

Sociale media: ook voor uw werknemers?

Publicatiedatum: 27 september 2011

Over sociale netwerksites (SNS) is de laatste maanden behoorlijk wat inkt gevloeid. Marketing- en reclamegewijs bieden SNS ongetwijfeld interessante perspectieven voor bedrijfsleiders. Maar hoe zit het met personeel dat te pas of te onpas gebruik maakt van deze nieuwe internettoepassingen. **Kan de werkgever medewerkers penaliseren** die zich online krenkend uitlaten over het bedrijf en haar klanten?

Wat met een werknemer die zich ziek meldt, maar simultaan zijn SNS profiel decoreert met flamboyante foto's van een uit de hand gelopen feestje tijdens de vorige avond? En is het de werkgever toegestaan om zomaar privaat getinte informatie van sollicitanten en eigen personeel van het web te plukken? Het antwoord is vaak een stuk genuanceerder dan de vraag. Toch zetten wij de belangrijkste juridische principes hieronder op een rijtje.

1. Huisregels en de controle ervan

De werkgever wordt geacht eerst zelf huisregels uit te vaardigen over wat (niet) kan in de onderneming. Zo kan de werkgever een verbod opleggen om tijdens de werkuren te surfen naar SNS, en dit als dusdanig **schriftelijk verankeren in een gedragscode** (policy).

Wil de werkgever vervolgens nagaan of zijn medewerkers dat verbod effectief respecteren, moet hij wel enkele spelregels in acht nemen. In de Nationale Arbeidsraad is destijds een CAO (nr. 81) gesloten, die grenzen stelt aan e-controle op werknemers.

Zo moet een controle proportioneel verlopen, wat in een eerste fase neerkomt op een anoniem, *steekproefgewijs* en globaal toezicht. Is er een vermoeden van misbruik - bijvoorbeeld omdat de controle aantoont dat vanuit een bepaalde werkpost vaak naar Facebook wordt gesurft -, dan moet de werkgever eerst de werknemers daarover inlichten. Pas wanneer de waarschuwing haar effect mist, mag de werkgever de betrokken werknemer(s) individualiseren.

In dat geval moet de werkgever ook een hoorplicht in acht nemen, alvorens sanctionerend op te treden. Nochtans hoeft het zo een vaart niet te lopen. Een preventief aanpak, zoals het blokkeren van websites en het slim opstellen van beeldschermen, kan reeds heilzaam werken.

2. Buiten de werkuren

Maar ook **buiten de werkuren** is omzichtigheid geboden. Een bedrijfsleider hoeft niet te aanvaarden dat een werknemer beledigende opmerkingen over het bedrijf en klantenrelaties debiteert - ook wanneer deze via sociale media worden gelanceerd. Werkgever en werknemer zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd, ook buiten de arbeidsuren.

Aandacht voor de context waarin bepaalde uitlatingen zich situeren, is echter belangrijk. Grove beledigingen kunnen doorgaans op weinig begrip van de rechtspraak rekenen en vormen mogelijks het fundament van een inhoudelijk rechtmatig **ontslag om dringende reden**. Allicht geldt hetzelfde wanneer de werknemer vertrouwelijke bedrijfsinformatie en zakengeheimen via SNS de wereld instuurt.

Ook van de werkgeverszijde mag men een gezonde dosis zelfdiscipline verlangen. Het is wellicht verleidelijk - en erg makkelijk - om persoonlijke gegevens van werknemers of sollicitanten te distilleren uit SNS. De werkgever zou deze bijvoorbeeld in een digitaal bestand of papieren personeelsdossier kunnen klasseren, en ten gepaste tijde aanwenden.

Dit komt echter neer op verwerking van persoonsgegevens, waaromtrent een aantal voorschriften gelden. Voor verwerking van bepaalde 'gevoelige' persoonsgegevens (medische gegevens, informatie over de levensbeschouwelijke en politieke opvattingen, ...) gelden bovendien extra voorwaarden.

Sommige handelingen zijn tenslotte compleet uit den boze, zoals het onder druk zetten van medewerkers om via hun SNS profiel kennis te nemen van (het bestaan van) informatie omtrent de geviseerde werknemer-collega. Dergelijke gedragingen staan te boek als misdrijven waarvoor **strafklacht** kan worden neergelegd.

3. Altijd goed opletten bij het gebruik van social media!

Logischerwijze verschuift daarmee het zwaartepunt naar het proces- en bewijsrecht: mag een afdruk van een SNS pagina, al dan niet rechtmatig bekomen, in rechte worden aangewend als bewijsmiddel?

Gepubliceerde (Belgische) rechterlijke uitspraken zijn momenteel vrij karig, maar de tendens neigt naar het aanzien van SNS als een 'publieke ruimte'; zeker voor uitspraken of fotografisch materiaal dat ten behoeve van 'iedereen' is geëtaleerd. In sommige gevallen kunnen gegevens, bekomen van een SNS, inderdaad als bewijs gelden.

Toch maar opletten dus, bij het gebruik van social media.

Bron: Crivits & Persyn Advocatenkantoor