



DE KROMME RIJN

Welke rol speelt uw OR bij het opstellen van een gedragscode over social media?

In gesprek over Hyves, Twitter en LinkedIn

U heeft wellicht een account op Facebook, LinkedIn, Hyves, Twitter of YouTube. En anders uw kinderen of vrienden wel. Deze 'social media' zorgen voor leuke contacten en veel plezier. In uw rol van OR-lid kunt u ook te maken krijgen met social media, namelijk als uw bestuurder regels (een 'gedragscode') wil opstellen voor het gebruik hiervan. Is er dan een rol weggelegd voor uw ondernemingsraad? En zo ja, welke? En waar moet u op letten als u wordt betrokken bij het opstellen van zo'n gedragscode?

Hoewel creatief gebruik van social media uw bedrijf ten goede kan komen, vinden de meeste werkgevers websites als Hyves en Twitter ook bedreigend. Zo zal uw werkgever niet blij zijn als zijn werknemers een deel van hun werktijd doorbrengen op Hyves en Facebook. Nog belangrijker is dat de meeste werkgevers een zo volledig mogelijke controle willen op alle publiciteit en alle mededelingen over hun bedrijf. Negatieve berichten kunnen namelijk slecht zijn voor het imago, wat weer slecht kan zijn voor de handel. Het is dan ook goed mogelijk dat uw bestuurder een gedragscode wil opstellen. In zo'n gedragscode kan een bestuurder bijvoorbeeld willen opnemen dat hij mag (laten) controleren op het gebruik van social media, of dat een werknemer kan worden bestraft als hij op Hyves negatieve opmerkingen maakt over zijn manager. Mag dat allemaal zomaar? Of speelt u hierbij als ondernemingsraad ook een rol? En waar moet u op letten als uw bestuurder met u over een gedragscode wil praten?

Wettelijke regeling

Op het eerste gezicht lijkt een gedragscode voor het gebruik van social media overbodig. Want de wet bevat een regeling die werknemers aan fatsoensregels houdt inzake uitlatingen over hun werkgever. Een werknemer kan bijvoorbeeld worden ontsla-

gen als hij zijn baas of diens familie 'grovelijk beledigt' (art. 7:678 lid 1 sub e BW). En sub i van het bovengenoemde wetsartikel geeft aan dat een werknemer geen informatie naar buiten mag brengen waarvan hij mag veronderstellen dat dit geheim moet blijven. Een werknemer mag dus geen bedrijfsgeheimen op straat gooien (en ook niet op de digitale snelweg). Doet hij dit toch, dan riskeert hij ontslag. Kortom: de wetgeving en de daaruit volgende rechtspraak regelen wat een werknemer wel en niet naar buiten mag brengen.

De meeste bestuurders vinden echter dat de wet onvoldoende bescherming biedt tegen nare mededelingen van werknemers over hun bedrijf. Zij willen een verdere inperking van de mogelijkheden van hun medewerkers, wat kan worden geregeld door een gedragscode op te stellen. Bovendien blijkt in de praktijk dat rechters werkgevers sneller in het gelijk te stellen als er een gedragscode is, en een werknemer de regels in deze code heeft overtreden.

Meestal geen instemmingsrecht

Uw bestuurder heeft de vrijheid om in een gedragscode de spelregels te bepalen voor het gebruik van social media. De gedragscode mag echter niet in strijd zijn met de vrijheid van meningsuiting en het recht op privacy.

In principe kan uw bestuurder een gedragscode eenzijdig vaststellen, dus zonder overleg met uw ondernemingsraad. Uw OR heeft namelijk geen instemmingsrecht bij de invoering van een gedragscode (of 'protocol') voor social media. Dit is alleen anders als een gedragscode bepalingen bevat die wél betrekking hebben op instemmingsplichtige onderwerpen. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever het 'surgedrag' van zijn werknemers wil controleren. Dit is instemmingsplichtig op grond van art. 27 lid 1 sub I. Ook kan het zijn dat uw ondernemingsraad ooit met de bestuurder heeft afgesproken dat u instemmingsrecht heeft over alle aanpassingen van het personeelshandboek (waarin gedragscodes moeten worden opgenomen).

Toch instemmingsaanvraag

In de praktijk leggen veel bestuurders de invoering van een gedragscode wél ter instemming voor aan hun ondernemingsraad. Daar zijn twee redenen voor.

- Bij instemming van de ondernemingsraad heeft de werkgever meer kans op succes als hij een werknemer die de code overtreedt, juridisch wil aanpakken.
- Bestuurders hopen de weerstand onder de werknemers weg te nemen door met de OR een akkoord te bereiken over de gedragscode. Als de OR met zo'n code

instemt, wordt de OR geacht namens het personeel te spreken en dat maakt het voor een individuele werknemer een stuk lastiger om te stellen dat de gedragscode veel te ver gaat.

Overigens maakt het feit dat uw werkgever zich zorgen kan maken over de reactie van uw achterban, dat u een sterke onderhandelingspositie kunt hebben. Als uw werkgever u mede om die reden om instemming vraagt, is uw positie nog sterker.

Beoordelen

Bij de beoordeling van een concept-gedragscode, is het goed om deze eerst eens te bespreken met collega's die veel tijd besteden aan Facebook, Hyves, etc. Vraag hen of ze zich op basis van de voorgestelde regeling belemmerd voelen in hun moge-

lijkheden om contact met vrienden te hebben. Vraag ook of zij wel eens iets over uw bedrijf op Facebook of Twitter zetten. Ga daarnaast ook na of u zelf – al dan niet onaanvaardbare – belemmeringen ziet. Hierbij kunt u denken aan controle op het surfgedrag of het verbod om op social media ook maar iets over uw bedrijf te zeggen. Bevat de gedragscode één of meer van zulke 'rode lichten', dan zult u moeten onderhandelen. Schakel hierbij altijd een ervaren jurist in. Deze zult u zeker ook nodig hebben als u uw instemming wilt onthouden. En als het nodig is, kunt u ook uw achterban inschakelen.

Toch eenzijdig

Het kan altijd gebeuren dat uw bestuurder toch eenzijdig een gedragscode opstelt.

U krijgt deze regeling dan op een bepaald moment wel te zien. Ga dan na of de code instemmingsplichtige elementen bevat. Zo ja, claim dan het instemmingsrecht en roep schriftelijk de nietigheid van het genomen besluit (= de opgestelde code) in. Dit moet u doen binnen een maand nadat de code is opgesteld, dan wel openbaar is gemaakt. Beoordeel de code vervolgens op dezelfde wijze als u bij een instemmingsaanvraag zou doen. Is de code niet acceptabel, laat dit dat goed beargumenteerd weten aan uw bestuurder. Meld dit ook – en bij voorkeur op niet mis te verstane wijze – aan uw achterban. Voor uw bestuurder zal het dan moeilijk worden om mensen op basis van zijn eenzijdig opgestelde gedragscode aan te pakken.