

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Digitaal dagboek van een werknemer: het weblog in arbeidsrechtelijk perspectief

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2008, 16	Bijgewerkt tot:	01-03-2008
Auteur:	Mevr. mr. C.C. Kip, Mevr. mr. J.W. Klinckhamers [1]		-

Wetgeving: Boek 7 BW art. 678, lid 2; EVRM art. 8; Boek 7 BW art. 611;

Digitaal dagboek van een werknemer: het weblog in arbeidsrechtelijk perspectief

Samenvatting

Het weblog, het digitale dagboek, is een ware rage. Wie doet er niet aan mee? Het is ook zo eenvoudig om er een te maken. Op internet zijn allerlei handleidingen te vinden die daarbij behulpzaam zijn. Voor de praktijk is het interessant of het weblog van een werknemer arbeidsrechtelijk nieuwe inzichten geeft sinds het privé-internet- en -e-mailgebruik van de werknemer, de privétisering, niet meer is weg te denken. Wij hebben dit geïventariseerd en doen in dit artikel verslag van onze bevindingen.

Het weblog, het digitale dagboek, is een ware rage. Wie doet er niet aan mee? Het is ook zo eenvoudig om er een te maken. Op internet zijn allerlei handleidingen te vinden die daarbij behulpzaam zijn. Voor de praktijk is het interessant of het weblog van een werknemer arbeidsrechtelijk nieuwe inzichten geeft sinds het privé-internet- en -e-mailgebruik van de werknemer, de privétisering, niet meer is weg te denken - zie eerder verschenen publicaties in dit tijdschrift van Durve en Scheepstra. [\[2\]](#) Wij hebben dit geïventariseerd en doen in dit artikel verslag van onze bevindingen.

Persoonlijk karakter

Een weblog is een onlinedagboek en heeft dus een sterk persoonlijk karakter. Wat iemand in zijn weblog schrijft is privé. Maar door publicatie ervan op internet wordt de persoonlijke mening voor iedereen beschikbaar. Aan de vrijheid van meningsuiting zit een grens: beledigingen [\[3\]](#) of nodeloos grievende uitlatingen waardoor anderen worden gekwetst of gediscrimineerd zijn niet toegestaan. Bovendien dient een blogger ook het recht op privacy van anderen te respecteren.

In weblogs lopen werk en privé vaak door elkaar heen: de blogger wil het wel en wee van wat hem die dag allemaal is overkomen kwijt en delen met anderen. Bloggende werknemers hebben het kennelijk zo zwaar te verduren bij de uitoefening van hun recht op vrijheid van meningsuiting dat zij het nodig vonden dat recht op te nemen in een heus International Bloggers' Bill of Rights (zie <http://www.journalspace.com>). Art. 1 daarvan luidt: 'Freedom to blog'. De Bloggers' Bill of Rights bevat drie hoofdregels die werkgevers worden geacht na te leven bij het bestraffen van hun bloggende werknemers:

- een werkgever moet een duidelijk en kenbaar blogbeleid hanteren;
- een bloggende werknemer moet eerst gewaarschuwd worden voordat een disciplinaire maatregel wordt opgelegd;
- een bloggende werknemer wordt niet ontslagen, tenzij de werkgever kan bewijzen dat de werknemer met opzet de werkgever wil beschadigen.

Bij de Bloggers' Bill of Rights is ook een lijst gevoegd van 'blogfobe' bedrijven, die personeel hebben ontslagen of gestraft vanwege hun blogactiviteiten, zoals Delta Airlines, Starbucks en Microsoft. De Bill of Rights is bedacht door een ex-werkneemster van Delta Airlines. Zij werd geschorst, omdat zij op haar weblog (Queenofsky.journalspace.com, Diary of a Flight Attendant) in het uniform van de vliegmaatschappij met blote benen was verschenen. Het zal niet verbazen dat spraakmakende en smeuge zaken van bloggende werknemers zich vooral in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk hebben afgespeeld. Een ander voorbeeld hiervan is een uitzendkracht bij Microsoft die al na een paar dagen weer kon vertrekken: hij had een

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Digitaal dagboek van een werknemer: het weblog in arbeidsrechtelijk perspectief vrachtwagen met Apple computers die bij Microsoft werden afgeleverd gefotografeerd en de foto op zijn weblog gezet. Ook een Britse werknemer werd - na 11 jaar dienst - op straat gezet. Hij had zijn werkgever een slechte naam bezorgd, omdat hij in zijn weblog satirisch bedoelde grappen had gemaakt over de sandalen van zijn baas. Zaken over bloggende werknemers, waarin disciplinaire maatregelen zijn opgelegd, zijn in Nederland nog niet gepubliceerd. Maar werkgevers worden ook hier steeds meer geconfronteerd met werknemers die een onlinedagboek bijhouden. Een werkgever kan zelf bepalen hoe met weblogs binnen het bedrijf moet worden omgegaan. Zo kan een werkgever besluiten weblogs juist te stimuleren, omdat het een middel is om het eigen bedrijf of product op persoonlijke wijze te promoten en potentiële werknemers te interesseren. Accenture is een van de bedrijven dat op zijn websites weblogs aanbiedt van medewerkers die schrijven over hun werk, de bedrijfscultuur, enz. ('Accenture BlogPodium'). EmploIT beheert een arbeidsmarktblog voor professionals op het gebied van *human resources* en ICT (zie <http://www.emploIT.nl>).

Aan de blogactiviteiten van werknemers kleven echter ook risico's: in hun weblogs kunnen werknemers schade toebrengen aan de naam van het bedrijf of product of bedrijfsgeheimen onthullen. ^[4] Een blogger kan ook onbewust of onbedoeld informatie over zijn werk of collega's naar buiten brengen waarvan zijn werkgever niet is gediend of berichten plaatsen die de werkgever onwelgevallig zijn of onethisch zijn. ^[5] Is het ter voorkoming daarvan gewenst dat een bloggende werknemer in zijn weblog duidelijk vermeldt dat het om een persoonlijke mening gaat en zijn verhaal anonimiseert? Een andere vraag die rijst is of werknemers tijdens werktijd mogen bloggen. En wat geldt buiten werktijd? Kortom, bloggende werknemers plaatsen hun werkgevers voor uiteenlopende problemen. In dit artikel worden de arbeidsrechtelijke implicaties van het bijhouden van een weblog door een werknemer geïnventariseerd.

Arbeidsrechtelijk kader

Wat een bloggende werknemer zoal toevertrouwt aan zijn onlinedagboek speelt zich af in een spanningsveld van de volgende rechten en plichten van de werknemer:

- 1 de grondrechten van privacy en vrijheid van meningsuiting;
- 2 de geheimhoudingsplicht;
- 3 de ondergeschiktheid tijdens werktijd (instructierecht werkgever);
- 4 de bescherming van persoonsgegevens;
- 5 de plicht van goed werknemerschap (zoals loyaliteit).

Grondrechten van privacy en vrijheid van meningsuiting versus geheimhouding

Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (recht op privacy) is verankerd in de Nederlandse Grondwet (art. 10 Gw) en in internationale verdragen (art. 8 EVRM en art. 17 IVBPR). Dit geldt ook voor het recht op vrijheid van meningsuiting (art. 7 Gw, art. 10 EVRM en art. 19 IVBPR). Met het betreden van de werkplek moet de werknemer een deel van zijn aanspraken op respect voor zijn persoonlijke levenssfeer inleveren. ^[6] Volgens De Wolff ^[7] maakt een werknemer door in dienst te treden van een werkgever zich ondergeschikt aan de loyaliteit die hij ten opzichte van die werkgever in acht moet nemen. Zij merkt op dat de vrijheid van meningsuiting van een werknemer niet een absoluut recht is en verwijst in dit verband naar een arrest van de Hoge Raad uit 1990. ^[8] Het betrof een ontslagzaak van een lid van de ondernemingsraad. Hij had zich schuldig gemaakt aan wanprestatie door zijn ongerustheid over de gang van zaken in het bedrijf van zijn werkgever via een gepubliceerde brief wereldkundig te maken waardoor de reputatie van de werkgever was beschadigd. De werknemer dacht schending van zijn geheimhoudingsplicht te voorkomen door in de brief enkel te verwijzen naar bewijzen die volgens hem in veelvoud aanwezig waren, zonder deze daadwerkelijk bekend te maken. De Hoge Raad oordeelde echter dat met het prijsgeven van geheimen kan worden gelijkgesteld het openbaar maken van een conclusie die publiekelijk wordt getrokken uit niet bekendgemaakte gegevens. Het verzenden en in de publiciteit brengen van zijn brief rechtvaardigde ontslag op staande voet dan wel ontbinding wegens wanprestatie, aldus de Hoge Raad. Het beroep op de vrijheid van meningsuiting kon de werknemer bovendien niet baten. Volgens de Hoge Raad is de opvatting dat de vrijheid van meningsuiting als werknemer en als lid van de ondernemingsraad slechts wordt begrensd door zijn verplichtingen jegens de werkgever tot geheimhouding van vertrouwelijke informatie in zijn algemeenheid onjuist. Kortom, een werknemer is dus op grond van zijn arbeidsovereenkomst tot meer discretie gehouden dan alleen op grond van een (specifieke) geheimhoudingsplicht; het recht op vrijheid van meningsuiting weegt niet per definitie zwaarder dan de plicht op grond van de arbeidsovereenkomst. ^[9] Interessant is wat annotator

Stein bij dit arrest opmerkt. Hij wijst erop dat het privaatrecht in het algemeen en het recht betreffende de arbeidsovereenkomst in het bijzonder een eigen stelsel van rechten en verplichtingen kent. Stein leidt hieruit af dat het niet zozeer beslissend is of de werknemer zich voor de uitoefening van geclaimde vrijheden beroept op de Grondwet of het EVRM. Privaatrechtelijke regels dienen van publiekrechtelijke te worden onderscheiden, aldus Stein. Stein ziet een bevestiging hiervan in het arrest: het door de werknemer ingeroepen grondrecht garandeert niet dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden wegens zijn uitlatingen want wat geoorloofd is volgens de vrijheid van meningsuiting kan wanprestatie in privaatrechtelijke zin opleveren. De Wolff brengt overigens terecht de nuance aan dat de uitingsvrijheid van een werknemer een sterkere bescherming verdient wanneer niet alleen de vrijheid van meningsuiting, maar ook andere algemene of maatschappelijke belangen in het geding zijn, zoals bij een klokkenluider. ^[10]

Een werknemer kan evenmin vrijelijk in zijn weblog roddelen over collega's of hen met naam en toenaam noemen. Hij dient rekening te houden met hun recht op privacy. Het Hof van Justitie EG besliste in 2003 ^[11] dat het vermelden van verschillende personen op een internetpagina met hun naam of anderszins onder de werkingssfeer valt van Richtlijn 95/46/EG betreffende de gegevensbescherming van natuurlijke personen. In deze kwestie had een vrijwilligster van een protestantse kerkelijke gemeente in Zweden op eigen initiatief, op een door haar ontwikkelde internetpagina, namen, telefoonnummers en informatie over werkzaamheden en liefhebberijen opgenomen. Deze informatie had niet alleen betrekking op haarzelf, maar ook op haar collega-vrijwilligsters. De vrijwilligster had hiermee de privacywetgeving overtreden. Het Hof van Justitie oordeelde dat deze wetgeving niet een ontoelaatbare beperking meebracht van het recht op vrijheid van meningsuiting van de vrijwilligster.

Ook al levert een werknemer een deel van zijn rechten op privacy in, dat betekent nog niet dat een werkgever bij het nastreven van zijn gerechtvaardigde bedrijfsbelang zonder meer aan de belangen en fundamentele vrijheden van zijn medewerkers kan tornen. Zo mag de werkgever zijn werknemers het bijhouden van weblogs niet in algemene zin verbieden. Wel mag de werkgever voorwaarden stellen om vertrouwelijke bedrijfsinformatie veilig te stellen en schade aan het bedrijf te voorkomen dan wel te beperken door gebruik te maken van zijn instructierecht en door zijn werknemer te binden aan een geheimhoudingsbeding. De werknemer die in strijd met de voorschriften en/of het geheimhoudingsbeding in zijn weblog toch vertrouwelijke bedrijfsinformatie vrijgeeft pleegt wanprestatie, al dan niet in samenhang met de verplichting van goed werknemerschap op grond van art. 7:611 BW. Het beschermen van het belang van de werkgever is evident en prevaleert boven het recht op vrijheid van meningsuiting van de blogger. Maar ook zonder een specifiek geheimhoudingsbeding kan een (bloggende) werknemer worden aangesproken op het vrijgeven van vertrouwelijke, geheime bedrijfsgegevens. Het hiervoor besproken arrest van de Hoge Raad biedt voldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat ook dan de werknemer zich schuldig kan hebben gemaakt aan wanprestatie en in strijd met goed werknemerschap kan hebben gehandeld.

Minder evident is de situatie waarin een bloggende werknemer zich niet zozeer schuldig maakt aan schending van zijn plicht tot geheimhouding, maar waarin hij de naam van zijn werkgever te grabbel gooit of andere - het werkgeversimago aantastende - uitingen doet. ^[12] Wat te doen tegen dit soort berichten? De plicht tot geheimhouding dekt dit soort situaties immers niet. Gelet op de stand in de rechtspraak over zaken waarin de werknemer wegens grove belediging van zijn werkgever of collega's op staande voet is ontslagen, moet de werkgever hier zeer op zijn hoede zijn: een dergelijk ontslag zal niet gauw gerechtvaardigd zijn. ^[13] Afgezien van de praktische tip niet te veel aandacht te geven aan een negatieve uiting, lijkt het nog het meest voor de hand te liggen de desbetreffende werknemer aan te spreken op zijn loyaliteit van goed werknemer.

De werkgever kan daarnaast in kort geding vorderen dat de werknemer de voor de werkgever schadelijke informatie van zijn weblog verwijdert en rectificeert dan wel zich onthoudt van het vermelden van bepaalde, de belangen van de werkgever rakende, informatie op zijn weblog, op straffe van een dwangsom. Als de werkgever op dat moment al aantoonbare (imago)schade heeft geleden, zal uiteraard moeten worden bezien of deze schade op de werknemer kan worden verhaald op basis van art. 6:162 BW. Een duidelijk en kenbaar blogbeleid in combinatie met een sanctiesysteem, dat voldoet aan de eisen van de Wbp, kan de risico's van onwelgevallige blogs zo veel mogelijk verkleinen. Daarvoor staat art. 7:660 BW de werkgever ten dienste.

Instructierecht werkgever

Het tegengaan van weblogs onder werktijd valt onder de gezagsbevoegdheid van de werkgever. In werktijd geniet men nu eenmaal niet dezelfde vrijheden als daarbuiten. ^[14] Op het werk stelt de werkgever bepaalde

eisen aan de werknemer. De bevoegdheden daartoe ontleent de werkgever rechtstreeks aan de arbeidsovereenkomst die hij met de werknemer heeft gesloten. Tegenover het loon staat de verplichting voor de werknemer werkzaamheden te verrichten onder het gezag van de werkgever en hierbij diens aanwijzingen op te volgen (art. 7:610 en art. 7:660 BW).

Volgens onderzoek van Ernst & Young is het privégebruik van communicatiefaciliteiten op de werkplek in 2007 schrikbarend gestegen. ^[15] Waar in 2006 nog 3,9 uur per week binnen werktijd werd besteed aan surfen, e-mailen of bellen voor privédoeleinden, is dat in 2007 toegenomen tot maar liefst 4,9 uur per week. Verder is opmerkelijk dat, hoewel het privégebruik van ICT-voorzieningen op de werkplek fors is toegenomen, blijkbaar nog steeds relatief weinig werkgevers hieromtrent regels hebben gesteld. In 2007 heeft nog maar 57% van de werknemers te maken met regelgeving op het werk. Bovendien laat de controle op de naleving te wensen over. Slechts een derde van de ondervraagden is in 2007 daadwerkelijk gecontroleerd op privégebruik van internet. Op dit punt valt dus nog veel winst te behalen voor werkgevers. Op grond van art. 7:660 BW kan de werkgever voorschriften geven voor het verrichten van de arbeid en maatregelen nemen ter bevordering van de goede orde in de onderneming. Onder deze bepaling kan ook worden geschaard het stellen van regels met betrekking tot het bijhouden van weblogs en de controle daarop onder werktijd. De bewegings- en handelingsvrijheid en het recht op vrijheid van meningsuiting van de werknemer kunnen aldus aan banden worden gelegd. Maar - het is hiervoor al opgemerkt - die bevoegdheid is niet ongelimiteerd. De werkgever dient bij de uitoefening van zijn instructierecht en het stellen van regels de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot op zekere hoogte te respecteren.

Uit de rechtspraak volgt dat dit onder meer meebrengt dat de werkgever redelijk privégebruik van ICT-voorzieningen moet gedogen. ^[16] Wat onder 'redelijk privégebruik' moet worden verstaan is in de rechtspraak niet uitgekristalliseerd. Alleen de Kantonrechter Amsterdam is hier dieper op ingegaan in zijn uitspraak van 26 april 2001 ^[17] door op te merken dat de werkgever (een in tijdsduur en aantal beperkt) contact met privérelaties moet aanvaarden, indien en voor zover daarvan geen concrete, aanwijsbare nadelige invloed op het werk en/of de werksfeer uitgaat. Dit is een juist uitgangspunt. Een werknemer ontvangt immers salaris als beloning voor productieve arbeid en niet om zich tijdens werktijd veelvuldig met privé zaken bezig te houden. Over ontslagen in verband met het (onder werktijd of daarbuiten) bijhouden van een weblog zijn, zoals hiervoor gezegd, tot dusver geen uitspraken verschenen. Uit beschikkingen over ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemers die pornografische internetsites onder werktijd bezochten, kan worden afgeleid dat als binnen de organisatie geldende richtlijnen worden overtreden en de werknemer bovendien weet welke de aan overtreding verbonden sancties zijn, een ontbindingsverzoek in principe toewijsbaar is zonder dat een vergoeding wordt toegekend. ^[18] Als de werkgever geen richtlijnen hanteert en hij de werknemer niet eerst heeft gewaarschuwd of berispt, zal een ontbindingsverzoek - behoudens uitzonderlijke omstandigheden - worden afgewezen. ^[19] Personeelslog, het weblog van Personeelsnet HRM, organisatie en communicatie (<http://www.personeelslog.nl>) beveelt de volgende richtlijnen aan voor een blogbeleid:

- wijs de werknemer op het geheimhoudingsbeding en de plicht geen bedrijfsgeheimen of koersgevoelige informatie te verschaffen;
- adviseer de werknemer in zijn weblog te melden dat het om zijn eigen, persoonlijke opvattingen gaat;
- voorkom beledigingen en smaad;
- bekritiseer collega's en hun gedrag niet;
- citeer klanten niet zonder hun expliciete toestemming.

Om zich te verzekeren van naleving is het raadzaam in de richtlijnen sancties op te nemen die bij overtreding daarvan kunnen worden opgelegd, oplopend van een waarschuwing naar schorsing tot het ultimatum remedium van ontslag (op staande voet). Vanzelfsprekend dienen de regels over externe communicatie voor iedereen binnen de organisatie kenbaar te zijn.

Blogbeleid en de Wbp

Voor de werkgever die een blogbeleid wil invoeren, zal het daarnaast van belang zijn dat dit beleid voorziet in de mogelijkheid tot controle. Hij dient zich daarbij te realiseren dat het monitoren van het computergebruik van werknemers onder de reikwijdte van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) valt. De gegevens die door de controle worden verzameld, zullen immers onder meer inzicht geven in de data waarop het internetgebruik door de werknemers plaatsvond en de duur van dit internetgebruik en kunnen zodoende worden gekwalificeerd als persoonsgegevens. ^[20] De werkgever is op grond van de Wbp verplicht om het

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Digitaal dagboek van een werknemer: het weblog in arbeidsrechtelijk perspectief
blogbeleid aan te melden bij het College bescherming persoonsgegevens. De Wbp bepaalt dat gegevens op een behoorlijke, zorgvuldige en legale manier moeten worden verwerkt (art. 6 Wbp). De gegevens mogen bovendien alleen worden verzameld voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden (art. 7 Wbp). Het doel van de controle moet dus voorafgaand aan de controle worden bepaald. Verder is van belang dat de verwerking van de persoonsgegevens niet bovenmatig moet zijn (art. 11 lid 1 Wbp). Dit brengt mee dat de werkgever steeds moet nagaan of de verwerking wel noodzakelijk is en of de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer in verhouding staat tot het beoogde doel. Bovendien moet de werkgever erop bedacht zijn dat invoering van een blogbeleid instemming van de ondernemingsraad behoeft, als dat beleid voorziet in een controlesysteem (zie art. 27 lid 1 sub k en / WOR).

Goed werknemerschap en loyaliteit

De gezagsbevoegdheid van de werkgever is begrensd tot de werkplek. Het instructierecht reikt niet zover dat het ook het privéleven van de werknemer kan en mag beperken. Een werkgever zal vaak pas achteraf (kunnen) vaststellen dat een bloggende werknemer buiten werktijd schadelijke en/of onwelgevallige informatie over zijn werkgever heeft verspreid. Het kwaad is in zo'n situatie dus al geschied. Hiertegen optreden zal dan repressief zijn. Een werkgever zal moeten terugvallen op de verplichting van goed werknemerschap (al dan niet gecombineerd met een actie uit onrechtmatige daad), als duidelijk en aantoonbaar is dat de belangen van de werkgever door de uitlatingen via het weblog onevenredig zijn geschaad.

De beginselen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap geven een nadere inkleuring aan de grondrechten van privacy en vrijheid van meningsuiting enerzijds en het instructierecht anderzijds. De toetsing die bij botsing van deze rechten plaatsvindt is een belangenafweging, waarbij rekening wordt gehouden met alle relevante omstandigheden van het geval. Een werkgever handelt niet zoals een goed werkgever betaamt, als hij zonder noodzaak of gerechtvaardigd belang dan wel met onevenredige middelen inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van werknemers. Een werkgever die een blogbeleid invoert dat voorziet in een controlemogelijkheid handelt niet als een goed werkgever, wanneer dat beleid niet voldoet aan de eisen van het hiervoor genoemde art. 6 Wbp. Een werknemer gedraagt zich op zijn beurt niet als goed werknemer als hij redelijke gedragsregels ten aanzien van externe communicatie over het werk of de (organisatie van de) werkgever (waaronder het bijhouden van weblogs) en/of een geheimhoudingsbeding overtreedt. Ook op grond van goed werknemerschap rust op de werknemer tot op zekere hoogte de plicht tot discretie over gegevens, die hem bekend worden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. ^[21] Goed werknemerschap betekent ook een loyale uitvoering van die arbeidsovereenkomst. ^[22] Gelet op de loyaliteit mag van een bloggende werknemer ook worden verwacht dat hij zijn werkgever niet aan de schandpaal nagelt, of hij dat nu onder werktijd of daarbuiten doet. Goed werknemerschap is in deze situatie een dankbare kapstok voor een werkgever die wil optreden tegen hem onwelgevallige berichten. Of een rechter in een procedure op basis van de belangenafweging ex art. 7:611 BW zal gaan toetsen, moet nog worden afgewacht. Wat opvalt is dat in de bestaande rechtspraak over privacy in arbeidsverhoudingen rechters vaker de voorkeur geven aan toetsing van goed werkgeverschap en goed werknemerschap in plaats van de grondwettelijke en verdragsrechtelijke privacybepalingen. De verwachting lijkt gerechtvaardigd dat die trend zich zal doorzetten in zaken over weblogs waarin sprake is van hetzelfde spanningsveld tussen enerzijds de grondrechten van de werknemer en anderzijds de verplichtingen jegens de werkgever uit de arbeidsovereenkomst.

Nieuwe inzichten?

Dat valt nog te bezien. Het is wachten op de publicatie van rechterlijke beslissingen over ontslag van webloggers die onder of zelfs buiten werktijd volgens hun werkgever over de schreef zijn gegaan. Werknemers die een weblog bijhouden hoeven hun werkgever niet per se kopzorgen te bezorgen. Een weblog kan een geslaagd marketing middel zijn of zelfs een manier om nieuw personeel te werven. De keerzijde is dat een werkgever via een weblog van een werknemer geconfronteerd kan worden met voor het bedrijf onwelgevallige, nadelige of zelfs schadelijke uitingen. Een werkgever hoeft daarmee geen genoegen te nemen. Van een werknemer mag worden verwacht dat hij de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst nakomt en zich als een goed werknemer gedraagt. Dat geldt vanzelfsprekend binnen werktijd, maar ook daarbuiten als de belangen van de werkgever onevenredig en aantoonbaar door bepaalde uitlatingen worden geschaad. Het ligt voor de hand aan te nemen dat de belangenafweging eerder in het voordeel van een werknemer zal uitvallen die een (maatschappelijk) misstand aan de kaak wil stellen via zijn weblog dan wanneer het een werknemer betreft die het imago van zijn

werkgever opzettelijk schaadt. Om problemen zo veel mogelijk te voorkomen doet een werkgever er verstandig aan richtlijnen over externe communicatie ten aanzien van het werk en de organisatie van de werkgever te vervaardigen die kenbaar zijn en die de sancties vermelden bij overtreding ervan. Gezien de bestaande rechtspraak over privé-e-mail- en -internetgebruik onder werktijd zal bij het ontbreken van richtlijnen ontslag louter en alleen wegens - via een weblog geuite - schadelijke of onwelgevallige informatie over het bedrijf lastig worden. Aanvullende omstandigheden zullen het ontslag dan moeten rechtvaardigen. Ontslag zal wel een kans van slagen hebben als evident is dat de werkgever als gevolg hiervan schade heeft geleden en de werknemer zich niet als een goed werknemer heeft gedragen of onrechtmatig heeft gehandeld.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Mevr. mr. C.C. Kip en mevr. mr. J.W. Klinckhamers zijn advocaat bij Boekel De Nerée N.V te Amsterdam.
- [2] S.A. Durve, 'Privacyregelgeving in een nieuwe jas: Little Brother op de werkvloer', en R.E.G. Scheepstra, 'Www.pas-op.nl: e-mail- en internetmisbruik door werknemers', .
- [3] Uit art. 7:678 lid 2 sub e BW volgt dat het moet gaan om grovelijke belediging van de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers om een ontslag op staande voet te kunnen rechtvaardigen. Uit de rechtspraak volgt dat een beledigende uitlating als zodanig en op zichzelf staand slechts in een gering aantal gevallen voldoende grond oplevert voor ontslag op staande voet. In dit kader wordt verwezen naar eerder verschenen publicaties in dit tijdschrift van T.S. Pieters, en F.C. van Uden, .
- [4] E. Nunes & S. Boom, 'Weblogs van werknemers: een digitale poel des verderfs?', .
- [5] Nunes & Boom, a.w., waarin zij een spraakmakende zaak beschrijven van een werknemer die zijn baan verloor, omdat hij in zijn weblog had beschreven hoe hij twee collega's op brute wijze mishandelde en daarna vermoordde.
- [6] J.H.J. Terstegge, 'Goed werken in netwerken - Regels voor controle op e-mail en internetgebruik van werknemers', p. 19, te vinden op <http://www.cbweb.nl>.
- [7] D.J.B. de Wolff, *Goedwerknemerschap* (Monografieën Sociaal Recht, deel 44), Deventer: Kluwer 2007, p. 163.
- [8] HR 20 april 1990, .
- [9] Voor meer informatie over de horizontale werking van grondrechten (en vrijheid van meningsuiting in het bijzonder) zie onder anderen E. Verhulp, *Vrijheid van meningsuiting van werknemers en ambtenaren* (diss. Amsterdam UvA), Den Haag: Sdu Uitgevers 1996 en Van Uden, a.w.
- [10] De Wolff, a.w., p. 164.
- [11] HvJ EG 6 november 2003, *JB* 2004, 114.
- [12] Vgl. de 'e-mailaffaire' bij Houthoff. Een sollicitant zond een nepsollicitatie naar zijn vriend bij Houthoff Buruma met de tekst: 'Ik heb net eindelijk een punt gezet achter die fuckstudie, dus helaas is het moment aangebroken om iemand te vinden die gek genoeg is om mij elke maand een koffer geld in mijn schoot te werpen.' Het mailtje werd rap intern én extern verspreid met de kop: 'Zo solliciteert men bij Houthoff!'
- [13] Zie Pieters, a.w.; Van Uden, a.w. en Verhulp, a.w., p. 133.
- [14] J.H.J. Terstegge, a.w., p. 19 en De Wolff, a.w., p. 163.
- [15] Ernst & Young, *ICT Barometer*, 27 december 2007, <http://www.ict-barometer.nl>.
- [16] EHRM 16 december 1993, (*Niemietz*), Ktr. Haarlem 16 juni 2000, en Ktr. Amsterdam 26 april 2001, *JAR* 2001/101, Nationale Ombudsman 7 juni 2007, .
- [17] Ktr. Amsterdam 26 april 2001, *JAR* 2001/101.
- [18] Voorbeelden zijn Ktr. Rotterdam 10 april 2000, *JAR* 2000/109 en Ktr. Sittard 21 december 2001, *JAR* 2002/38.
- [19] Voorbeelden zijn Ktr. Utrecht 13 juli 2000, *JAR* 2000/199 en Ktr. Haarlem 3 april 2003, .
- [20] J.H.J. Terstegge, a.w., p. 22.
- [21] De Wolff, a.w., p. 163.
- [22] De Wolff, a.w., p. 303.