

*De betrekkelijkheid van Facebook-‘vrienden’ en het risico van ‘retweeten’*

# Wat mogen werknemers ook al weer met social media?

Mag een werknemer ontslagen worden als hij zijn leidinggevende via zijn eigen Facebook-pagina uitscheldt? Kan het relatiebeding worden geschonden via Twitter? Actuele vragen waarop het antwoord wellicht minder ingewikkeld is dan doet vermoeden.

Door Miranda Koevoets<sup>1</sup>

Voor de niet-arbeidsrechtjuristen onder ons: conflicten in het arbeidsrecht worden uiteindelijk allemaal beslecht aan de hand van de ‘kernwaarden’ van het arbeidsrecht: de normen van het goed werkgeverschap en werknemerschap. Dit is voor de beoordeling van gedrag van werknemers op internet niet anders. Uiteraard kunnen deze normen weer verder worden ingevuld met andere normen, maar de belangrijkste daarbij blijft toch wel ‘goed fatsoen.’ Zo heeft de werknemer wel een zekere mate van privacy, ook op de werkvloer, maar dat betekent niet dat hij onbeperkt kan internetten tijdens werktijd. Overigens doet een werkgever er goed aan beleid te voeren op het gebied van e-mail, internet en social media, zodat achteraf geen discussie kan ontstaan over wat de werknemer wel en niet mocht.

Alhoewel een werkgever een beperkt gebruik van social media tijdens werktijd zal moeten gedogen, betekent dit dus niet dat de werknemer zich in dat kader niet als goed werknemer zou moeten gedragen. Zo was het door een verpleeghulp plaatsen van zes filmpjes op YouTube (met titels als *Gang crossen* en *Waar laat ik me zakje*) en een filmpje van een cliënte in een weerloze, afhankelijke positie op het toilet, een dringende reden voor ontslag op staande voet. Met het plaatsen en gedurende zes jaar geplaatst houden van deze filmpjes op YouTube had de werkneemster de privacy van de betrokken cliënte en

het aanzien en het vertrouwen in de ouderenzorg grovelijk geschonden.<sup>2</sup>

## ‘Achter de ellebogen’

Ook het plaatsen van een bericht op de eigen Facebook-pagina dat de werkgever een ‘hoerebedrijf’ zou zijn en de teamleider ‘een gore achter de ellebogen nijmegseple (sic) nep wout’ aan wiens ‘kks-treken’ je zou kunnen merken dat hij uit Nijmegen kwam en ‘wout uis (sic) geweest de hoerestumper,’ alsmede de afsluiting met ‘ooit komt mijn dag en geloof me dan st ze te janken kkhomo’s’ kon de toets van het goed werknemerschap niet doorstaan. Met het verweer van de werknemer dat Facebook tot zijn privédoel zou horen, maakte de kantonrechter die de arbeids-overeenkomst ontbond wegens een dringende reden, korte metten. Werknemer miskende dat het begrip ‘vrienden’ op Facebook betrekkelijk is (een ‘bevriende’ collega had het bericht gezien en de werkgever op de hoogte gesteld) en hij had ook het risico van ‘retweeten’ waardoor ook anderen van het bericht kennis kunnen nemen, miskend.<sup>3</sup>

Vorenstaande zal vanuit de norm van ‘goed fatsoen’ weinig verbazing wekken. Het antwoord op de vraag of een werknemer als goed werknemer handelt in het kader van een relatie- en/of concurrentiebeding, ligt vaak wat minder voor de hand. Dit geldt ook indien de werknemer gebruikmaakt van social media. Het blijft een kwestie van beoordeling van het via social media ontstane contact tussen de

ex-werknemer en relaties of concurrenten van de ex-werkgever, in het licht van de bewoordingen van het relatie- of concurrentiebeding.<sup>4</sup> Tot zover niets nieuws onder de zon.

## Klassiek adverteren

Dat het uiteindelijk om dezelfde vragen in een nieuw jasje gaat, lijkt te worden bevestigd in twee uitspraken waarbij expliciet de vergelijking werd gemaakt met de klassieke vorm van adverteren in een dag- of vakblad. Het plaatsen van een ‘tweet’ werd door het Hof Den Haag als een moderne vorm van adverteren beschouwd, waarbij nog geen sprake is van het onderhouden van zakelijke contacten.

Het vervolgens volgen van de Twitter-account van de ex-werknemer door relaties van de ex-werkgever, is volgens het hof een eenzijdige actie die niet geïnitieerd wordt door de eigenaar van de Twitter-account. Het hof onderscheidde dit van de uitnodiging en acceptatie die vereist is bij een LinkedIn- of Facebook-account.<sup>5</sup> Dit onderscheid sluit aan bij een uitspraak van het Hof Amsterdam, waarbij het actief benaderen via de online netwerken LinkedIn en Hyves werd gezien als actief werven zoals bedoeld in het relatiebeding, ‘dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het plaatsen van een vacatureadvertentie in een dag- of vakblad.’<sup>6</sup>

1 Advocaat bij Kneppelhout & Korthals N.V in Rotterdam.

2 Rb. Den Haag 14 oktober 2011, ng.

3 Ktr. Arnhem 19 maart 2012, LJN: BV9483.

4 Zie bijvoorbeeld Rb. Arnhem 8 maart 2011, LJN: BP8592 en Rb. Arnhem 24 november 2011, LJN: BU7469.

5 Hof Den Haag 21 februari 2012, LJN: BW0090.

6 Hof Amsterdam 24 juli 2008, LJN: BG1032.