grovelijke belediging. De werknemer mag zijn werkgever, leidinggevenden en collega's niet beledigen. Tegelijkertijd is niet iedere beledigende opmerking direct een grovelijke belediging. Dit is afhankelijk van de sfeer op de werkvloer en de rol van de leidinggevende daarin, de lengte van het dienstverband en de staat van dienst.

De derde beperking is het geheimhoudingsbeding. Werknemers met een geheimhoudingsbeding in hun arbeidsovereenkomst mogen niet alles zeggen over de werkgever. Een geheimhoudingsbeding is echter niet bedoeld om preventief in te zetten. Daarnaast wordt een overtreding van een geheimhoudingsplicht mede beoordeeld aan de hand van uitlatingen van de werkgever zelf.

Tot slot kan worden geconcludeerd, dat social media ook kunnen worden gebruikt bij ziekteverzuim. Een werknemer die ziek is, maar wel foto's van zichzelf in de kroeg plaatst, is misschien niet zo ziek, als hij doet voorkomen.

⁵¹ www.parool.nl, Van Marwijk: 'Raar dat Van der Wiel concert bezoekt'.

⁵² www.hphc.nl: Ontslag tijdens ziekte door social media.

5: Sanctionering

Het is goed om te weten, wat medewerkers wel en niet mogen op social media. Het is echter ook prettig om te weten, welke sanctie er aan een uiting kan worden verbonden en onder welke omstandigheden. Allereerst zullen de gangbare ontslagmiddelen worden omschreven. Daarna zal worden toegelicht welke middelen geschikt zijn als sanctie, wanneer een gedragscode social media wordt overtreden.

5.1. Verzoek tot ontbinding

In veel rechtszaken die zijn gevoerd over uitingen op social media door een werknemer, wordt ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De ontbinding door de kantonrechter is in art 7:685 BW geregeld.⁵³ De rechter kan de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige reden ontbinden. Die gewichtige reden kan twee zaken inhouden:

- Een dringende reden;
- Veranderingen in de omstandigheden.

Deze twee gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zullen hierna worden uitgediept.

Op deze plaats verdient nog vermelding, dat tegen een uitspraak van de rechtbank, betreffende het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, geen hoger beroep of cassatie open staat.

5.1.1 De dringende reden

Art. 7:685 lid 2 BW verwijst bij de dringende reden uitdrukkelijk naar art. 7:677 lid 1 BW: de onverwijld opzegging om dringende reden, ook wel bekend als het ontslag op staande voet.⁵⁴ Wanneer een arbeidsovereenkomst om dringende reden wordt ontbonden, wordt er doorgaans ook geen vergoeding toegekend aan de werknemer. Werkgevers verzoeken vaak om ontbinding om dringende reden, als ze een werknemer liefst op staande voet zouden ontslaan, maar niet zeker weten, of dit stand zou houden, als de werknemer het ontslag op staande voet zou aanvechten. De werkgever weet dan niet, of de dringende reden dringend genoeg is naar het oordeel van de rechter. Daarnaast wordt ook wel om ontbinding van de arbeidsovereenkomst om dringende reden verzocht, wanneer de werkgever te laat is met het ontslag op staande voet.

De dringende reden is ook erg belangrijk voor het sociaalezekerheidsrecht van de werknemer. Als de arbeidsovereenkomst is geëindigd op grond van een dringende reden namens de werkgever, dan is er geen recht op WW. Dat betekent, dat de werknemer van zijn salaris direct terugvalt in de bijstand.

5.1.2. De verandering in de omstandigheden

De grond 'veranderingen in de omstandigheden' voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt eveneens in art. 7:685 lid 2 BW genoemd.⁵⁵ De verandering in omstandigheden kan op drie gronden worden erkend:

- bedrijfseconomische redenen;
- disfunctioneren van de werknemer;
- verstoorde arbeidsverhouding.

De bedrijfseconomische reden en disfunctioneren zijn niet relevant voor dit onderzoek. Deze hoeven dan ook niet verder te worden toegelicht. De vertrouwensbreuk, of verstoorde arbeidsverhouding, is echter zeer relevant voor het onderzoek.

⁵³ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 267

⁵⁴ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 268.

⁵⁵ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 270.

Die verstoorde arbeidsverhouding houdt in, dat de werkgever geen enkel vertrouwen meer heeft in de werknemer. Dit moet echter wel aannemelijk worden gemaakt door de werkgever. De enkele stelling van de werkgever, dat de arbeidsverhouding is verstoord, is onvoldoende. De rechtbank kan op basis van de feiten en omstandigheden dan ook beslissen, dat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, omdat de arbeidsverhouding niet dusdanig is verstoord, dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden.

5.1.3 Primair/Subsidiair

Het voordeel van de beide ontbindingsmogelijkheden, is dat ze ook samen kunnen worden ingediend. De werkgever verzoekt dan primair om ontbinding van de arbeidsovereenkomst om dringende reden en secundair om ontbinding van de arbeidsovereenkomst om gewijzigde omstandigheden.

In zo'n geval zal de rechter allereerst het verzoek tot ontbinding om dringende reden beoordelen. Indien de rechter de arbeidsovereenkomst om dringende reden ontbindt, zal het verzoek tot ontbinding wegens gewijzigde omstandigheden niet meer worden beoordeeld. Als de arbeidsovereenkomst echter niet om dringende reden wordt ontbonden, dan wordt het ontbindingsverzoek om gewijzigde omstandigheden behandeld.

Op deze manier kan een werkgever voor een vangnet zorgen. Daarmee is succes echter nog niet automatisch verzekerd, omdat ook die gewijzigde omstandigheden moeten worden aangetoond.

5.2. Ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet, ook wel onverwijld opzegging om dringende reden genoemd, is het zwaarste middel, dat in het Nederlands ontslagrecht kan worden ingezet om een arbeidsovereenkomst te beëindigen.⁵⁶

5.2.1 Vereisten

Art 7:677, lid 1 BW geeft de belangrijkste eisen:

-onverwijld: Het ontslag gaat per direct in en geen dag later.
-dringende reden: Er moet echt wel iets aan de hand zijn, wil men de arbeidsovereenkomst direct kunnen opzeggen. De dringende redenen worden gegeven in art. 7:678 lid 2 BW, maar beperken zich niet tot de daar genoemde voorvallen. Er kunnen zich dus ook andere situaties voordoen, waarin ontslag op staande voet kan worden ingezet.

Andere omstandigheden die meewegen zijn:

- De staat van dienst van de werknemer. Een werknemer die al bijna zijn hele leven bij één baas werkt en een onberispelijke staat van dienst heeft, kan niet zomaar op staande voet worden ontslagen.
- De leeftijd van de werknemer. Een werknemer die achter in de 50 is, kan moeilijk ergens anders een nieuwe baan vinden. Een werknemer van rond de 30 kan veel makkelijker aan een nieuwe baan komen. De oudere werknemer kan dus relatief minder snel op staande voet worden ontslagen.

Het is niet zonder reden, dat er zoveel vereisten aan het ontslag op staande voet zitten. De gevolgen kunnen zeer ingrijpend zijn. Allereerst krijgt de werknemer die op staande voet wordt ontslagen geen vergoeding mee.

Daarnaast is er echter ook nog het feit, dat ontslag op staande voet slechts kan worden verleend, als daar een dringende reden toe is. Die dringende reden maakt, dat een werknemer verwijtbaar werkloos is en geen recht heeft op WW.⁵⁷ Om die reden moet ook zeer terughoudend worden omgegaan met het toepassen van ontslag op staande voet.

⁵⁶ J. van Drongelen e.a., *Individueel arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 203 e.v.

⁵⁷ Art. 24 lid 2 sub a WW.

5.2.2. Ontbinding voor zover vereist

Het is niet ongebruikelijk, wanneer een werknemer die op staande voet is ontslagen, dit ontslag aanvecht bij de rechter. De werknemer eist dan doorgaans vernietiging van het ontslag, betaling van loon over de periode tussen het ontslag en de uitspraak en wedertewerkstelling bij de werkgever.

Als de rechter oordeelt, dat de werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen, dan heeft dat drie gevolgen:

1. De werkgever moet het loon van na het ontslag op staande voet alsnog betalen;
2. De werknemer treedt met terugwerkende kracht weer in dienst bij de werkgever;⁵⁸
3. De werkgever kan schadeplichtig zijn, i.v.m. het onterecht gegeven ontslag.⁵⁹

De werkgever die verweer voert, door aan te voeren, waarom een ontslag op staande voet wel correct zou zijn, vordert dan ontbinding, voor het geval het ontslag inderdaad wordt vernietigd. Dit wordt 'ontbinding voor zover vereist' of 'voorwaardelijke ontbinding' genoemd.⁶⁰ Als de rechter deze tegeneis toekent, heeft dat de volgende gevolgen:

1. De arbeidsovereenkomst eindigt alsnog op een door de rechter opgegeven datum, mocht het ontslag op staande voet worden vernietigd. De werknemer hoeft dus niet opnieuw aan het werk te worden gezet;
2. De werkgever hoeft slechts loon te betalen over de periode van het onterecht gegeven ontslag op staande voet, tot de datum waartegen de arbeidsovereenkomst is ontbonden door de rechter. Dit kan zeer nuttig zijn, als een ontslagen werknemer besluit om tot de hoogste instantie door te procederen: van de rechtbank naar het gerechtshof, vervolgens de Hoge Raad en soms zelfs nog het EHRM. Als het EHRM uitspraak doet, is men vaak enkele jaren verder. Als het EHRM de werknemer in het gelijk zou stellen (de werknemer was onterecht ontslagen en dat ontslag wordt met terugwerkende kracht vernietigd), dan zou de werkgever ineens voor enkele jaren aan loon moeten uitbetalen. Ontbinding voor zover vereist neemt dat risico weg, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op een door de kantonrechter vastgestelde datum.

5.3. Ontslagrecht bij social media

Het ontslagrecht biedt dus verschillende manieren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Ze zijn echter niet per definitie allemaal geschikt om in te zetten bij overtreding van een gedragscode over het gebruik van social media.

5.3.1 Waarschuwing

Uit de Blokker-zaak en JK Vloerverwarming blijkt, dat het verstandig is, om de werknemer voor een eerste ontoelaatbare uiting te waarschuwen. In de Blokker-zaak betrof de rechter in zijn motivatie, dat de werknemer al eens was gewaarschuwd en dat een gewaarschuwd mens voor twee zou moeten tellen.⁶¹

Andersom werd in JK Vloerverwarming het primaire verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst om dringende reden afgewezen, omdat de rechter vond dat er geen sprake was van een dringende reden.⁶²

Er was geen laatste waarschuwing gegeven en, omdat dit de enige misdraging was, kon er ook geen sprake zijn van de spreekwoordelijke druppel die de emmer doet overlopen.

⁵⁸ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht* Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 251.

⁵⁹ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 251.

⁶⁰ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p.305.

⁶¹ Rb Arnhem (Ktr.) 19 maart 2012, *LJN* BV9483.

⁶² Rb Arnhem (Ktr.) 11 april 2012, *LJN* BW2006.

Een waarschuwing vermeldt allereerst welke ongewenste gedraging de werkgever heeft geconstateerd. In het kader van dit onderzoek zou die misdraging kunnen inhouden het beledigen van een collega via Twitter, of het plaatsen van bedrijfsgevoelige informatie op Facebook. Vervolgens maakt de werkgever ondubbelzinnig duidelijk, dat dergelijk gedrag ongewenst is. Tot slot geeft hij helder weer, wat de consequenties kunnen zijn bij een volgende misdraging.⁶³

5.3.2 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is geschikt middel om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, mits rekening wordt gehouden met enkele details.

Allereerst is het van belang, dat een werknemer al eerder is gewaarschuwd. Daarnaast lijkt de rechter niet te zwaar aan die waarschuwing te tillen, als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kort na de waarschuwing is verlengd.

Een ander voordeel van ontbinding is het primair-subsidiaire systeem. Als de rechter de dringende reden voor ontbinding niet accepteert, kan de werkgever nog proberen aan te tonen, dat er sprake is van een gewijzigde omstandigheid, te weten verstoorde arbeidsverhouding.

5.3.3. Ontslag op staande voet

Grovelijke belediging, waar in de Blokker-zaak sprake van was, is expliciet een reden voor ontslag op staande voet. Men zou hieruit kunnen opmaken, dat ontslag op staande voet zou een geschikt ontslagmiddel kunnen zijn.

Niets is minder waar. Allereerst is het maar zeer de vraag, of de rechter de dringende reden accepteert, als een ontslagen werknemer het gegeven ontslag op staande voet aanvecht. In het vorige hoofdstuk zijn twee voorbeelden gegeven van zaken, waarin sprake zou zijn van grovelijke belediging.^{64, 65} In beide zaken werd het ontslag op staande voet echter vernietigd. Omdat er in beide gevallen naar het oordeel van de rechter geen sprake was van grovelijke belediging, was er ook geen dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. En zelfs als de rechter de dringende reden al accepteert, is het mogelijk, dat ontslag op staande voet nog als een te zwaar middel wordt beoordeeld, omdat de werknemer al langer in dienst is en er eerder nog niks is voorgevallen. Zo werd in de zaak van de werknemer die zijn werkgever voor varkens/zwijnen zou hebben uitgelaten tegenover een klant en die tegenover een andere klant zou hebben gezegd, dat het momenteel een chaos is op het werk, het ontslag op staande voet vernietigd.

De rechter was wel van mening, dat er sprake was van belediging. De werknemer zou zich echter in een onduidelijke situatie bevinden, omdat zijn vader onderwerp was van een onderzoek door de bedrijfsrecherche, op non-actief was gesteld en er een ontslagprocedure tegen zijn vader liep.

Een voorbeeld, waarbij ontslag op staande voet wél werd erkend, is de zaak van de verpleeghulp op een psychogeriatrische afdeling in een zorginstelling voor ouderen. De verpleeghulp werd op staande voet ontslagen. De rechter oordeelde, dat dit ontslag terecht was gegeven. Dit had echter niet zozeer iets te maken met grove belediging, of met het lekken van bedrijfsgevoelige informatie, maar met de grove en langdurige schending van de privacy van de cliënt, die zich bovendien in een weerloze, afhankelijke positie bevond.

⁶³ Art. 7:685 lid 11 BW.

⁶⁴ Rb Amsterdam 6 september 2012, *LJN* BX7330.

⁶⁵ Hof 's-Hertogenbosch 29 mei 2007, *LJN* BC9671.

5.4. Conclusie

Allereerst kan worden geconcludeerd dat het verstandig is om werknemers bij een eerste overtreding van een gedragscode social media te waarschuwen. Dat maakt het makkelijker om bij een tweede overtreding de arbeidsovereenkomst om dringende de reden te ontbinden.

Vervolgens kan worden geconcludeerd, dat ontbindingsprocedures het meest geschikte middel zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Afgezien van de eerste conclusie, heeft dit nog te maken met de mogelijkheid om primair een ontbindingsverzoek om dringende reden en subsidiair een ontbindingsverzoek om gewijzigde omstandigheden in te dienen.

Tot slot moet worden geconcludeerd, dat ontslag op staande voet zeer ongeschikt is om te gebruiken. Het is een te zwaar middel, de gevolgen zijn te ingrijpend voor de werknemer en er zijn te veel factoren die de geldigheid van een gegeven ontslag op staande voet beïnvloeden.

6: Social media op de weg

In de voorgaande hoofdstukken zijn vooral de inhoud van uitingen via social media en de mogelijke gevolgen van die uitingen besproken. Van Rooijen Logistiek is echter logistiek dienstverlener. Dat betekent, dat dagelijks veel werknemers zich beroepshalve op de weg bevinden. Als zij onder werktijd bezig zijn met social media, dan is één van de risico's, dat zij met social media bezig zijn tijdens het rijden. Er zijn echter verschillende redenen om de werknemer ervan bewust te maken, dat dit onverstandig is.

6.1. Het strafrechtelijke argument

De weggebruiker die tijdens het rijden bezig is met social media, kan via twee wegen aansprakelijk zijn, afhankelijk van het middel, waarmee men toegang tot social media heeft.

6.1.1. Social media op de mobiele telefoon

De eerste reden, waarom men niet met social media bezig moet zijn tijdens het rijden is, omdat het strafbaar is. Het is simpelweg verboden een mobiele telefoon in de hand te hebben onder het rijden.⁶⁶ Dat is een detail, waar sommige mensen zich wel eens op verkijken: niet het bellen is strafbaar, maar het vasthouden van de mobiele telefoon is strafbaar. Dat geldt dus ook voor het bekijken van een facebook-pagina, of het maken van een foto met de camera in de telefoon (om die foto vervolgens tijdens het rijden op de eigen facebook-pagina te plaatsen). De boete voor het vasthouden van de mobiele telefoon bedraagt €220,- (ex. €7,- administratiekosten).

De werkgever kan in een bedrijfsreglement vastleggen, dat dergelijke boetes voor rekening van de werknemer komen. Op die manier hoeft de werkgever niet op te draaien voor deze boetes, die te wijten zijn aan het gedrag van de werknemer zelf.

6.1.2. Social media via de tablet of laptop

Vervolgens zijn er dan ook mensen die geen mobiele telefoon gebruiken tijdens het rijden, maar wel een tablet of laptop op schoot of op de bijrijderstoel hebben liggen. Voor deze mensen is er geen aparte wettelijke bepaling. De politie kan die mensen echter nog steeds bestraffen op grond van art. 5 van de Wegenverkeerswet (art 5 WVV1994), het zogenoemde kapstokartikel. Iedere verkeersdeelnemer die zich dusdanig gedraagt, dat hij/zij andere weggebruikers in gevaar brengt, kan op grond van art. 5 WVV1994 worden bestraft. Op grond van art. 5 WVV1994 kan zelfs het rijbewijs worden ingevorderd. Bovendien kan de officier van justitie en Educatieve Maatregel Gedrag en verkeer (EMG) opleggen. Dat is een soort cursus, bestaande uit een voorgesprek en 3 cursusdagen. De kosten voor die cursus bedragen dit jaar €954,- en komen geheel voor rekening van de weggebruiker, die de cursus krijgt opgelegd.⁶⁷ Daarnaast geldt voor de boetes hetzelfde als voor de boetes voor het vasthouden van de mobiele telefoon tijdens het rijden: de werkgever kan reglementair vastleggen, dat die boetes door de werknemer zelf moeten worden betaald.

6.2 Het argument van de aansprakelijkheid

Eén van de risico's van het gebruik van een mobiele telefoon of ander apparaat, is dat er door onoplettendheid een ongeluk gebeurt. Daarbij kan schade ontstaan: zowel aan de zijde van de werknemer als aan de zijde van de andere betrokkene bij het ongeluk.

⁶⁶ Artikel 61a Reglement Verkeersregels en Verkeerstekens 1990 (art. 61a RVV1990).

⁶⁷ www.cbr.nl.

6.2.1. *Eigen schade*

Wanneer een chauffeur onder werktijd schade rijdt, is in beginsel de werkgever aansprakelijk.⁶⁸ In deze is echter niet het artikel over werkgeversaansprakelijkheid van toepassing (7:658 BW), maar het artikel van goed werkgeverschap (7:611 BW).

Uit jurisprudentie blijkt dat het goed werkgeverschap van de werkgever vereist, dat deze een behoorlijke verzekering afsluit voor zijn werknemers wanneer deze zich voor hun werk op de openbare weg begeven, structureel of incidenteel.

De vraag is wat een behoorlijke verzekering inhoudt en dat is altijd enigszins onduidelijk gebleven. Schade, die voortkomt uit opzet of bewuste roekeloosheid, hoeft niet te worden verzekerd. Opzet en bewuste roekeloosheid zijn echter zeer zware voorwaarden.⁶⁹ Bij opzet wilde de werknemer schade lijden. De handeling die tot de schade heeft geleden, was dus doelbewust op die schade gericht. Bewuste roekeloosheid betekent, dat de werknemer heeft geweten, dat er een meer dan reële kans zou zijn, dat zijn handelen tot schade zou lijden en dat hij dit risico heeft genegeerd. De vraag is vervolgens of een werknemer, die tijdens het rijden een mobiele telefoon in de hand neemt, opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld. De Hoge Raad heeft eerder al bepaald, dat het niet omdoen van de autogordels niet automatisch tot opzet of bewuste roekeloosheid leidt.⁷⁰ In dat licht, zal het gebruiken van een mobiele telefoon of laptop tijdens het rijden waarschijnlijk ook niet vanzelfsprekend tot bewuste roekeloosheid leiden. Dat zou inhouden, dat de werkgever aansprakelijk blijft en bij het ontbreken van een behoorlijke verzekering

6.2.2. *Schade aan derden*

Als een chauffeur onder werktijd schade toebrengt aan anderen, dan is in beginsel de werkgever aansprakelijk.⁷¹ Als de werknemer echter met opzet of bewuste roekeloosheid heeft gehandeld, is de werkgever niet aansprakelijk.⁷² Hier geldt echter net als bij werkgeversaansprakelijkheid, dat opzet en bewuste roekeloosheid zware criteria zijn, die bijzonder moeilijk zijn aan te tonen. Bewuste roekeloosheid of opzet zullen dus niet snel worden aangenomen door de rechter.

De werkgever kan zich tegen schade aan derden verzekeren. Vervolgens kan dan schriftelijk met de werknemer worden overeengekomen, dat de werkgever niet aansprakelijk is voor schade die niet gedekt wordt door de verzekering.⁷³

6.3 Het arbeidsrechtelijke argument

Het kan natuurlijk altijd gebeuren, dat een chauffeur schade lijdt met de vrachtwagen. Zolang men daar eerlijk over is (en er vanuit gaande, dat er geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid), zal dat de werknemer doorgaans ook niet te zwaar worden aangerekend. Ongelukjes gebeuren nu eenmaal. Tegelijkertijd mag de werkgever wel van de werknemer verlangen, dat hij/zij zorgvuldig omgaat met materialen die tijdens het werk worden gebruikt. Als de werknemer, ondanks eerdere waarschuwingen, door zijn roekeloos handelen toch nog schade toebrengt aan de materialen van de werkgever, dan kan dit een dringende reden zijn beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien kan men zich afvragen, of een chauffeur die constant bij verkeersongevallen betrokken is, wel geschikt is om het vak van chauffeur uit te oefenen.

Zoals in het vorige hoofdstuk al is besproken, dient de werkgever zeer terughoudend te zijn met het toepassen van ontslag op staande voet. Dat is, met betrekking tot het gebruik van social media tijdens het rijden anders.

⁶⁸ Art 7:658 BW.

⁶⁹ *Kamerstukken II* 1996/97, 21 528, nr. 7

⁷⁰ HR 1 februari 2008, *LJN* BB6175 (*Akzo*).

⁷¹ Art. 6:170 lid 1 BW.

⁷² Art. 7:661 lid 1 BW.

⁷³ Art. 7:661 lid 2 BW.

De gevolgen zijn immers niet anders, dus ontslag op staande voet is vaak een te ingrijpend middel. Tegelijkertijd zou ontbinding wel mogelijk kunnen zijn.

6.4 Conclusie

Het is weggebruikers bij wet verboden een mobiele telefoon in de hand te houden. Daar staat een boete van 220,- op. De werkgever kan reglementair vastleggen, de werknemer zelf de boete moet betalen. Het is niet verboden om een laptop of tablet te gebruiken als verkeersdeelnemer, maar als het een gevaar voor het overige verkeer oplevert, kan het wel worden bestraft.

In het ergste geval kan het rijbewijs worden ingevorderd en kan de werknemer worden voorgedragen voor een EMG. De kosten van die EMG komen geheel voor rekening van de werknemer.

De werkgever is verplicht zich adequaat te verzekeren tegen schade die de werknemer in de uitvoering van zijn werkzaamheden als weggebruiker kan oplopen. Deze verzekering hoeft geen dekking te bieden, wanneer de werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld. Opzet en bewuste roekeloosheid worden echter zelden aangenomen. Wat een adequate verzekering niet dekt, hoeft de werkgever echter ook niet uit te betalen.

Tot slot kan worden geconcludeerd, dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst de verstandigste manier is om een dienstverband te beëindigen met een werknemer die veel schade veroorzaakt door het gebruik van social media achter het stuur. Dit kan enerzijds, omdat er onvoorzichtig wordt omgesprongen met de materialen van de werkgever, anderzijds omdat de werknemer wellicht toch niet geschikt blijkt te zijn om het vak van chauffeur uit te oefenen. Ook nu geldt: eerst waarschuwen, zodat de werknemer weet, wat hem bij een volgende fout te wachten staat. En ook nu geldt: hoewel beide genoemde gronden een reden kunnen zijn voor ontslag op staande voet, is dat niet het beste middel. De gevolgen zijn ook nu veelal te ingrijpend.

7: Conclusies en aanbevelingen

In dit laatste inhoudelijke hoofdstuk zullen alle conclusies uit de vorige hoofdstukken worden herhaald. Daarnaast zullen enkele aanbevelingen worden gedaan, zodat de opdrachtgever ook weet, wat hij met deze informatie kan.

7.1. Conclusies

Het is altijd prettig om alle resultaten overzichtelijk terug te kunnen vinden. Daarom worden in deze paragraaf de conclusies herhaald.

7.1.1. Social Media

Social media zijn internetsites met als uitgangspunt, dat de gebruiker zelf een bijdrage kan leveren aan de inhoud. Deze inhoud kan feitelijke informatie onhouden, zoals bij wiki's het geval is, maar ook persoonlijke informatie, zoals bij netwerksites het geval is.

7.1.2. Privacy

Gelet op het recht op privacy van de werknemer kan worden geconcludeerd, dat de werkgever moet accepteren, dat werknemers soms privéhandelingen verrichten onder werktijd. Dit mag ook het bekijken/bijwerken van social media zijn. De werkgever mag ook niet zonder meer controleren, wat de werknemer doet op de computer of telefoon van de zaak. Daarvoor moet een wettelijke grond bestaan, die bovendien een legitiem doel dient en noodzakelijk is in een democratische samenleving.

Daarnaast dient het begrip correspondentie dynamisch te worden uitgelegd; het begrip gaat met de tijd en de stand van de techniek mee. Bovendien slaat correspondentie niet enkel op de inhoud, maar ook op de technische gegevens van correspondentie.

De werkgever mag beperkingen opleggen aan privéhandelingen die onder werktijd worden verricht, in de vorm van een gedragscode. Omdat social media een internetverschijnsel is en het om persoonlijke gegevens op social media gaat, worden bij de controle op het gebruik van social media persoonsgegevens verwerkt. De werkgever zal bij de handhaving van een gedragscode de Wbp in acht moeten nemen. Dat betekent onder andere dat de werkgever de werknemer moet inlichten, als hij persoonsgegevens verwerkt. Daarnaast kent de Wbp ook een aantal rechten toe aan de werknemer, waaronder het recht op inzage in welke gegevens zijn verzameld en het recht op het aanbrengen van wijzigingen in de verwerkte gegevens.

Tot slot kan worden geconcludeerd, dat een ondernemingsraad in moet stemmen met het besluit om een gedragscode in te voeren, zoals van Rooijen Logistiek die voorstaat.

7.1.3. Uitingen

De werknemer heeft, net als iedereen, het recht op vrijheid van meningsuiting. Hoewel dit recht ver kan strekken, is het niet onbegrensd. De werknemer wordt in zijn recht op vrijheid van meningsuiting beperkt door het goed werknemerschap. Daaruit vloeit voort, dat een werknemer zich niet negatief mag uitlaten over leidinggevenden, collega's, cliënten of het werk an sich. Hierbij moet tegelijkertijd worden geconcludeerd, dat niet iedere negatieve uitlating ontoelaatbaar is.

Allereerst blijkt uit jurisprudentie, dat de rechter erkent, dat er een verschil is tussen negatief uitlaten, of het hebben van kritiek op beleid van de werkgever. Werknemers moeten nog wel de vrijheid hebben om gefundeerde kritiek te kunnen leveren op het beleid van de werkgever.

Daarnaast blijkt uit jurisprudentie, dat niet iedere beledigende opmerking ook daadwerkelijk een belediging is. Er wordt daarbij mede gekeken naar het handelen van de werkgever en/of de leidinggevenden en naar de staat van dienst van de werknemer. Zo kan het voorkomen dat beledigende opmerkingen geen belediging zijn, als de werkgever zelf mede heeft bijgedragen aan een verziekte sfeer op de werkvloer.

Waar het bedrijfsgevoelige informatie betreft, kan de werkgever een geheimhoudingsbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. Deze geldt namelijk ook voor social media. Daar moet wel bij worden aangetekend, dat een dergelijk beding alleen van toepassing is op concrete informatie. Bovendien mag niet vooraf worden vastgesteld, of een uiting wel een inbreuk zal maken op een geheimhoudingsbeding.

7.1.4. Sancties

Wanneer de werkgever vaststelt, dat een werknemer een ontoelaatbare uiting heeft gedaan via social media, dient hij eerst te worden gewaarschuwd. Die waarschuwing maakt vervolgens makkelijker de weg vrij voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst om dringende reden. Die dringende reden kan grovelijke belediging van de werkgever inhouden. Dit betekent, dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden en dat aan de werknemer geen ontslagvergoeding wordt toegekend.

Eerder is al geconcludeerd, dat niet iedere beledigende opmerking als grove belediging wordt gekwalificeerd door de rechter. Daardoor kan ook niet iedere beledigende opmerking leiden tot een dringende reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Als er geen sprake is van een dringende reden, kan er nog wel sprake zijn van gewijzigde omstandigheden, inhoudende dat de arbeidsrelatie ernstig is verstoord. Ook in dat geval kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Er kan dan echter wel een vergoeding worden toegekend. De hoogte van deze vergoeding wordt mede bepaald, door de mate waarin de werkgever heeft bijgedragen aan de verstoorde arbeidsrelaties.

Tot slot moet worden vastgesteld, dat ontslag op staande voet geen geschikte sanctie is. De gevolgen zijn erg ingrijpend. Ontslag op staande voet wordt dan ook dan ook bijna altijd vernietigd door de rechter.

7.1.5. Social media op de weg

Het gebruik van social media tijdens het rijden kan vanuit drie rechtsgebieden worden benaderd.

Allereerst is het strafbaar om een mobiele telefoon in de hand te hebben tijdens het rijden en bijgevolg dus ook om op die mobiele telefoon met social media bezig te zijn tijdens het rijden. Het gebruik van laptops of tablets is ook ten zeerste af te raden, omdat ook dit strafbaar kan zijn, als de chauffeur zichzelf en andere weggebruikers in gevaar brengt.

In beide gevallen kan ook het rijbewijs worden ingevorderd en in het ergste geval kan de werknemer worden voorgedragen voor een Educatieve Maatregel Gedrag en verkeer.

De werkgever hoeft niet voor de verkeersboetes op te draaien. Hij kan in bedrijfsreglementen vastleggen, dat de werknemer zijn verkeersboetes zelf moet betalen. De kosten voor een eventuele EMG hoeft de werknemer in geen enkel geval te betalen. Die zijn altijd voor de weggebruiker die de maatregel krijgt opgelegd.

De werkgever is verplicht een adequate verzekering af te sluiten, tegen schade die de werknemer lijdt in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Er zijn echter omstandigheden die niet te verzekeren zijn, althans niet tegen redelijke bedragen. Daar hoeft de werkgever dan ook geen verzekering voor af te sluiten. Was een adequate verzekering wel mogelijk, maar is die niet afgesloten, dan is de werkgever zelf aansprakelijk.

De werkgever kan zich ook verzekeren tegen schade die de werknemer aan derden toebrengt. Bovendien kunnen werknemer en werkgever schriftelijk overeenkomen, dat de werkgever nooit aansprakelijk is voor dergelijke schadeposten, mist de werkgever is verzekerd.

Tot slot kan worden geconcludeerd, dat het veroorzaken van schade met de vrachtwagen, terwijl men een mobiele telefoon in de handen heeft, of via andere middelen bezig is met social media, kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Als men meerdere keren schade toebrengt, kan dat via twee wegen leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Allereerst is het beschadigen of in gevaar brengen van materialen van de werkgever een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Bovendien kan men zich afvragen, of een chauffeur, die herhaaldelijk schade toebrengt aan de vrachtwagen wel geschikt is om zijn vak uit te voeren.

7.1.6. De centrale vraag

Terugkerend naar de centrale vraag uit 1.3, kan worden geconcludeerd, dat in een gedragscode over het gebruik van social media bepalingen kunnen worden opgenomen, waarin wordt aangegeven, dat de werknemer de goede naam van de werkgever niet mag schaden. De werknemer mag de werkgever, leidinggevend en of zijn collega's ook niet beledigen. De werkgever kan verwijzen naar het geheimhoudingsbeding, dat in de arbeidsovereenkomst staat. Daarnaast moet de werkgever aandacht besteden aan zijn bevoegdheden om de werknemer te controleren.

Daarnaast kan de werknemer erop worden gewezen, dat wat hij op social media plaatst, nog heel lang zichtbaar kan blijven. Bovendien kan de werknemer worden gewezen op de risico's van het citeren of delen van zijn uitingen door vrienden.

7.2. Aanbevelingen

Tot slot kan de onderzoeker nog enkele aanbevelingen doen. De eerste aanbeveling betreft het invoeren van een gedragscode over het gebruik van social media. De tweede aanbeveling betreft het ontbreken van een OR.

7.2.1 De gedragscode

Dit onderzoek behelst vooral een onderzoek in het kader van een op te stellen gedragscode over het gebruik van social media. Van Rooijen Logistiek wilde weten, wat er in een dergelijke gedragscode aan bepalingen kan worden opgenomen en welke sancties mogelijk zijn bij overtreding van die gedragscode. De onderzoeker heeft twee gedragscodes geschreven, allebei gelijk qua inhoud, maar verschillend in taalgebruik. De onderzoeker raadt Van Rooijen Logistiek aan om één van deze gedragscodes in te voeren.

7.2.2 De ondernemingsraad

Een belangrijke aanbeveling betreft nog de oprichting van een OR. Van Rooijen Logistiek is een onderneming met ongeveer 450 werknemers. De onderneming heeft geen ondernemingsraad, maar behoort wel een OR te hebben. De onderzoeker heeft uitdrukkelijk niet onderzocht wat de positie is van een gedragscode, waar bij de totstandkoming geen OR betrokken is geweest. De onderzoeker heeft al evenmin onderzocht, wat de gevolgen kunnen zijn in een ontslagprocedure op grond van de gedragscode, waar geen OR mee heeft ingestemd. Deze onderwerpen vielen niet binnen de onderzoeksvraag.

De onderzoeker raadt Van Rooijen Logistiek aan om een OR te benoemen, of in ieder geval eerst zorgvuldig te (laten) onderzoeken wat de gevolgen kunnen zijn van het niet hebben van een OR, met name op het gebied van gedragscodes en ontslagen op grond van overtredingen van die gedragscodes.

Literatuurlijst

1: Boeken

- D.J. Rutgers & H.H. de Vries, *Wet bescherming persoonsgegevens. Toepassing in de arbeidsverhoudingen*, Deventer: Kluwer 2001.
- H.C. Geugjes & P.M.H.J. van Grinsven, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2007.
- J van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht. Deel 3. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009.

2: Tijdschriften

- Michael Haenlein & Andreas M. Kaplan, 'Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media', *Business Horizons* 2010-53, p. 59-68.
- Bas Donker van Heel, 'Uitdagingen en kansen rond sociale media' *Management Executive* 2010-mei/juni.
- Arnoud Engelfriet & Elisabeth Thole, 'Q&A over Privacy, Social Media en de Werkplek', *Arbeidsrecht Katern* 2012-8/9, p. 5-13.
- J.H.J. Terstegge, *Goed werken in netwerken. Regels voor controle op e-mail en internetgebruik van werknemers*, Den Haag: College bescherming persoonsgegevens 2002 (www.cbppweb.nl).
- F.C. van der Jagt & E.P.M. Thole, 'Twitterende werknemers en googelende werkgevers', *ArbeidsRecht* 2011-8/9, p. 7-12.
- M.J. Aantjens, 'Werk vinden en verliezen door sociale media', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2012-2.
- J.J. Linnemann & L.B. Sauerwein, *Handleiding Wet bescherming persoonsgegevens. Persoonsgegevens daar zijn we zuinig op*, Den Haag: Ministerie van Justitie 2002 (www.justitie.nl).
-

3: Jurisprudentie

- EHRM 16 december 1992, NJ 1993, 400, m.nt. E.J. Dommering (*Niemietz vs. Germany*).
- EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506, m.nt. P.J. Boon (*Halford vs. the United Kingdom*).
- EHRM 3 april 2007, NJ 2007, 617, m.nt. E.J. Dommering (*Copland vs. the United Kingdom*).
- HR 1 februari 2008, LJV BB6175 (*Akzo*).
- Hof 's-Hertogenbosch 29 mei 2007, LJV BC9671.
- Hof 's-Gravenhage 15 november 2011, LJV BU4306.
- Rb 's-Gravenhage (vzr.) 21 november 2007, LJV BB8427.
- Rb Leeuwarden (vzr.) 6 april 2011, LJV BQ0356.
- Rb 's-Gravenhage 14 oktober 2011, n.g.
- Rb Arnhem (Ktr.) 19 maart 2012, LJV BV9483.
- Rb Arnhem 11 april 2012, LJV BW2006.
- Rb Amsterdam (Ktr.) 6 september 2012, LJV BX7330.
- Rb Rotterdam (Ktr.) 21 september 2012, LJV BY5252.

4: Webpagina's

- www.arbeidsrecht.nl
 1. Laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.arbeidsrecht.nl/ontslag-wegens-kritiek-op-je-baas/>.
 2. Laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.arbeidsrecht.nl/bericht-op-facebook-reden-voor-ontslag-op-staande-voet/>.
- www.bnr.nl, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.bnr.nl/radio/de-grote-bnr-klantenshow/935883-1202/klantenbloopers-van-ikea-online>.
- www.cbr.nl
- www.dailymail.co.uk
 1. Laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1169881/Dominos-Pizza-workers-filmed-revolting-video-abusing-takeaway-food-charged-police.html>.
 2. Laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1155971/Teenage-office-worker-sacked-moaning-Facebook-totally-boring-job.html>.
- www.hphc.nl, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.hphc.nl/blog/column-%7C-ontslag-tijdens-ziekte-door-social-media.html>.
- www.nieuwsblad.be, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.nieuwsblad.be/article/detail.aspx?articleid=U63MB0V3>.
- www.nu.nl, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.nu.nl/muziek/2966402/gangnam-style-meest-bekeken-youtubefilmpje-ooit.html>.
- www.overheid.nl
- www.parool.nl, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.parool.nl/parool/nl/11/SPORT/article/detail/264119/2009/10/09/Van-Marwijk-Raar-dat-Van-der-Wiel-concert-bezoekt.dhtml>.
- www.secondlife.com.
- vorige.nrc.nl, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://vorige.nrc.nl/binnenland/article1828415.ece>.
- www.weeklystandard.com, laatst bezocht 26 mei 2013: <http://www.weeklystandard.com/Content/Public/Articles/000/000/006/714ficzq.asp?page=1>.

4: Afbeeldingen

- Van Rooijenlogo: <http://perssupport.nl/apssite/binaries/content/gallery/afbeeldingen/persberichten/2012/11/15/van-rooijen-logistiek.jpg>
- Facebooklogo: <http://www.huisvanalijn.be/sites/default/files/FaceBook-256x256.png>
- Twitterlogo: http://www.tuincentrumoverzicht.nl/data/site_1/files/images/twitter-logo.png
- Wikipediologo: <http://ji.maxthai.net/wp-content/uploads/2012/07/Wikipedia-logo.jpg>

Evaluatie

Terugkijkend op het onderzoek denk ik, dat er zeer bruikbare dingen in staan. Het is voor een werkgever goed om te weten, dat er beperkingen mogen worden opgelegd aan wat werknemer onder werktijd aan privéactiviteiten mag doen. Het is ook goed om te weten, dat de vrijheid van meningsuiting van de werknemer niet zonder beperkingen is, zeker ten aanzien van de werkgever en diens goede naam. Bovendien is het zeer goed om te weten, welke ontslagmiddelen onder welke voorwaarden ingezet kunnen worden, als dat echt nodig mocht blijken. Wanneer de werkgever de juiste middelen inzet, kan dit veel onnodige procedures voorkomen, bijvoorbeeld van (oud)-werknemers, die vinden dat zij onterecht zijn ontslagen.

Nadeel van dit onderzoek is echter dat het zeer actueel is. Nog niet alle vormen van uitingen via social media zijn behandeld in rechtszaken. Bovendien heeft de Hoge Raad zich ook nog niet expliciet uitgesproken over social media in verhouding tot de arbeidsrelatie. Dat betekent, dat niet alles met zekerheid kan worden gezegd. Dat zal waarschijnlijk ook altijd een nadeel blijven. Veel situaties, die verband houden met dit onderzoek, zijn afhankelijk van feiten en omstandigheden, zoals al is gebleken uit de behandeling van het begrip grovelijke belediging.

In grote lijnen staat hier echter een deugdelijk onderzoek, waarin is geprobeerd rekening te houden met verschillende uitingen met verschillende intenties, want ook berichten op social media, waar geen expliciet kwade bedoelingen achter schuilen, kunnen schadelijk zijn voor de werkgever. Dit onderzoek en de gedragscodes die zijn geschreven, bieden de werkgever voldoende houvast om hiermee om te gaan.