

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals met managementtaken, zoals directeuren, bestuurders, staf- en unitmanagers en organisatieadviseurs. In MT Rendement komen alle onderwerpen aan bod die relevant zijn voor leidinggevendenden binnen het mkb. Denk aan het verbeteren van vaardigheden, kennis en inzichten, het aansturen en beoordelen van medewerkers, de actuele wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht maar ook financiering, budgetteren of de auto van de zaak.

MT Rendement biedt u:

- actuele informatie;
- korte nieuwsberichten en beknopte artikelen;
- veel concrete tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk;
- vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/mtblad

VOERT U EEN DUIDELIJK BELEID, DAN KUNT U OPTREDEN TEGEN OVERTREDINGEN

Dam social media in

Social media zijn niet meer weg te denken van de werkvloer. Negatieve uitingen op social media kunnen echter schadelijk zijn voor uw organisatie. Wilt u het gedrag van uw medewerkers online onder controle houden, dan kunt u een social mediacode opstellen of bepalingen opnemen in de arbeidsovereenkomsten. Zo voert u een duidelijk beleid over wat wel en niet is toegestaan op Facebook, Twitter en LinkedIn.

Dwalen er op social media negatieve uitlatingen rond over uw organisatie, medewerkers, klanten, partners of relaties, dan kan dit schadelijk zijn voor uw organisatie. Voert u een duidelijk, kenbaar en consequent social media beleid, dan kunt u optreden als een medewerker de regels overtreedt en zelfs overgaan tot ontslag. Zonder een duidelijk beleid is het een stuk lastiger om in te grijpen als een medewerker bijvoorbeeld zijn klacht doet op social media en daarmee uw organisatie door het slijk haalt (zie ook kader).

Onduidelijkheid

U kunt afzonderlijke bepalingen opnemen in de arbeidsovereenkomsten of een social mediacode (een soort personeelshandboek) opstellen. Kiest u voor dat laatste, verwijst dan naar de code in de arbeidsovereenkomst en overhandig de code aan uw medewerkers als zij de arbeidsovereenkomst tekenen. Zo kan er nooit onduidelijkheid bestaan over de vraag of u uw medewerkers op de hoogte heeft gebracht van het beleid. Een bekend beding dat paal en perk stelt aan uitlatingen van medewerkers over hun werkgever, is het geheimhoudingsbeding. Zo'n beding bepaalt dat medewerkers geen vertrouwelijke informatie

mogen delen met derden, ook niet op internet. In de social mediacode kunt u nog eens benadrukken dat het geheimhoudingsbeding ook betrekking heeft op internet en social media in het bijzonder.

Onbedoeld

Met het plaatsen van een bericht op social media is de geheimhouding al snel (onbedoeld) geschonden. Zo vroeg een verpleegkundige aan een kennis op Facebook of hij nog last had van zijn benen

Verbreek de verbinding

Stel, u ontslaat een medewerker. Eén jaar later komt u erachter dat deze medewerker volgens LinkedIn nog steeds bij u in dienst is. Andere partijen verkeren hierdoor in de veronderstelling dat hij nog steeds voor u werkt. Theoretisch gezien zou de ex-medewerker hiervan zelfs misbruik kunnen maken. Een situatie als deze zult u willen voorkomen. Dit kunt u doen door met uw medewerkers overeen te komen dat zij na einde dienstverband direct hun werkstatus actualiseren. Zo voorkomt u verwarring of misverstanden.

na een behandeling in het ziekenhuis. Het bericht leverde de verpleegkundige, die zelf niet betrokken was geweest bij de behandeling maar wel in hetzelfde ziekenhuis werkte, een berisping op van de tuchtrechter. Hij mocht volgens het tuchtcollege als verpleegkundige geen uitlatingen doen over de behandeling of toestand van patiënten.

Verslavend

Niet alleen negatieve berichtgeving kan schadelijk zijn voor uw organisatie. Social media kan ook het presteren en functioneren van uw medewerkers behoorlijk beperken. Social media kan immers zeer verslavend zijn. Zo heeft Facebook het spel FarmVille, waarmee spelers al snel urenlang zoet zijn. Een medewerker die het spel ook onder werktijd speelt, zal niet erg productief zijn. U doet er daarom goed aan om bovenmatig gebruik van internet voor privédoeleinden, en social media in het bijzonder, tijdens werktijd te verbieden in de social mediacode. Een totaalverbod zal tijdens een rechtszaak geen stand houden omdat het te ingrijpend is. Medewerkers hebben ook onder werktijd (tot op zekere hoogte) recht op privacy.

Verbod

Als een medewerker, ondanks het verbod, toch urenlang op Facebook rondhangt, kan dit een grond opleveren voor ontslag. Zo werd de arbeidsovereenkomst van een medewerker die in strijd met het ICT-reglement tijdens werktijd veelvuldig en structureel porno- en gokwebsites bezocht, wegens een dringende reden ontbonden zonder vergoeding. Bij het toekennen van ontslag speelde de omvang

van het internetgebruik, de positie van de medewerker binnen de organisatie en de aard van de websites ook een rol. In een andere zaak werd een ontslaaanvraag om eenzelfde soort reden echter afgewezen. De werkgever kon wel aantonen dat de medewerker internet had gebruikt voor privédoeleinden, maar de omvang van dit gebruik kon hij niet aantonen.

Zorgvuldig

Twee andere bekende bedingen zijn het concurrentiebeding en het relatiebeding. Het concurrentiebeding verbiedt medewerkers om na afloop van het dienstverband concurrerende werkzaamheden te verrichten. Het relatiebeding verbiedt de medewerker om zaken te doen met relaties van uw organisatie. Door in deze bedingen ook uitdrukkelijk het gebruik van social media op te nemen, kan er geen verwarring ontstaan over de reikwijdte van het beding.

Streng

In de social mediacode kunt u opnemen dat uw medewerkers verplicht zijn om na het einde van het dienstverband connecties die via het dienstverband zijn verworven en de links met de organisatie, bijvoorbeeld op LinkedIn of Twitter, te verwijderen (zie kader). Daarnaast kunt u uw medewerkers erop wijzen dat ze erg zorgvuldig moeten zijn bij het opstellen en publiceren van berichten en meningen op social media die in verband kunnen worden gebracht met de organisatie. U kunt een boete koppelen aan de overtreding of schending van de bedingen of



de social mediacode. U kunt dan de boete opeisen en hoeft niet aan te tonen dat u daadwerkelijk schade heeft geleden. De regels voor het boetebeding zijn echter streng. U moet zo'n boetebeding schriftelijk overeenkomen en u moet nauwkeurig omschrijven in welke gevallen de boete verschuldigd is. Stem de beperkingen die u uw medewerkers oplegt in de bepalingen of code goed af op de belangen die u ermee wilt behartigen. Beperk een verbod bijvoorbeeld tot een bepaalde periode, regio of

bepaalde concurrenten. Een rechter kan een beding namelijk (gedeeltelijk) laten vernietigen als de gevolgen te ingrijpend zijn. Bovendien zal een rechter altijd de belangen van de medewerker, zoals het recht op privacy of het recht op arbeid, afwegen tegen de belangen van uw organisatie. U kunt het gedrag van medewerkers niet onbeperkt aan banden leggen.

Laura Zuydgeest, advocaat arbeidsrecht, GMW advocaten, tel.: (070) 361 50 48, e-mail: l.zuydgeest@gmw.nl, www.gmw.nl

Ontslag is niet in alle gevallen een acceptabele sanctie voor negatieve uitingen online

Een bekend voorbeeld is de werknemer die zijn werkgever op Facebook een "hoerebedrijf" noemde. Volgens de kantonrechter te Arnhem was ontslag op zijn plaats. Hier speelde mee dat de medewerker in kwestie al eerder gewaarschuwd was in verband met negatieve uitingen op Facebook. Het ontslag van een andere

medewerker, die op Facebook een boos bericht plaatste omdat hij werd ontslagen, hield echter geen stand. Het bericht was slechts beperkt gedeeld en de werkgever werd niet genoemd. Bovendien bestond er binnen de organisatie geen beleid voor het gebruik van social media. De rechter wees het verzoek tot ontslag daarom af. Als een

medewerker online negatieve uitlatingen doet, is het advies om eerst een schriftelijke waarschuwing te geven. Plaatst de medewerker vervolgens weer een negatief bericht, dan kan eventueel ontslag op staande voet volgen. *Rechtbank Arnhem, 19 maart 2012, ECLI (verkort): BV9483*