

Vraag aan een expert

Sociale media en arbeidsbetrekkingen

Jordane HOUDART
Legal Officer
Partena Professional



Met de komst van de nieuwe technologieën zijn de sociale netwerken alomtegenwoordig geworden in een onderneming. Via internet wordt er deelgenomen aan discussieforums en sociale netwerken zoals Facebook, het meest populaire sociale netwerk wereldwijd.

Het succes van de sociale media heeft dan ook een invloed op onze arbeidsbetrekkingen. Al deze nieuwe communicatietools geven de werknemers immers de mogelijkheid om zich uit te drukken met alle bijhorende risico's van dien. De vraag die zich dan kan stellen is of ongepaste berichten die een werknemer over zijn werkgever en/of collega's op een sociaal netwerk post een ontslag wegens dringende reden kunnen rechtvaardigen.

Belangen van de werkgever en vrijheid van meningsuiting van de werknemer

Het arbeidsrecht kent bijzondere rechten en plichten, toe zowel aan de werkgever als aan de werknemer. Artikel 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt zo dat de werkgever en de werknemer elkaar respect en eerbied verschuldigd zijn.

In het kader van de gezagsrelatie tussen beide partijen moeten ook de bepalingen van de wet op de persoonlijke levenssfeer en die van de cao nr. 81 worden nageleefd zodat de belangen van de werkgever en de bescherming van de rechten van de werknemer zo goed mogelijk worden verenigd. Het is evenwel niet eenvoudig om de balans tussen de belangen van het privéleven van de werknemer en die van de activiteit van een onderneming in evenwicht te brengen.

De sociale netwerken zijn alomtegenwoordig. Ze kunnen voornamelijk bedoeld zijn voor beroepsdoeleinden, zoals LinkedIn, of voor privédoeleinden, zoals Facebook. Daarom wil de werkgever het gebruik ervan op het werk kunnen reglementeren.

Het recht op respect voor het privéleven en het recht op vrijheid van meningsuiting van de werknemer zijn geen absolute rechten. De werkgever kan hier namelijk in tussenkomen.

De moeilijke vereniging van de bescherming van het privéleven op het werk en de vrijheid van meningsuiting met het controlerecht van de werkgever zorgt voor heel wat controverses, zeker voor wat betreft de grens tussen het privéleven en de vrijheid van meningsuiting van een werknemer en het recht op inmenging van de werkgever.

Fundamenteel recht en proportionaliteit

Volgens het Europees Hof is de arbeidsplaats de plaats bij uitstek om relaties aan te gaan, communicatie te voeren en privéberichten te sturen omdat de werknemers daar het meeste tijd doorbrengen. De persoonlijke ruimte vormt dus ook een fundamenteel recht van de werknemer op de arbeidsplaats. Er wordt daarom een zekere tolerantie aanvaard voor privécommunicatie en gebruik van sociale media door de werknemers op de arbeidsplaats.

Ook wordt gesteld dat een algemeen verbod op persoonlijk gebruik van internet door werknemers op de werkvloer niet redelijk is en niet in verhouding staat tot het nut van het internet voor werknemers in hun dagelijkse leven.

Een ontevreden werknemer heeft het recht om zich uit te drukken maar hij moet daarbij wel letten op de bewoordingen die hij gebruikt. Het probleem ligt vaak bij de taal. Er moet een grens worden gesteld aan de uiting van de ontevredenheid want berichten zouden als brutaal of zelfs beledigend en lasterlijk voor werkgever kunnen worden beschouwd.

De werkgever die het gebruik van internet of e-mail op het werk door zijn werknemers wil controleren kan dat evenwel niet zomaar doen. Bij de controle moet de werkgever de basisbeginselen van het privéleven naleven, d.w.z. een gewettigd doel voor ogen hebben, niet systematisch alles controleren en de werknemer inlichten over de mogelijkheid van een controle.

Wanneer het gebruik van Facebook een dringende reden wordt

Er is nog maar weinig rechtspraak over sociale netwerken en de arbeidsrelatie. Het ontslag wegens dringende reden van een werknemer naar aanleiding van berichten of beledigingen op Facebook of een gelijkaardig netwerk roept twee soorten vragen op. De eerste betreft de toelaatbaarheid van het bewijs dat de werkgever aanvoert om zijn beslissing te rechtvaardigen en de tweede betreft de beoordeling van de dringende reden zelf.

De arbeidsovereenkomstenwet beschouwt als dringende reden 'elke ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt'. Ze bepaalt ook dat 'de werkgever en de werknemer elkaar wederzijds respect en eerbied verschuldigd zijn. Zij dienen welvoegelijkheid en goede zeden te verzekeren en na te leven tijdens het uitvoeren van de overeenkomst.'

Lasterlijke woorden of beledigingen kunnen derhalve een dringende reden vormen die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

De Europese rechtspraak beschouwt de Facebook-account in principe als een openbare website, ongeacht de opties van de account.

Uit verschillende arresten komt naar voor dat de kritiek die een werknemer over zijn werkgever of het beleid van zijn onderneming uit via berichten die hij post op het openbare gedeelte van een

socialenetwerksite zoals Facebook een tekortkoming kan vormen die een ontslag wegens dringende reden rechtvaardigt.

Men houdt rekening met de privacy, d.w.z. de mate waarin de gepubliceerde informatie toegankelijk is. De informatie die een werknemer op het openbare gedeelte van een socialenetwerksite dat voor iedereen toegankelijk is post, is niet beschermd door het recht op respect voor het privéleven omdat men meent dat elke internetgebruiker toegang heeft tot deze informatie. Er werd ook geoordeeld dat de informatie waartoe de toegang niet is beperkt tot de vrienden van de eigenaar van het profiel maar ook openstaat voor de 'vrienden van vrienden' ook zijn privé karakter verliest.

Informatie die enkel toegankelijk is voor de 'vrienden' van de betreffende werknemer zal als openbaar worden beschouwd wanneer het aantal 'vrienden' van de werknemer groot is of wanneer sommigen van hen deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

In deze gevallen zal de informatie die een werknemer post dus kunnen worden gebruikt als bewijs om het ontslag wegens dringende reden te beoordelen.

De werknemer beschikt in principe over het recht om kritiek te uiten over zijn werkgever of zijn collega's, zowel binnen als buiten de onderneming, maar dat dient wel te gebeuren binnen de grenzen die worden gesteld door de vrijheid van meningsuiting. Het principe van de uitvoering te goeder trouw van de arbeidsovereenkomst bevat immers een wederzijdse loyaliteitsplicht voor de werkgever en de werknemer, gelet op de vertrouwensrelatie die er tussen hen bestaat.

De kritiek is dus toelaatbaar maar zou als dringende reden kunnen worden beschouwd wanneer zij de voortzetting van de contractuele relatie tussen de werknemer en zijn werkgever onmogelijk maakt.

Ondanks het ontbreken van rechtspraak over deze materie is het internet geen ruimte waar er geen recht van toepassing is; er mag niet om het even wat worden gedaan. Wanneer er betwisting zou zijn is het aan de rechter om de omstandigheden rond de beëindiging van de overeenkomst en de mate van openbaarheid van het betwiste bericht te beoordelen.

Voorkomen is beter dan genezen

De bijlage bij de arbeidsovereenkomst betreffende het gebruik van e-mail en internettoegang waaronder toegang tot de sociale media heeft voornamelijk tot doel om de voorwaarden voor het gebruik van internet in het kader van de arbeidsbetrekkingen te verduidelijken, evenals de rechten en plichten van elke partij.

Door ieders rechten en plichten op die manier te verduidelijken kan de bijlage bij de arbeidsovereenkomst heel zeker tegemoetkomen aan de respectieve bekommernissen van de partijen. En zo kan ook vermeden worden dat het gebruik van internet en dus de toegang tot sociale media een twistappel wordt. De 'Social Media Policy' kan u helpen om het gebruik van internet en e-mail door uw werknemers tijdens de werkuren te controleren. Deze policy verbiedt, via het arbeidsreglement, elke beschimping van de onderneming en de directie, ongeacht of dit via het web of elders gebeurt, tijdens of buiten de werkuren.



Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.

We ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen met hun administratieve verplichtingen en hun personeelsbeleid. We bieden diensten aan in verband met de oprichting van een onderneming, het sociaal statuut van zelfstandigen, loonbeheer, personeelsbeheer en kinderbijslag, medische controle bij absentieïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional, dat met 1500 werknemers ruim 200.000 ondernemingen en zelfstandigen bedient en 150 miljoen euro omzet per jaar verwezenlijkt. Hierdoor positioneert Partena Professional zich bij de drie grootste spelers op de Belgische markt.

Meer informatie op www.partena-professional.be