

SOCIALE

MEDIA

OP HET

WERK

IN 15

VRAGEN

Deze folder geeft een overzicht van de meest gestelde vragen over het gebruik van internet, e-mail en sociale media op het werk / in een professionele context. Sommige vragen zijn echter niet eenduidig te beantwoorden, gezien de complexiteit van de wetgeving. Deze folder wil dan ook vooral de belangrijkste principes meegeven. Bij heel specifieke gevallen of vragen, of om meer genuanceerde antwoorden te krijgen, is het aangeraden om professioneel juridisch advies in te winnen.

Een meer uitgebreide versie van deze folder is bovendien terug te vinden op www.emsoc.be en www.vlaamsabvv.be/brochures.



VRAGEN OVER INTERNETGEBRUIK

1 MOET MIJN WERKGEVER MIJ TOEGANG GEVEN TOT HET INTERNET?

Nee, tenzij je het internet nodig hebt voor het uitvoeren van je job. In dat geval mag je werkgever je internetgebruik bovendien beperken, door bv. bepaalde websites te blokkeren.

2 MAG MIJN WERKGEVER MIJN INTERNETGEBRUIK TIJDENS DE WERKUREN CONTROLEREN?

Wanneer je tijdens de werkuren het internet gebruikt via de toestellen (bv. laptop of internetverbinding) van de werkgever en je maakt gebruik van een webpagina die voor iedereen toegankelijk is (bv. jouw open Facebook profiel of publieke blog), dan kan het zijn dat je werkgever (toevallig) meekijkt. Dit is niet verboden.

Wanneer je gebruik maakt van een webpagina die niet voor iedereen toegankelijk is (bv. een privébericht op Facebook, of een blog waar enkel je vrienden toegang tot hebben), dan mag de werkgever je internetgebruik (frequentie en omvang, maar in sommige gevallen ook inhoud) controleren onder bepaalde voorwaarden. De belangrijkste voorwaarden kan je terug vinden in het kader op de volgende pagina .

VOORWAARDEN VOOR DE WERKGEVER



- Er moeten ernstige aanwijzingen zijn dat je de toegang tot het internet misbruikt (bv. bedrijfsgevoelige informatie lekken).
- Je werkgever moet de controle vooraf en expliciet aankondigen, waarbij het doel van de controle duidelijk moet geformuleerd zijn en gericht zijn op onder meer de bescherming van de (financiële) belangen van het bedrijf.
- Je werkgever moet eerst trachten om maatregelen te nemen die minder schadelijk zijn voor je privacy, zoals het beperken van het internetgebruik, aanpassen van takenpakket, ...
- De inhoud van je internetgebruik (bv. e-mails) mag enkel gecontroleerd worden indien je hiervoor toestemming geeft, of indien je na waarschuwingen van de werkgever het internet blijft gebruiken. Indien het om professioneel gebruik gaat (bv. zakelijke e-mail) mag de inhoud wel gecontroleerd worden.

Een volledig overzicht van deze voorwaarden kan je terugvinden in de meer uitgebreide informatiebrochure op

www.emsoc.be en www.vlaamsabvv.be/brochures.

3 MAG MIJN WERKGEVER MIJN INTERNET- GEBRUIK BUITEN DE WERKUREN CONTROLEREN?

Wanneer je buiten de werkuren het internet gebruikt via je eigen toestellen (bv. via je privélaptop en internetverbinding) en je maakt gebruik van een webpagina die voor iedereen toegankelijk is (bv. jouw open Facebook profiel of publieke blog), dan kan het zijn dat je werkgever (toevallig) meekijkt. Dit is niet verboden. Maak je gebruik van een webpagina die afgesloten is (bv. een privébericht op Facebook of een blog waar enkel je vrienden toegang toe hebben), heeft je werkgever in principe niet het recht om je internetgebruik te volgen.

4 WANNEER MAG MIJN WERKGEVER SANCTIES NEMEN MET BETREKKING TOT MIJN INTERNETGEBRUIK?

Wanneer je werkgever na een controle kan aantonen dat je via je communicatie op het internet

- de belangen (financieel, imago, ...) van het bedrijf schaadt,
- het arbeidsreglement of internetbeleid niet naleeft, of
- de goede technische werking van het IT-systeem in gevaar brengt, dan kan je werkgever overgaan tot sancties.

Het type sanctie kan variëren naargelang de aard van de inbreuk of toegebrachte schade.

Zo kan je werkgever bv. overgaan tot ontslag indien hij kan aantonen dat je bedrijfsgeheimen online verspreidt, of dat je op reis bent terwijl je je ziek hebt gemeld (bv. via foto's op Facebook).

Indien je echter kan aantonen dat de controle die hij uitvoerde op je internetgebruik niet wettelijk is, kan je dit ontslag aanvechten. Let wel op: een rechter kan toch nog de werkgever gelijk geven indien deze oordeelt dat het bedrijf teveel schade heeft opgelopen door je misbruik van het internet.

5 MAG IK TIJDENS DE WERKUREN EEN WEBSITE ONDERHOUDEN VAN EEN JOB DIE IK IN BIJBEROEP DOE?

Ja, enkel indien de werkgever dat toelaat.
Maar dergelijke toelating is eerder uitzonderlijk.



VRAGEN OVER E-MAILGEBRUIK

6 MAG MIJN WERKGEVER MIJN E-MAILS CONTROLEREN?

Indien je zakelijke e-mails stuurt en je werkgever heeft duidelijke aanwijzingen van ongeoorloofd gedrag (bv. dat je het bedrijf financiële of imagoschade aanricht), dan mag hij je mails lezen onder bepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden zijn dezelfde als in vraag 2.

Indien je privé-e-mails stuurt op het werk en je geeft in je e-mail duidelijk aan dat het om privécommunicatie gaat (bv. in een disclaimer) mag je werkgever je e-mails in principe niet controleren.

VOORBEELDEN VAN DISCLAIMERS:

- Privécommunicatie: "Deze e-mail bevat privécommunicatie/ vertrouwelijke communicatie en is uitsluitend bestemd voor de bestemming/geadresseerde"
- Zakelijke communicatie: "Deze e-mail bevat uitsluitend professionele communicatie en kan door andere medewerkers of leidinggevend personeel gelezen worden"

7 MAG IK TIJDENS MIJN WERKUREN PRIVÉ-E-MAILS BEANTWOORDEN?

In principe niet, maar dat hangt af van de afspraken die op het bedrijf zijn gemaakt. De werknemer heeft tot op zeker hoogte recht op privacy op de werkvloer, maar deze vrijheid mag de uitvoering van de job niet in gevaar brengen.

VRAGEN OVER HET GEBRUIK VAN SOCIALE NETWERKSITES

8 MAG IK EEN FOTO VAN EEN PERSONEELSFEEST POSTEN OP FACEBOOK (OF EEN ANDERE ONLINE SOCIALNETWERKSITE)?

Nee, je mag geen foto online zetten zonder de individuele toestemming van alle personen die op de foto staan, tenzij het om publieke personen (bv. politici of BV's) gaat en waarbij de foto duidelijk in publieke omstandigheden genomen werd. Verspreiding van een foto van een personeelsfeest mag wel zonder toestemming binnen het bedrijf zelf (bv. via het intranet).

9 MAG IK IETS OVER EEN COLLEGA OF MIJN WERKGEVER VERTELLEN OP SOCIALE MEDIAPLATFORMEN (BV. TWITTER OF FACEBOOK)?

In principe heb je hiervoor toestemming nodig van je collega of werkgever, tenzij deze zelf op Twitter aanwezig is en deelneemt aan de discussie.

Indien je boodschap belangrijk is voor de publieke opinie, dan heb je de toestemming niet nodig. Toch mag je niet zomaar alles vertellen. Zie hiervoor vraag 10.

10 MAG IK OP SOCIALE NETWERKSITES KRITISCHE COMMENTAAR GEVEN OVER MIJN BEDRIJF, BAAS, COLLEGA'S OF KLANTEN?

Zolang je niets zegt dat strafbaar is (bv. uitlatingen die lasterlijk zijn of die negatief reflecteren op het bedrijf), of ingaat tegen de deontologische code van het bedrijf, heb je recht op vrije meningsuiting en kan je dus op sociale netwerksites communiceren over jouw bedrijf.

11 MAG IK TIJDENS MIJN ZIEKTEVERLOF BERICHTJES POSTEN OP FACEBOOK?

Ja, het is niet omdat je arbeidsongeschikt bent dat je niet meer kan of mag functioneren in de privésfeer.

12 MIJN WERKGEVER IS MIJN 'VRIEND' OP FACEBOOK. HIJ KAN DUS MIJN COMMUNICATIE OP FACEBOOK VOLGEN. WAT NU?

- Gebruik je Facebook buiten de werkuren en plaats je geen bedrijfsgevoelige of lasterlijke informatie online, is er waarschijnlijk niets aan de hand. Doe je dat wel, dan mag je werkgever overgaan tot sancties (zie ook vraag 10).
- Gebruik je Facebook tijdens de werkuren dan gelden hier dezelfde regels als bij gewoon internetgebruik. Je werkgever mag dus nagaan of je de arbeidsvoorwaarden naleeft. Indien je Facebook mag gebruiken tijdens de werkuren, is er niets aan de hand zolang je dat doet met respect voor het arbeidsreglement en je geen lasterlijke of bedrijfsgevoelige informatie verspreidt.

VRAGEN OVER INTERNETGEBRUIK VOOR VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN

13 MAG IK OP MIJN VAKBONDSBLOG DE NOTULEN VAN EEN VERGADERING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD PUBLICEREN? EN WAT INDIEN DAAR VERTROUWELIJKE GEGEVENS IN STAAN (BV. LONEN, WINSTCIJFERS, ...)?

De volledige notulen zullen, door hun aard, nooit algemeen publiek verspreid worden, dus ook niet op een (vakbonds) blog.

Een samenvatting van de notulen die goedgekeurd werd door de werkgever en de vakbond is publiek en mag in principe wel op de vakbondsblog geplaatst worden. Deze samenvatting mag echter geen persoonlijke (bv. persoonsverwijzingen) of vertrouwelijke informatie (bv. financiële data) bevatten en mag het bedrijf geen schade aanrichten (bv. concurrentiepositie in gevaar brengen).

14 MAG IK HET BEDRIJFSLOGO OP MIJN VAKBONDSBLOG ZETTEN?

Nee, niet zonder expliciete toestemming van het bedrijf.

15 MIJN BEDRIJF VOERT EEN SOCIAAL MEDIABELEID IN. HEB IK DAAR ALS VAKBONDSAFGEVAARDIGDE IETS OVER TE ZEGGEN?

De werkgever is niet verplicht om werknemers te betrekken bij de ontwikkeling van een sociaal mediabeleid. Het betrekken van werknemers in dit proces kan wel de acceptatie ervan bevorderen.



COPYRIGHT:

EMSOC (emsoc.be),
Vrije Universiteit Brussel, oktober 2014.
Alle rechten voorbehouden.

AUTEURS:

Dorien Baelden & Jana Bens
(iMinds-SMIT smit.vub.ac.be),
Ronny Saelens
(LSTS www.vub.ac.be/LSTS)

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Caroline Copers,
algemeen secretaris Vlaams ABVV,
Hoogstraat 42, 1000 Brussel

DISCLAIMER:

De auteurs zijn niet verantwoordelijk en kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor schade die rechtstreeks of onrechtstreeks het gevolg is van het volgen van de informatie in deze uitgave. Deze informatie werd gebaseerd op wettelijke regels rond internet- en e-mailgebruik in het algemeen en uit een aantal casussen uit de rechtspraak en kan daarom onderhevig zijn aan veranderingen. De informatie in deze folder is bovendien een vereenvoudigde versie van meer complexe regelgeving. Een meer uitgebreide en genuanceerde versie kan gevonden worden op www.emsoc.be en www.vlaamsabvv.be. Bij specifieke gevallen of vragen is het aangeraden om professioneel juridisch advies in te winnen.



agentschap voor Innovatie
door Wetenschap en Technologie