



Social media op de werkvloer

Do's and Don'ts



Inhoudsopgave

I. Definitie

II. Fases

- Pre contractueel (fase 1)
- Contractueel (fase 2)
- Post contractueel (fase 3)

I. Definitie voor social media?

Social media

- Privé gebruik
- Business
- Marketing tool
- Politieke doeleinden
- Kennis delen
- Innovatie
- “Reaguren”, etc.



LinkedIn



YouTube



KICKSTARTER



I. Definitie voor social media?

- Winnares social media awards 2014, slechtste bericht



Trijntje Oosterhuis · 62,381 like this
13 hours ago · 🌐

👍 Like

Voor elke 👍like op mijn social media betaal ik €1! Aan giro 555. Dus like like like!!! #giro555 #like #geefgul #tvoh #ladiesofsoul



Voor elke 👍like op mijn social media betaal ik €1!
Aan giro 555. Dus like like like!!! #giro555...
solutd.com
by Trijntje Oosterhuis on SOL United

👍 246,384 people like this.

Like · Comment · Share

💬 1,619

👍 246,384 people like this.

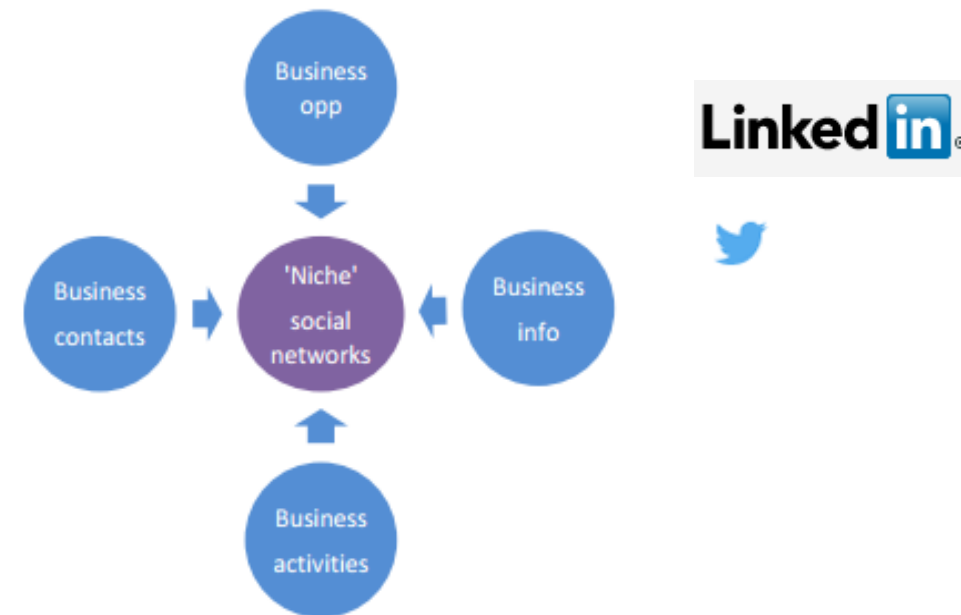
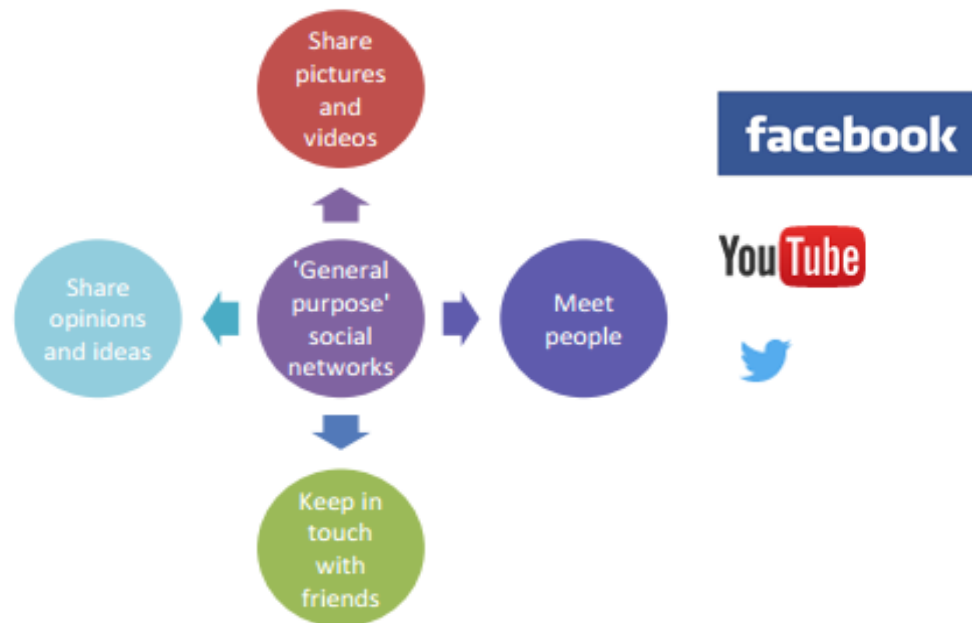
💬 View previous comments

50 of 3,336

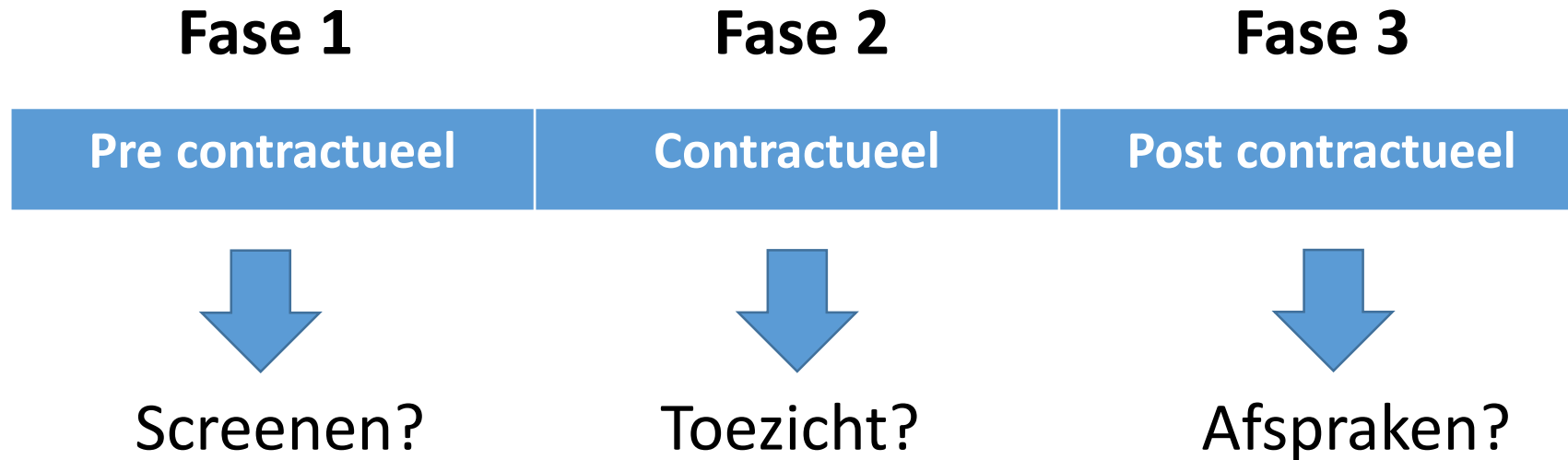
I. Definitie social media?

European Network and Information Security Agency (ENISA)

- “online community that allows people, through a built-up profile, to meet, communicate, keep in touch, share pictures and videos with other community members with whom a connection is shared.”



II. Fases



Pre contractueel (fase 1)



facebook

Aanmelden



Mark Zuckerberg ✓

Favorieten

Muziek

GREEN DAY

Green Day



Daft Punk



JAY Z



Lady Gaga

De verkeerde Mark Zuckerberg?
Probeer het opnieuw.

Mark Zuckerberg

Zoeken

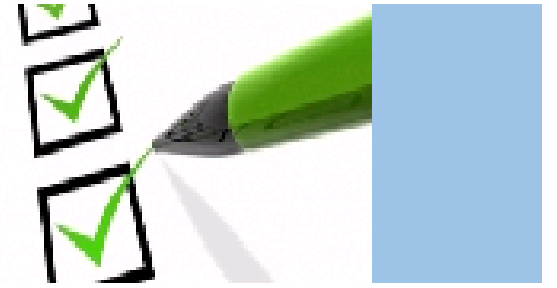
DenK

Pre contractueel (fase 1)



Wet- en regelgeving	Jurisprudentie	Beleid en overige
Geen Europese of Nederlandse	<u>EHvJ, Google – M.C. González (C-131/12):</u> <i>“recht om vergeten te worden”</i>	<u>NVP Sollicitatiecode (“best practice rules”), 13 november 2013:</u> -sollicitant en organisatie bewust dat informatie niet altijd betrouwbaar is; - vooraf mededeling aan sollicitant, en verkregen informatie (i) aan sollicitant mededelen met bron en (ii) met sollicitant bespreken. <u>(CBP) “Screening, internet en social media”, 28 januari 2014:</u> - legitieme reden, (overige) wettelijke voorwaarden. Toestemming sollicitant niet rechtsgeldig. - noodzakelijk voor functie, welke gegevens relevant. - informeer, bijvoorbeeld in vacaturetekst. - laat gezondheid buiten screening. - gegevens hoeven niet waar te zijn.

Pre contractueel (fase 1)



Do's

- *Vooraf* mededeling doen:
 - Vermelding in vacaturetekst
 - (Online) sollicitatieformulier: toestemming geven voor online screening (leeg hokje aanvinken)
 - Verwijziging naar (online) privacy statement: welke websites, wie heeft toegang tot data en hoe lang wordt data bewaard
- *Tijdens* sollicitatiegesprek bron en bevindingen bespreken

Don'ts

- Vriendschapsverzoek sturen om afgeschermd Facebook te screenen
- Inloggegevens social media verzoeken

Contractueel (fase 2)



Zoek naar personen, plaatsen en dingen



Startpagina

Vrienden zoeken



Pascalle [redacted]

Net 'ziekgemeld' en nu lekker de hele dag shoppen in A'dam met m'n moeder! 😊

Vind ik leuk · Reageren · Delen · Gisteren · 🌐

👍 34 mensen vinden dit leuk.



Paul [redacted]

Hoi Pascalle, ik sprak je net aan de telefoon en weet je wat? Je mag zo lang als je wilt blijven in Amsterdam! Wij hoeven je hier namelijk niet meer terug te zien bij onze Albert Heijn 'Beterschap'

Gisteren · Vind ik leuk · 👍 23

Contractueel (fase 2)



Wet- en regelgeving	Jurisprudentie	Beleid en overige
Geen Europese of Nederlandse	<u>Onjuistheden/ onwaarheden:</u> > Rb Breda 2012 (LJN BW1629): gebruik openbare informatie, zieke werkneemster plaatst foto's feest op Hyves.	(CBP) "Screening, internet en social media", 28 januari 2014: - stel regels en informeer werknemers hierover, privégebruik niet helemaal verbieden - controleer alleen bij vermoeden misbruik en voldoe aan wettelijke voorwaarden - legitieme reden voor controle en controle noodzakelijk. Informeer werknemers over mogelijkheid controle - plaats niet zomaar gegevens werknemers op (bedrijfs-)website. - verplicht werknemer niet om persoonsgegevens op social media te zetten.
	<u>Negatieve uitlatingen:</u> > Rb Arnhem (JAR 2012/97) Blokker / werknemer: ontbinding dringende reden, negatieve opmerkingen Facebook over leidinggevende (herhaling na officiële waarschuwing). > Rb Rotterdam (LJN BL0899 en LJN BL0900) ambtenaar – Stichting Onderwijsgroep Galilei: partner leraar heeft zich negatief en kwetsend uitgelaten over collega's op blog. > Rb Den Haag (BB8427): Vodafone – blogger: Internetpublicaties waarin medewerker van Vodafone wordt beschuldigd van onder meer leugens. Blogger noemt opzettelijk naam, schending privacy	Zorgplicht werkgever en arbeidsomstandighedenbeleid
	<u>Onrechtmatig bewijs:</u> > Rb Amsterdam 2014 (2923121 KK EXPL 14-585) werknemer – Weisz: schending privacy, onder valse voorwendselen controle privé-email werknemer, (immateriële) schadevergoeding werknemer EUR 7.500	

Contractueel (fase 2)

Do's

- social media beleid (ook voor gebruik buiten werktijd) met mogelijkheid toezicht en sancties
- social media beleid in personeelshandboek en/of intranet
- technisch onmogelijk maken/beperken gebruik (bepaalde) social media (voor bepaalde delen dag)
- controleer eigen LinkedIn/Facebook-pagina regelmatig!
- training
- clausules in arbeidsovereenkomst: geheimhouding, non-concurrentie, i.e.-rechten

Don'ts

- (heimelijk) toezicht zonder legitieme reden
- social media geheel verbieden

Post contractueel (fase 3)



Wet- en regelgeving	Jurisprudentie	Beleid en overige
Geen Europese of Nederlandse	LinkedIn > Rb Arnhem (JAR 2011/127) Crypsys Data Security BV – werknemer: Overtreding relatiebeding, accepteren contact op LinkedIn. EUR 20.000 boete voor ex-werknemer.	
	Twitter > Hof Den Haag (JAR 2012/129) Steens Consultants – werknemer: Twitteren geen overtreding relatiebeding, want eenzijdige actie. Geen uitnodiging of acceptatie nodig.	
	Facebook > Rb Maastricht (458518 CV EXPL 12-59) Dansstudio – werknemer: conversaties via “social media” in beginsel privé (vrijheid van meningsuiting) tenzij daaruit duidelijk en ondubbelzinnig voor eenieder een zakelijk karakter blijkt.	
	US zaak, Noah – Phonedog, US zaak (schikking): wie is eigenaar Twitter account?	

Post-contractueel (fase 3)

Do's

- clauses in arbeidsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst:
 - geheimhouding, non-concurrentie, i.e.-rechten in combinatie met boeteclausules
- LinkedIn lijst met contacten doornemen (“opschoonbeding”) en/of afspraken over eigendom social media account

Vragen?



Martine Hoogendoorn

Partner

M: 06 – 22 88 66 22

E: m.hoogendoorn@denklaw.nl



Rachid Aolad-Si M'hammad

Senior Associate

M: 06 - 21 13 59 44

E: r.aoladsi@denklaw.nl

