

Dat twittert er maar op los!

Sociale media als Twitter, Hyves en Facebook worden steeds populairder. Zelfs politici twitteren er op los. Dat is natuurlijk prima, maar wat als een van uw medewerkers u of uw bedrijf over de tong haalt? Mag dat zomaar en wat kunt u?

Twitter, Hyves en Facebook zijn inmiddels ingeburgerde manieren om contact te onderhouden met je vrienden. Maar wat als blijkt dat een van uw medewerkers zich onbehoorlijk uitlaat over u als baas of over uw bedrijf en uw klanten? Kunt u daar iets tegen doen?

Grenzen aan goed werknemerschap

Begrensdde vrijheid. Met het aangaan van een arbeidsovereenkomst geeft de werknemer een stukje van zijn vrijheid van handelen op. Immers, hij komt in een gezagsverhouding met u te staan. De arbeidsrelatie wordt vanaf dat moment ook beheerst door goed werknemerschap en goed werkgeverschap.

Meningsuiting. Goed werknemerschap beperkt de werknemer in zijn vrijheid van meningsuiting als het gaat om onbehoorlijke uitlatingen over zijn collega's, leidinggevende of klanten. Ook een geheimhoudingsplicht beperkt de werknemer in zijn uitlatingen over uw bedrijf. Grievende uitlatingen kunnen hem duur komen te staan.

Een bekend voorbeeld is Cornald Maas die twitterde dat Nederland toch wel grappige exportproducten heeft zoals Sieneke, de PVV en Joran van der Sloot. Reden voor de Tros om de samenwerking met hem te beëindigen.

Wat zegt de rechtspraak? Er is nog weinig rechtspraak over de gevolgen van het gebruik van sociale media in de arbeidsrelatie. Gezien de toename van het gebruik van sociale media kunnen we hierover op korte termijn wel nieuwe rechtspraak verwachten. Om goed beslagen ten ijs te komen in een eventuele rechterlijke procedure doet u er verstandig aan een aantal zaken van tevoren te regelen.



Neem een geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst op en maak gebruik van een gedragscode. Verwijs hiernaar in de arbeidsovereenkomst en handhaaf deze ook. Afhankelijk van de ernst en de frequentie van de uitlating van de medewerker kiest u de juiste maatregel.

Do's en don'ts

- Neem in de arbeidsovereenkomst een geheimhoudingsbeding op waarin de werknemer wordt verplicht te zwijgen over uw bedrijf, zijn werkzaamheden, zijn collega's, etc. op straffe van een boete.
- Zorg dat u een gedragscode heeft waarin het gebruik van sociale media is omschreven. Gebruik in privé-tijd kunt u niet verbieden, maar u kunt wel aangeven dat er in werktijd niet mag worden getwitterd of dat er geen profielen op Hyves en Facebook mogen worden bijgewerkt. Geef aan wat de gevolgen zijn als de medewerker zich onfatsoenlijk uitlaat op deze media.



Via <http://personeel.indicator.nl> kunt u gratis een voorbeeld van een gedragscode downloaden (PS 15.21.06).

- Laat in de gedragscode weten dat u ook op internet actief bent en dat u de sociale media volgt. Zorg dat uw medewerkers zich ervan bewust zijn dat er grenzen zitten aan het spuien van kritiek of opmerkingen over het werk.
- Handhaaf die gedragscode ook in de praktijk om te voorkomen dat u dit tegen u wordt gebruikt.
- Als maatregelen kunt u denken aan een officiële waarschuwing, een schorsing of in het ergste geval ontslag. Houd deze gradatie in de gaten. Een ontslag op staande voet zal zeer zeker niet zomaar gerechtvaardigd zijn. Denk eerder aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoring van de arbeidsverhoudingen.
- Afhankelijk van de ernst en de frequentie van de gedraging van de medewerker zal steeds de passende maatregel moeten worden gekozen.