

## Wat met sociale media op en buiten de werkvloer?



**Mr. Leila Mstoian**

Partner

[leila.mstoian@seeds.law](mailto:leila.mstoian@seeds.law)

*Kan een werkgever iets ondernemen wanneer een van zijn werknemers op een "Social Media" kanaal een bericht plaatst dat schadelijk is voor hem of zijn onderneming?*

Sociale media is de laatste jaren een handige en krachtige tool geworden "we all like". Het gebruik ervan is ook in de professionele context niet meer weg te denken.

Vele ondernemingen verwelkomen en sporen zelfs het gebruik van sociale media aan bij hun werknemers om de activiteiten, producten en diensten van hun onderneming te promoten.

Heel wat werknemers hebben een persoonlijk profiel op sociale media waar ze zich al dan niet kunnen profileren als werknemer van de onderneming waar ze werkzaam zijn.

Daar waar de werkgever het gebruik van sociale media van zijn werknemers dat rechtsreeks te maken heeft met de onderneming, in zekere mate kan controleren, ligt de vraag en het antwoord gevoeliger wanneer dat gebeurt buiten de professionele context.

De vraag stelt zich of een werkgever iets kan ondernemen wanneer een werknemer zich via sociale media negatief uitlaat over de onderneming en haar producten en diensten of een standpunt plaatst dat fundamenteel indruist tegen de filosofie en de activiteiten van de werkgever. Het is niet uitgesloten dat zulke "social media post" een negatieve impact heeft voor de onderneming.

Bij wijze van voorbeeld: Peter werkt voor een farmaceutisch bedrijf dat net een nieuw medicijn op de markt heeft gebracht. Hij uit daar expliciet zijn ongenoegen over, niet alleen mondeling tegenover zijn collega's en vrienden, maar ook op een publieke Facebookpagina waarop duidelijk blijkt dat hij werknemer is van dat farmabedrijf. Een vaste klant van het bedrijf, die net een grote voorraad van het medicijn heeft besteld, krijgt hier kennis van en vraagt het farmabedrijf om uitleg. Peter wordt vervolgens op het matje geroepen door zijn werkgever. Zijn uitlatingen op

Facebook zouden wel eens verregaande gevolgen kunnen hebben.

De werkgever zal dit ongetwijfeld niet “liken”, maar kan hij daar ook effectief iets tegen ondernemen?

### **1. Welke zijn de rechten van de werknemer in dat verband?**

Er bestaat geen specifieke wetgeving die het gebruik van sociale media op de werkvloer en daarbuiten regelt.

Maar werknemers kunnen beroep doen op hun recht op privacy en de vrijheid van meningsuiting.

De werkgever moet er dus op toezien dat hij zijn werkgeversgezag via de verschillende bestaande wettelijke instrumenten die hem ter beschikking worden gesteld (EVRM, CAO nr. 81, GDPR,...), daarmee kan verzoenen.

De kans bestaat immers dat een "social media post" met een opmerking over de onderneming van de werknemer of een product of dienst ervan, publiek toegankelijk wordt voor alle andere internetgebruikers (bijvoorbeeld uitlatingen op publieke pagina's op Facebook, LinkedIn, Instagram e.d.), ondanks een door privacy beschermd profiel van de werknemer.

Tot waar gaan het recht op privacy en de vrijheid van meningsuiting van de werknemer?

### **2. Het recht op privacy is niet absoluut**

Werknemers moeten er zich goed van bewust zijn dat uitlatingen of gedragingen op sociale media, blogs, fora en andere websites die gebaseerd zijn op "user generated content", ook zichtbaar kunnen zijn voor andere internetgebruikers, waaronder ook de werkgever en diens cliënteel, leveranciers en andere partners.

In die zin is het recht op privacy niet absoluut.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens bevestigde reeds meermaals dat het recht op privacy in het gedrang kan komen in de mate dat een individu zijn privéleven in contact brengt met het publieke leven.

Het recht op privacy moet daarom gekaderd worden binnen de redelijke privacy verwachtingen van de werknemer. De vraag moet gesteld worden of de werknemer zich in de gegeven omstandigheden redelijkerwijze kon verwachten aan een inmenging in zijn privéleven. Hoe meer publiciteit de werknemer geeft aan zijn uitlatingen op het internet en op sociale media, hoe meer hij zich kan verwachten dat anderen hiervan kennis kunnen nemen en hoe minder hij zich zal kunnen beroepen op het recht op zijn privéleven.

Met Social Media posts, spreekt het voor zich dat ook zijn werkgever deze informatie kan vinden

of raadplegen met als gevolg dat het niet meer zo vanzelfsprekend is dat de werknemer ook tegenover hem beroep kan doen op zijn privacyrecht.

Het is dus uiterst belangrijk hier bij stil te staan...

### **3. En het recht op vrije meningsuiting van de werknemer? Is dat absoluut?**

Ook het recht op vrije meningsuiting is niet absoluut.

In het algemeen wordt er aanvaard dat kritiek, bijvoorbeeld op een werkgever, mogelijk moet zijn zolang het niet op een beledigende of lasterlijke manier gebeurt of wanneer de werknemer dit niet publiek maakt zodat er geen schade uit kan voortkomen voor de werkgever of zijn reputatie.

Kritiek van de werknemer op de werkgever of op diens beleid, producten en diensten op het gedeelte van sociale media dat toegankelijk is voor het publiek, kan leiden tot ontslag om dringende redenen (cf. het aangehaald voorbeeld van Peter). Dit werd reeds meermaals aanvaard en bevestigd door de arbeidsgerechten.

In het kader van de arbeidsovereenkomstenwet, moeten de werknemer én de werkgever elkaar respecteren (principe van de goede trouw) en heeft de werknemer een loyaliteitsverplichting tegenover zijn werkgever.

Daaruit volgt dat de werknemer zich moet onthouden van handelingen die schadelijk of deloyaal kunnen zijn voor de werkgever en zijn onderneming, waaronder ook negatieve uitlatingen op sociale media.

Aldus kan de werkgever, met respect voor de grondrechten van de werknemer, beroep doen op de mechanismen geboden door arbeidsovereenkomstenwet en andere wettelijke instrumenten (CAO nr. 81), om het gedrag van de werknemer op sociale media bij te sturen en zelfs te sanctioneren.

### **4. Wat kunnen we hieruit besluiten?**

Een arbeidsrelatie heeft een belangrijke invloed op grondrechten van de werknemer zoals privacy en vrije meningsuiting aangezien de werkgever gezag uitoefent binnen deze relatie.

Uit wat hierboven blijkt, is het recht op privacy en op vrije meningsuiting niet absoluut en moeten werknemers hiermee in hun verwachtingen m.b.t. bescherming van deze rechten rekening houden.

Het is dan ook uiterst belangrijk om hier als werkgever duidelijke afspraken over te maken door een redelijk social media beleid te voeren. Dit kan gewaarborgd worden door introductie van een evenwichtige social media policy.

Wenst u te weten te komen wat de beste aanpak is voor uw onderneming? Wij helpen u graag verder met het uitwerken van een social media beleid. Neem gerust contact met ons op via [info@seeds.law](mailto:info@seeds.law).