

Controle op twitteren

De regionale omroep RTV Midden Brabant heeft onlangs een werknemer ontslagen vanwege een kritisch bericht op Twitter. De TROS zegde enige tijd geleden de samenwerking met Cornald Maas op na een sarcastische tweet. Hij had getweet dat Nederland grappige exportproducten heeft, zoals Sieneke, Joran van der Sloot en de PVV. Het is allang niet vreemd meer dat een werknemer wordt ontslagen vanwege een onhandige post op Twitter of andere social media.

Werkgevers worden zich bewuster van het gevaar van negatieve uitlatingen op internet. Zeker als het bedrijf een gedragscode heeft. Als daarin staat dat twitteren niet mag en de werknemer wordt toch betrapt, kan dat reden zijn voor ontslag. Ook op de werkvloer gebeurt het dat werknemers de kans grijpen om met die vervelende collega even af te rekenen. Twitteren over die té strenge baas, over die sexy collega, over vertrouwelijke informatie van het bedrijf: het kan je duur komen te staan.

Dat is althans inmiddels de uitgangspositie van heel wat grote bedrijven in Nederland. Vaak is er wel een beleid, maar soms ook wordt ervan uitgegaan dat medewerkers best begrijpen wat wel en niet kan. Als er geen gedragscode is, is het lastiger om de werknemer te ontslaan vanwege een belastende kreet of tweet op het internet. Bedrijven als Shell en TNT

hebben officiële gedragsrichtlijnen voor het personeel opgesteld. Een vakbond als het CNV trouwens ook, en daar mogen ook andere bedrijven gebruik van maken.

Doordat veel werknemers vrijwel de gehele dag omringd zijn door computers, is de verleiding groot om tijdens werktijd even een foto toe te voegen op Facebook of het LinkedIn-profiel bij te werken. Een groeiend aantal mensen besteedt zó veel tijd aan social media, dat het gevaar van een ernstige versla-

ving serieus op de loer ligt. Het veelvuldig twitteren kan, naast de kostbare werktijd, ook om die reden een kostenpost zijn voor de baas. Medewerkers moeten duidelijk geïnformeerd worden over de controle van het gebruik van social media op de werkvloer. Dat kan heel goed in een document, zoals een gedragscode met heldere regels en richtlijnen. Het moet voor de werknemers duidelijk zijn wat de consequenties zijn als zij deze gedragsregels overtreden. De code moet bovendien bekend zijn bij de werknemers, dus bijvoorbeeld opgenomen zijn in een personeels-handboek of op intranet. Ook zou de werkgever in samenspraak met bijvoorbeeld de arbodienst de verslavingsproblematiek bespreekbaar kunnen maken.

Inge Noordik, juriste DAS



Inge Noordik

