

## Social media

► Mr. Minke Kroon

Voorafgaande aan de ALV van 28 mei organiseerde het NGTV onder leiding van Judith Wegman en Marnix Peters een workshop 'Social media' voor de leden. Het lijkt zo'n handig medium, maar de consequenties worden niet altijd door iedereen overzien. Lees hieronder een artikel, dat verschenen is in de laatste nieuwsflits van Russell Advocaten.

**V**ia social media worden veel gegevens uitgewisseld, ook over het werk. Mag een werkgever kijken naar wat zijn (toekomstig) personeel allemaal uitwisselt en met wie zij contact onderhouden? Wat kan er gedaan worden tegen werknemers die uit de school klappen over bedrijfsgeheimen of hun werkgever publiekelijk zwart maken?

Op internet wordt dagelijks door veel mensen informatie uitgewisseld over werk en privé. Daaronder zijn zowel werkgevers en werknemers als klanten. Ook in de arbeidsrelatie kunt u dus niet om social media heen.

### Werving en selectie

Dat begint al in de eerste fase, namelijk bij de selectie. Werkgevers willen graag informatie over de toekomstige werknemer verzamelen en een zo compleet mogelijk beeld over die persoon vormen. Maar in hoeverre kan of mag de werkgever naar internetgegevens kijken en kan of mag zijn beslissing daardoor worden beïnvloed? Het is voor het aannemen van een verkoper bijvoorbeeld interessant om te weten over welk netwerk hij beschikt. Anderzijds kunnen contacten met concurrenten een negatieve invloed hebben. Ook kan informatie over de thuissituatie en privéactiviteiten van grotere betekenis zijn dan gedacht. Denk

aan moeilijke zorgsituaties of 'gevaarlijke' hobby's. Voor de persoonsgegevens van een afgewezen kandidaat geldt dat deze niet langer dan vier weken bewaard mogen worden.

### Onder werktijd

Een werknemer in dienstbetrekking heeft zich te houden aan de binnen de organisatie geldende omgangsregels en moet zich als goed werknemer gedragen. Van de werknemer mag daarom professionaliteit en collegialiteit verwacht worden, ook ten aanzien van het gedrag op internet. Wat eenmaal op internet staat is buitengewoon moeilijk daarvan te verwijderen en kan razendsnel verspreid worden. Zowel voor de werkgever als de werknemer kan dit uiterst vervelende gevolgen hebben. Tevens kan de werkgever via de social media gemakkelijk aan informatie komen over de privésituatie van zijn werknemers (ziek en toch op het strand, verboden contact met zakenrelaties, etc.).

Het is daarom belangrijk om regels te maken over het gebruik van social media en de wijze waarop de werknemer zich (namens het bedrijf) profileert. In die regels kan bijvoorbeeld worden opgenomen of en in hoeverre wordt toegestaan dat werknemers via social media 'bevriend' worden met zakelijke relaties. En of werknemers gescheiden accounts dienen te maken voor zakelijke en puur persoonlijke connecties.

### Oud-werknemers

Ook nadat het dienstverband is geëindigd blijven zowel de werkgever als de oud-werknemer actief op internet. In dat stadium is het belangrijk dat er duidelijkheid is over het al dan niet moeten verbreken van de connecties met bestaande zakelijke relaties, het eventueel beëindigen van bedrijfsgerelateerde media en het opzeggen van accounts. Ook is het raadzaam om afspraken te

maken over het verwijderen en beheer van de LinkedIn-contacten. Deze richtlijnen kunt u bijvoorbeeld vastleggen in een concurrentiebeding of relatiebeding. Zo kunt u bepalen dat er geen zakenrelaties als vriend op Hyves mogen worden geaccepteerd of dat de werkgever inspraak heeft in het beheer van een LinkedIn-profiel. Dergelijke afspraken kunnen ook worden gemaakt in gevallen waarbij de genoemde bedingen niet zijn overeengekomen, bijvoorbeeld in een aparte bepaling in de arbeidsovereenkomst of in het personeelsreglement.

### Conclusie

Er is geen uniforme manier om met social media om te gaan. Ieder mens en ieder bedrijf is immers anders. Afhankelijk van de bedrijfscultuur, de branche, de aard van de activiteiten, het bedrijfsimago, mate van gevoeligheid van informatie en de veiligheidsaspecten zal een socialmediaprotocol op maat moeten worden gemaakt zodat alle werknemers de regels kennen en u hen daaraan kunt houden. Het verdient aanbeveling een dergelijk protocol standaard op te nemen in het personeelsreglement.

### Meer informatie

De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten adviseren al vele jaren ondernemers, onder meer in de IT-sector, en zijn u graag van dienst bij het formuleren van richtlijnen voor het gebruik van social media. ◀

Russell Advocaten heeft toestemming gegeven tot publicatie van dit artikel in de *Linguaan*.  
[www.russell.nl](http://www.russell.nl)