

## **Social media: nieuwe voedingsbodem voor (arbeidsrechtelijke) conflicten**

### E-mail en internet op het werk

In het arbeidsrecht wordt algemeen aangenomen dat de privacy van de werknemer wordt geschonden wanneer een werkgever zich zonder goede aanleiding inzage verschafft in de privé e-mails van een werknemer, ook al lopen deze e-mails over het netwerk van de werkgever. Ook wordt algemeen aangenomen dat de werkgever een zekere 'privétisering' op het werk moet dulden; in deze moderne tijden, zo nemen rechters vrij gemakkelijk aan, moet een werkgever er niet over vallen als een werknemer op het werk eens iets privé's regelt, een vakantie boekt, zijn privé e-mail checkt, etc. Natuurlijk zijn er ook grenzen; een e-mail van een werknemer gericht aan een collega met kwetsende uitlatingen over een andere collega of leidinggevende kan arbeidsrechtelijk consequenties hebben. Hetzelfde geldt voor bovenmatig privégebruik van internet en e-mail door werknemers; werkgevers hoeven niet te dulden dat de aandacht van hun werknemers meer naar dat soort zaken uitgaat dan naar het werk. Wanneer er op het werk naar pornografisch, discriminerend dan wel anderszins voor de werkgever onacceptabel materiaal wordt gekeken, is ook dat iets dat arbeidsrechtelijk tot consequenties mag leiden. Een reden voor ontslag (laat staan op staande voet) zijn dit soort zaken echter lang niet altijd. We kunnen boeken vullen met alle jurisprudentie op dit gebied omdat deze sterk casuïstisch van aard is; tot welk oordeel een rechter in dergelijke zaken komt, hangt immers altijd af van 'de omstandigheden van het geval'. Win dus altijd *vooraf* arbeidsrechtelijk advies in, alvorens u handelt; een faux pas is helaas snel gemaakt en de (financiële) consequenties voor u als werkgever kunnen enorm zijn. Eén ding is in ieder geval zeker: een goed e-mail- en internetreglement is een goede investering; u creëert in uw organisatie daarmee immers duidelijkheid over de regels die u als werkgever stelt voor het gebruik van internet, e-mail en social media. En in geval van problemen kunt u daarop terugvallen.

### Netwerkmaatschappij:

In de huidige sterk gegroeide en verder groeiende netwerkmaatschappij, zeker met de komst van verschillende social media (zoals LinkedIn, Twitter, Facebook, etc.), is virtueel contact met elkaar makkelijker geworden dan ooit. Het voordeel is dat netwerken er een stuk eenvoudiger op is geworden, met alle voordelen, ook voor werkgevers, van dien. Echter, dit brengt ook spanningsvelden en ontwikkelingen met zich en die spanningsvelden en ontwikkelingen geven aanleiding tot boeiende casuïstiek binnen (arbeidsrechtelijke) jurisprudentie.

### LinkedIn:

Er waren al vele uitspraken van rechters over privégebruik van internet en e-mail en de grenzen daaraan. Nieuwer zijn de uitspraken over LinkedIn (dat zijn er inmiddels een aantal). Zo heeft onlangs de Voorzieningenrechter van rechtbank Arnhem (8 maart 2011)<sup>1</sup> de vraag beantwoord of door een ex-werknemer die een relatie van de voormalige werkgever toevoegt aan zijn LinkedIn-netwerk het in de arbeidsovereenkomst neergelegd relatiebeding wordt overtreden. De rechter heeft in die zaak geoordeeld dat de uit dienst getreden werknemer het relatiebeding daarmee inderdaad had overtreden en dat hij de in zijn arbeidsovereenkomst daarop gezette boete diende te betalen. Misschien oordeelde de rechter in dit geval zo streng, omdat deze ex-

<sup>1</sup> Voorzieningenrechter Rechtbank Arnhem 8 maart 2011, L/JN BP 8592, dossiernummer 211719.

werknemer het relatiebeding eerder al tweemaal had geschonden en reeds eerder was veroordeeld tot betaling van een boete wegens overschrijding van het relatiebeding. Het is ons overigens niet bekend of de werknemer een actieve handeling had verricht door de betreffende relatie zelf op LinkedIn te benaderen of dat slechts sprake was van acceptatie van een uitnodiging door die relatie. Die informatie is niet uit de uitspraak af te leiden.

Hoe dan ook: dit is de eerste uitspraak waarin een schending van het relatiebeding via LinkedIn is aangenomen. Wat zal de volgende stap zijn? Kan bijvoorbeeld het volgen van een relatie via Twitter voortaan ook met succes verboden worden? Een voorschot daarop kan misschien genomen worden door kennis te nemen van een andere recente uitspraak, te weten die van de Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam<sup>2</sup> (15 juni 2011). Let wel: dit betreft géén arbeidsrechtelijke uitspraak, maar gaat over een onderneming die alle volgers van een concurrerende onderneming ook gaat volgen op Twitter. De kernvraag: is dit onrechtmatig?

Twitter:

In deze uitspraak stelt de rechter voorop dat het op Twitter nu eenmaal draait om 'volgen en gevolgd worden'. Volgens de rechter is er dan ook pas dán sprake van onrechtmatig handelen, indien een twitteraar (al dan niet bewust) bij het publiek verwarring creëert over zijn identiteit om zodoende 'op slinkse wijze' klanten van de concurrent weg te lokken. In casu was volgens de rechter 'voorshands' (let wel; het was een kort geding en dus een voorlopig oordeel) geen sprake van onrechtmatig handelen. Het uitgangspunt volgens de rechter is dat het profiteren van andermans product, inspanning, kennis en/of inzicht op zichzelf niet onrechtmatig is. In deze zaak betrof het, het zij herhaald, een voorlopig oordeel, want een oordeel in kort geding. Het staat niet vast dat ook een bodemrechter tot dit zelfde oordeel zou/zal komen. Nog nimmer heeft één van onze hogere rechtscolleges zich ooit over een dergelijke kwestie heeft uitgesproken; het kan nog wel jaren duren voordat dat het geval zal zijn. Eén zwaluw maakt dus zeker nog geen zomer. Bovendien moet in het achterhoofd gehouden worden dat het hier geen arbeidsrechtelijke kwestie betrof en dat er (dus) geen contractuele afspraken waren op basis waarvan de wederpartij in kwestie in rechte betrokken werd. Er stond dus geen contractuele boete op het spel; het ging zuiver over de vraag, of er onrechtmatig gehandeld werd en onrechtmatigheid wordt nu eenmaal niet snel aangenomen. Het is in onze visie voorstelbaar dat hetzelfde gedrag (het volgen van alle volgers van een concurrent) van een werknemer die gebonden is aan een relatiebeding wél met succes kan worden verboden. Het is waarschijnlijk slechts een kwestie van tijd tot ook daar uitspraken over gewezen zullen gaan worden.

Eén ding is zeker: het arbeidsrecht is, ook op dit terrein, volop in beweging!

Voor verdere ontwikkelingen en juridisch advies op dit terrein kunt u contact met ons opnemen. Belt u met Carolien Brederije op 070 3196040 of stuur haar een e-mail: [c.brederije@valegis.com](mailto:c.brederije@valegis.com). Valegis kan u bijvoorbeeld behulpzaam zijn bij het opstellen van een goed reglement over e-mail, internet- en social mediagebruik in uw bedrijf.

*Aan de inhoud van deze nieuwsbrief kunnen geen rechten worden ontleend.*

---

<sup>2</sup> Voorzieningenrechter Rechtbank Amsterdam 15 juni 2011, zaaknummer: 488450 / KG ZA 11-632 MW/MV.