

Het gebruik van social media in de arbeidsrelatie: een zegen of een last?

M. Hurks, datum 10-03-2020

Datum

10-03-2020

Auteur

M. Hurks^[3]

Auteursprofiel

M. Hurks

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS192983:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsomstandigheden en beroepsschade

Informatierecht / Europees informatierecht

Privacy / Verwerking persoonsgegevens

Informatierecht / ICT

Informatierecht / Media

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Wetgeving

(Art 7:611 BW)

Social media vallen niet meer weg te denken uit ons sociale en werkzame leven. 96% van de Nederlanders maakt er dagelijks gebruik van, gemiddeld 98 minuten per dag. Facebook heeft ruim 10 miljoen gebruikers in Nederland, Instagram komt op 5,6 miljoen, LinkedIn kruipt richting de 5 miljoen en Twitter scoort 2,5 miljoen gebruikers in ons land.^[1] De 'voorspelling' van prof. mr. L.G. Verburg, uitgesproken tijdens het ArbeidsRecht diner van 2012, lijkt daarmee niet uit te komen: hij vergeleek de opkomst van Facebook met World Online en vermoedde eenzelfde afloop.^[2]

1. Het gebruik van social media door werknemers

Gebruikers van sociale media doen dat niet alleen privé maar vaak ook als werknemer. In dit artikel ga ik in op de ontwikkelingen in de jurisprudentie met betrekking tot het gebruik van social media door werknemers. Hiervoor heb ik de jurisprudentie geanalyseerd in de periode van 1 januari 2015 tot en met 20 februari 2020. Voor dit artikel heb ik één op één gesprekken via social media buiten beschouwing gelaten.^[4] Het is mij te doen geweest om het publieke karakter van social media en de gevolgen die gedragingen van werknemers in de social media kunnen hebben binnen het arbeidsrecht. Verder zal ik niet ingaan op de mogelijkheid tot controle van werknemers en hieraan verbonden privacy gerelateerde vraagstukken en/of de vraag of verkregen informatie met betrekking tot werknemers/sollicitanten door een werkgever onbeperkt mag worden gebruikt.^[5] In totaal heb ik 52 uitspraken geanalyseerd die beschikbaar waren via rechtspraak.nl, AR-updates en Legal Intelligence en waarin social media, mijns inziens, een significante rol speelden om tot een antwoord op de stelling te komen: het gebruik van social media in de arbeidsrelatie: een zegen of een last?

De relevante rechtspraak is onderverdeeld in verschillende subcategorieën die in de verschillende paragrafen van het volgende hoofdstuk worden behandeld.

2. Analyse jurisprudentie: de rol van social media binnen de arbeidsrelatie

2.1 De arbeidsrechtelijke consequenties van jeugdzonden in de social media

Iedereen heeft het recht op vergetelheid en het indienen van een verwijderingsverzoek.^[6] Helaas voor werknemers is de geest dan vaak al uit de fles. Dit ondervindt de docent die na zijn stage solliciteert op de functie van geschiedenisleraar. Zijn verleden op de social media haalt hem in gedurende de sollicitatie als blijkt dat hij aanwezig is geweest bij onder meer een manifestatie van de Nederlandse Volks-Unie en de rechtszaak van haar voorman. Ook duiken enkele social media

berichten op waarin hij zich afzet tegen bepaalde bevolkingsgroepen. Jeugdzonden, aldus de man en hij stelt inmiddels afscheid te hebben genomen van zijn verleden en bijbehorende interesses. Hij heeft de berichten ook laten verwijderen op Google. Het Hof Arnhem-Leeuwarden is het met hem eens dat zijn verleden hem niet 'blijvend mag worden nagedragen'. Toch laat het hof de ontbinding op de h-grond in stand. Zijn onderschreven standpunten uit het verleden in de social media verdragen zich niet met de inhoud van zijn eigen sollicitatiebrief – hij propageert respect voor iedereen en inclusiviteit – en het gedachtegoed van de school. Je kan het verleden nu eenmaal niet volledig ongedaan maken, aldus het hof.^[7]

Werknemers moeten zich bewust zijn van het feit dat berichten in de social media in beginsel geduldig zijn. Als een bericht uit het verleden 'ontdekt' wordt, kan het al te laat zijn om dit te repareren via een verwijderingsverzoek.

2.2 Het beheer van een social media account

Social media zijn een belangrijk platform voor bedrijven om hun diensten of producten te promoten. Werknemers houden doorgaans het social media-account van hun werkgever bij. Als een werknemster op haar eigen Instagram-account foto's plaatst van haar aanwezigheid bij de Amsterdam Fashion Week, waar ze was voor haar baan, leidt dat tot wrevel bij de werkgever. De werknemster plaatste namelijk geen foto's op het social media account van de werkgever, waarvan zij beheerder is. Extra zuur voor de werkgever is de ontdekking dat de werknemster ook kleding verkoopt en promoot via haar eigen Instagram-account. Genoeg voor ontslag is het, bij gebrek aan een nevenwerkzaamheden- en/of non-concurrentiebeding, echter niet.^[8]

Fundamenteel is het antwoord op de vraag wie eigenaar van een social media account is als de werknemer vertrekt en weigert het beheer over te dragen. Over een dergelijke situatie buigt de rechtbank Gelderland zich. De werkgever vordert in kort geding de afgifte van het wachtwoord voor het Facebook-account van het dierenopvangtehuis, zodat zij zelf het account kan beheeren. De rechtbank overweegt dat het uitgangspunt is dat wie een account aanmaakt in beginsel als beheerder moet worden gezien, tenzij het aanmaken van het account in opdracht van een derde is gebeurd of het account is overgedragen. Duidelijk is dat de werknemster het account heeft aangemaakt en up-to-date houdt. Na een uitvoerige verhandeling met betrekking tot de relevante feiten en omstandigheden in r.o. 4.5. komt de rechter echter tot de (voorlopige) conclusie dat de dierenopvang rechthebbende is ten aanzien van het beheer van de Facebook-pagina. De werknemster wordt veroordeeld het beheer binnen twee dagen over te dragen.^[9]

2.3 Het LinkedIn-profiel van een werknemer

80% van de Nederlandse werknemers gebruikt LinkedIn - het netwerk dat het meest is gericht op de arbeidsmarkt.^[10] De inhoud van het profiel van een werknemer straalt dus af op de werkgever, die in de regel in het profiel ook als werkgever genoemd zal staan. Het profiel op LinkedIn kan als bewijs dienen in een procedure. Dit ondervindt een werkgever die toestemming heeft gekregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst van een werknemer op te mogen zeggen. De ontslagen werknemer ontdekt vervolgens via LinkedIn dat zijn 'opvolger' nagenoeg dezelfde functie verricht. De ontslagen werknemer stelt dat de functie waarmee de nieuwe werknemer zich profileert op zijn LinkedIn-pagina 'gelijk of vergelijkbaar is' met zijn oude functie. Hiermee schendt de werkgever de wederindienstredingsvoorwaarde van het UWV.^[11] De rechter neemt het LinkedIn-profiel van de opvolger mee in de bewijsopdracht van de werkgever en stelt inderdaad dat de wederindienstredingsvoorwaarde is geschonden.^[12]

Een zelfstandige pakketbezorger van PostNL krijgt de deksel op zijn neus bij de rechtbank Midden-Nederland. Hij contracteert op basis van een opdrachtovereenkomst. Toch is hij echt een werknemer, zo stelt de pakketbezorger. De rechtbank Midden-Nederland krijgt van PostNL de LinkedIn-pagina onder ogen geschoven en constateert dat hij zichzelf als 'Directeur, self-employed' profileert. De pakketbezorger gaat er dus zelf ook vanuit dat hij zelfstandige is, aldus de rechter.^[13] In een vergelijkbare zaak kost het de opdrachtneemster de kop dat zij zichzelf op LinkedIn aanprijst als arbeidsrechtsspecialist. Dan ben je kennelijk goed op de hoogte van het verschil tussen een werknemer en opdrachtnemer, oordeelt de rechtbank Rotterdam.^[14]

Een werknemer die herhaaldelijk weigert zijn LinkedIn-profiel aan te passen door zijn werkelijke functie in de kopregel te plaatsen, wordt terecht op staande voet ontslagen. Een werkgever heeft een instructierecht op dit gebied.^[15] Grootpraak op LinkedIn over de functie bij een nieuwe werkgever levert daarentegen geen schending op van beperkende bedingen. De rol van de werknemer bij zijn nieuwe werkgever, en de totstandkoming van nieuwe relaties, bleek minder groot te zijn dan hij op LinkedIn wilde doen laten geloven.^[16]

Een werkgever die eigenhandig het woordje 'nonvaleur' alsmede '*I was fired due to incompetence*' toevoegt op het LinkedIn-account van een ex-werknemer moet er daarentegen niet gek van opkijken dat deze persoon de vuile was buiten hangt in de media. Dit levert geen onrechtmatige daad van de ex-werknemer op.^[17]

LinkedIn is het meest zakelijke platform in de social media. De rechtspraak laat een beeld zien dat hoe een werknemer zich profileert op LinkedIn van belang kan zijn voor de rechtsverhouding tussen partijen. Verder is van belang dat een werkgever een instructierecht heeft om de werknemer op te dragen het profiel op zodanige wijze in te richten dat het past bij de daadwerkelijke verhouding tussen partijen.

2.4 Ontslag wegens uitingen in de social media

In 2012 werd de 'Blokker-zaak' gewezen; een van de eerste uitspraken waarin een werknemer werd ontslagen vanwege beledigende uitlatingen aan het adres van de werkgever in de social media. Dat dit ook voor de rechtbank nieuwe materie was, blijkt wel uit de overweging in de uitspraak dat een Facebook-bericht 'ge-retweet' kan worden.^[18] Gepubliceerde rechtspraak met betrekking tot social media en ontslag is nog schaars, schreef Van der Ham in 2012 in dit blad.^[19] Die tijd is voorbij; uitlatingen in de social media door werknemers spelen een rol in een flink aantal ontslagzaken.

Tot weinig verbazing zal leiden dat racistische uitingen,^[20] onterechte beschuldigingen van collega's van discriminatie,^[21] en beledigingen van een collega^[22] via social media kunnen leiden tot een terecht gegeven ontslag op staande voet of ontbinding zonder toekenning van een vergoeding. Een bedreiging die onvoldoende gespecificeerd is gericht aan een collega, is echter onvoldoende voor ontslag.^[23]

Diffuser wordt het beeld in de rechtspraak op het moment dat geen sprake is van een evident ongepast bericht in de social media. Een bericht van een ex-werknemer op LinkedIn dat hij is vertrokken wegens leugens en veiligheidsschandalen bij de werkgever levert geen strijd op met zijn geheimhoudingsbeding of art. 7:611 BW.^[24] Een werknemster die op Facebook (een bijzondere verschijningsvorm van 'social media', aldus de rechter in 2015) haar gal spuwt over de aanzegging dat haar arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden, behoudt haar baan. De bedrijfseconomische omstandigheden werden nauwelijks onderbouwd; dat de werknemster haar frustratie hierover uitte in een bericht op Facebook rekent de rechter haar daardoor niet aan.^[25] Door zich te mengen in het gasdebat handelt een (ingehuurde) werknemer van de NAM 'onverstandig'; voldoende voor een ontslag op de e- of g-grond is het echter niet.^[26]

Werknemers die duidelijk herleidbaar zijn naar een bepaalde werkgever zullen zich sneller in de gevarenzone bevinden. Van werknemers wordt verwacht dat zij zich loyaal opstellen richting hun werkgever en niet publiekelijk kritiek uiten, althans niet voordat de kritiek intern is besproken.^[27] Een werknemer die zich in het debat in de social media duidelijk als werknemer van het bedrijf presenteert en in berichten belangrijke doelgroepen van de werkgever onheus bejegent en het imago van de werkgever beschadigt, handelt verwijtbaar (niet ernstig) en verliest daardoor zijn baan.^[28] Een werknemer van de NS die zijn kritiek op het management via Facebook uit, verliest ook zijn baan. Hij schond daarmee behoorlijke omgangsnormen en specifiek gemaakte afspraken.^[29] Een werknemer van Greenpeace die op Facebook, waarop zichtbaar is dat hij bij Greenpeace werkt, het bericht plaatst dat alle demonstranten in Hongkong (desnoods) met geweld moeten worden opgepakt, Noord-Korea feliciteert met een succesvolle nucleaire proef en propageert om het eigen belang leidend te laten zijn ook als dat ten koste gaat van het milieu, overtreedt met deze uitlatingen de kernwaarden van Greenpeace. De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.^[30]

Het verwijderen van een bericht in de social media, al dan niet op verzoek van de werkgever, is een omstandigheid die geregeld wordt uitgelegd als schadebeperkend handelen door de werknemer. Rechters wegen dit voor werknemers ten positieve mee in de beoordeling of een ontslag op staande voet terecht was of in de beslissing op een ontbindingsverzoek.^[31] Als een werkgever bekend is met een bepaald onwelgevallig bericht maar niet verzoekt tot verwijdering kan dat zelfs ten nadele van de werkgever worden uitgelegd.^[32]

Evident misplaatste berichten in de social media leveren al snel een ontslaggrond op. Veel rechtspraak daarover is er niet. Berichten in de social media waar een werkgever niet blij van wordt maar die geen schade opleveren en/of niet herleidbaar zijn tot de organisatie, leiden daarentegen niet snel tot ontslag. Een werknemer die zich in het sociale domein presenteert als werknemer van een bepaalde organisatie zal op zijn/haar tellen moeten passen met kritiek op de werkgever en/of uitlatingen over die organisatie in discussies in de social media.^[33]

2.5 Gedragscode: social media

De aanwezigheid van een gedragscode voor gebruik van en gedrag in de social media kan een belangrijke steun in de rug zijn voor de werkgever. Met een code normeert de werkgever wenselijk en onwenselijk gedrag binnen de organisatie en de werkgever kan terugvallen op de code als de door hem gestelde norm wordt overschreden.^[34] Het spiegelbeeld daarvan is dat het ontbreken van een gedragscode nadelig uit kan pakken.^[35]

Een gedragscode met betrekking tot social media is echter alleen bruikbaar als deze ook wordt gehandhaafd, zo ondervindt KLM. KLM meent dat een werknemster haar nevenwerkzaamhedenbeding schendt door producten te promoten voor Forever Living Products via haar eigen Facebook-pagina. De berichten zijn tevens in strijd met de gedragscode social media, aldus KLM. De werknemster prijst de producten aan in de bedrijfskleding van KLM en lijkt daarmee te suggereren dat KLM achter haar boodschap staat. Dat is verboden, omdat het volgens KLM de integriteit schaadt van het bedrijf en dat is niet toegestaan volgens het social media beleid. De werknemster overlegt echter tal van foto's van het internet waarop KLM-collega's op alle mogelijke manieren in hun bedrijfskleding te vinden zijn. Dat zou niet mogen volgens het eigen beleid, maar de gedragscode wordt niet gehandhaafd, zo constateert de rechter. En dus is met betrekking tot de gestelde overtreding van het social media beleid door de werknemster geen sprake van verwijtbaar handelen.^[36]

2.6 Social media: het belang en de rol van derden in een arbeidsrelatie

De hoofdregel is dat gedragingen door derden geen dringende reden opleveren. Medewerking aan of uitlokking van onacceptabel gedrag door een derde kan echter ook leiden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet van een werknemer.^[37] Een werknemer die een opname maakt van een gesprek met zijn werkgever handelt in beginsel niet onrechtmatig.^[38] Dat wordt echter anders als de werknemer de opnamen vervolgens aan zijn broer, een erkend 'heethoofd', verstrekt, die deze opnamen, alsmede foto's en het bedrijfslogo 'gelardeerd met denigrerende en diffamerende opmerkingen' op de social media plaatst. Het verstrekken van de benodigde content en het feit dat de werknemer zijn broer niet heeft verzocht de content van het internet te verwijderen toen hij deze ontdekte, maakt dat de werknemer een 'zodanig aandeel heeft gehad' in het onrechtmatig handelen van de broer, dat dit een reden is voor een ontslag op staande voet.^[39] Een werkneemster die kan aantonen niets af te weten van de onheuse berichten van haar partner op de social media over haar werkgever en wier partner vervolgens zorg draagt voor verwijdering van deze berichten alsmede zijn excuses aanbiedt aan de werkgever, behoudt haar baan. De partner wordt door de rechter, ter zitting, wel uitdrukkelijk op het hart gedrukt zich te onthouden van toekomstige gedragingen die de werkneemster kunnen schaden.^[40] Indien onduidelijkheid bestaat over de vraag wie precies het bericht op de social media heeft geplaatst – de werknemer of een derde – komt dat voor rekening van de werkgever.^[41]

Een Facebook-bericht van een klant van de Burger King leidt tot een terecht ontslag op staande voet. De klant verzocht om extra augurk op zijn hamburger en krijgt in plaats daarvan bacon. De klant stuurt het broodje terug en zijn hernieuwde broodje zit volgepropt met augurk. Hij plaatst een foto van zijn burger, Burger King traceert de werknemer op basis van videobeelden en ontslaat hem op staande voet. Terecht, aldus de rechter. Het professioneel bereiden van een hamburger is een 'verantwoordelijkheid waarmee niet valt te spotten'.^[42]

Het heimelijk maken van beeldopnamen van een derde, die mogelijk ooit in de social media kunnen belanden, kan leiden tot ontslag, zo ondervindt een loodgieter. Tijdens de werkzaamheden in een huis maakt hij foto's en een video van het schaars gekleed 15-jarige meisje dat daar woont. De opnamen worden door de werkgever bij toeval ontdekt met een ontslag op staande voet tot gevolg. De rechtbank houdt het ontslag in stand en verwijst naar het belang van het 15-jarige meisje: "in de huidige maatschappij, waarin – al dan niet gewenste – afbeeldingen en opnamen van (gedeeltelijk) ontklede personen, in het bijzonder minderjarigen, via social media (ongewild) en razendsnel (kunnen) worden verspreid, welke afbeeldingen en opnamen bovendien niet op eenvoudige wijze kunnen worden verwijderd kan niet worden volgehouden dat er 'niets onaanvaardbaars' is aan het bewust en heimelijk filmen van een minderjarig meisje dat slechts gekleed is in een slip en een hemdje."^[43]

Onrechtmatige gedragingen door derden in de social media zullen niet snel tot een ontslag kunnen leiden, tenzij de werknemer een (stevige) vinger in de pap heeft. Het heimelijk maken van belastende beeldopnamen van een derde die mogelijk razendsnel in de social media kunnen worden verspreid, kan ook arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Ook een onrechtmatige gedraging door een werknemer die wordt 'ontmaskerd' door een derde aan de hand van een bericht in de social media, zoals bij Burger King, kan tot ontslag leiden.

2.7 Social media als bewijs voor overtreding van de regels

Berichten in de social media kunnen een belangrijke rol spelen in procedures die betrekking hebben op de overtreding van regels door werknemers. Denk hierbij aan een (vermeende) overtreding door de werknemer van beperkende bedingen, zoals het geheimhoudings-, relatie-, non-concurrentie- of anti-aftroggelbeding.

Een werknemer van DENK die overstapt naar de nieuwe partij Lijst1 en zich vervolgens kritisch uitlaat over DENK op onder meer Facebook is niet in overtreding van zijn geheimhoudingsbeding. Het verbod om 'mededelingen te doen van of aangaande bijzonderheden betreffende de stichting van de werkgever of daarmee verband houdende' is zo vaag, aldus de rechter, dat dit onvoldoende houvast biedt voor een werknemer. De rechter biedt deze werknemer extra ruimte voor de vrijheid van meningsuiting vanwege zijn politieke ambities.^[44] Een werkgever die aan de hand van berichten in de social media kan aantonen dat zijn werknemer tijdens zijn dienstverband concurrerende werkzaamheden verricht, zal een beroep kunnen doen op schending van het nevenwerkzaamhedenbeding^[45] of onrechtmatige werknemersconcurrentie.^[46] Een recruiter die via LinkedIn wordt benaderd door een ex-collega overtreedt niet zijn anti-aftroggelbeding door de ex-collega vervolgens uit te nodigen voor een kop koffie.^[47] Social media berichten blinken niet altijd uit in duidelijkheid; voor zover een gestelde overtreding van een beding op basis van de berichten in de social media onvoldoende vast komt te staan, komt dit ook voor rekening van de werkgever.^[48]

Een werknemer die zich ziek meldt, hoeft niet de hele dag op bed te liggen. Een werknemer die zich ziek meldt maar van wie op Facebook blijkt dat hij een AED-cursus succesvol afrondt, een voetbalwedstrijd bezoekt en uit eten gaat met een collega verliest wel zijn baan. Genoeg voor een ontslag op staande voet is het echter niet; wel voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.^[49] KLM moest er echter rekening mee houden dat een werknemer een imago van gelukkige, succesvolle, gezonde en actieve persoon heeft willen creëren en in stand houden, zodat social media berichten niet altijd de

3. Conclusies

Social media zijn niet meer uit het dagelijkse leven weg te denken. Ook in het beroepsleven spelen ze een belangrijke rol. Bedrijven zien in social media een belangrijk middel om hun producten of diensten aan te prijzen en te verkopen. Een social media-account is in beginsel van degene die het aanmaakt, tenzij dit in opdracht gebeurt; het regelen van de overdracht van het beheer is dus noodzakelijk. Werknemers spelen een belangrijke rol, bijvoorbeeld door het bijhouden van een social media-account of het profileren op LinkedIn, Facebook en/of Twitter. Het publieke debat is daarmee voor iedereen toegankelijk en uit het jurisprudentie-onderzoek voor dit artikel blijkt dat het daar schuurt. Werknemers raken hun verleden in de social media niet snel kwijt, met de arbeidsrechtelijke gevolgen van dien. Evident onheuse berichten kunnen tot ontslag leiden. Voor de werkgever onwelgevallige berichten zullen echter in lang niet alle gevallen door ontslag mogen worden gevolgd. Een social media code kan een werkgever daarbij helpen, maar dan moet die ook consistent worden nageleefd. Gedragingen door derden in de social media leveren in beginsel geen grond voor ontslag op. Onrechtmatig gedrag door een werknemer dat door een derde in de social media wordt onthuld, kan ook tot ontslag leiden. Berichten in de social media leveren vaak bewijs op voor de werkgever ter onderbouwing van een overtreding, voor zover de overtreding daaruit voldoende blijkt. LinkedIn verdient speciale aandacht vanwege het gemixte karakter van privé en zakelijk op dit medium. Van belang voor werkgevers is dat het instructierecht ook de inhoud van het account op dit medium zal kunnen omvatten.

Social media zijn aldus alom aanwezig in het arbeidsrecht en zowel werknemers als werkgevers maken er gretig gebruik van. Dit levert positieve kanten op (promotie van het bedrijf) en negatieve kanten (onzorgvuldige berichten, verstoring balans privé/werk). Mijns inziens houden beide gezichten van social media elkaar in balans: social media zijn binnen de arbeidsrelatie een zegen én een last.

Voetnoten

[1]

Nationale Social Media Onderzoek 2020: 'Het grootste trendonderzoek van Nederland naar het gebruik en de verwachtingen van social media #NSMO', drs. N. van der Veer e.a., 25 januari 2020.

[2]

L.G. Verburg, 'Social media en de arbeidsverhouding: over overvloed en (on)behagen', *ArbeidsRecht* 2012/33.

[3]

M. Hurks is advocaat bij Höcker Advocaten.

[4]

Zie over aanzeggingen via social media bijvoorbeeld: E.C.M. Dekkers & J. van Drongelen, 'Over de aanzegging gesproken', *ArbeidsRecht* 2018/44.

[5]

Zie onder meer: I.J. de Laat, 'Omzien en inzien: een roep om wetgeving over het monitoren van werknemers, alcohol- en drugstesten en het inzagerecht', *ArbeidsRecht* 2019/33; D.J.A. Vesters, 'De AVG in het sollicitatieproces, een goed begin is het halve werk', *TRA* 2019/26; E. Thole & A. Engelfriet, 'Q&A over privacy, social media en de werkplek', *ArbeidsRecht* 2012/34.

[6]

Art. 17 Algemene Verordening Gegevensbescherming.

[7]

Hof Arnhem-Leeuwarden 24 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2509. Zie met name r.o. 5.16 over het belang van het verleden op de social media. Zie verder over de specifieke positie van docenten op de social media: H.L.A. Ko & J.R. de Vos, 'De arbeidsrechtelijke positie van de docent en social media', *School en Wet* juni 2013, alsmede Rb. Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552; Rb. Midden-Nederland 5 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:519; Rb. Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879.

[8]

Rb. Amsterdam 22 oktober 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:7999.

[9]

Rb. Gelderland 18 oktober 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:4651.

[10]

TNO, Risico's voor discriminatie bij werving en selectie: huidige gang van zaken en trends (Inspectie SZW, 2018).

[11]

De art. 7:681 en 7:682 BW en de art. 18, 19 en 22 van de Ontslagregeling.

[12]

Rb. Midden-Nederland 21 januari 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1304.

[13]

Rb. Midden-Nederland 6 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:85.

[14]

Rb. Rotterdam 23 juli 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:6155.

[15]

Rb. Midden-Nederland 6 maart 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2076.

[16]

Rb. Amsterdam 20 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6993.

[17]

Hof 's-Hertogenbosch 11 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4547.

[18]

Rb. Arnhem 19 maart 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BV9483. Zie ook: S.S.M. Peters, 'Gebruik van sociale media kan ernstige gevolgen hebben voor uw beroepsleven', *TRA* 2012/63.

[19]

R.J. van der Ham, 'Werknemer1: werknemer2, mijn baas is echt 'n e*kell!', *ArbeidsRecht* 2012/7.

[20]

Rb. Limburg 31 maart 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:2660 (ontbinding zonder vergoeding).

[21]

Rb. Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8653 (ontslag op staande voet).

[22]

Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba 19 augustus 2016, ECLI:NL:OGEEA:2016:510 (ontslag op staande voet).

[23]

Rb. Rotterdam 19 februari 2015 *JAR* 2015/104.

[24]

Rb. Limburg 22 januari 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:492.

[25]

Rb. Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3599.

[26]

Rb. Noord-Nederland 18 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4996.

[27]

EHRM 28 maart 2017, ECLI:CE:ECHR:2017:0328.

[28]

Rb. Amsterdam 6 juni 2017, [AR-Updates.nl](http://www.arupdates.nl) 2017-0901.

[29]

Rb. Amsterdam 5 april 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4400.

[30]

Rb. Amsterdam 20 februari 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:1163.

[31]

Zie onder meer: Rb. Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879; Rb. Limburg 22 januari 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:492; Rb. Zeeland-West-Brabant 9 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1630; Rb. Rotterdam 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3432.

[32]

Rb. Noord-Nederland 18 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4996.

[33]

Zie o.a. Rb. Midden-Nederland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2622 waarin het net goed afloopt voor de werknemers.

[34]

Rb. Amsterdam 6 juni 2017, [AR-Updates.nl](http://www.arupdates.nl) 2017-0901; Rb. Rotterdam 11 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:256; en Rb. Amsterdam 20 februari

2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:1163.

[\[35\]](#)

Rb. Rotterdam 19 februari 2015 *JAR* 2015/104; Rb. Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3599.

[\[36\]](#)

Rb. Amsterdam 19 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:321.

[\[37\]](#)

Zie o.a. HR 23 maart 20017, ECLI:NL:HR:2007:AZ7616 en 9 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290.

[\[38\]](#)

M. Hurks, 'Little brother' is recording: het heimelijk opnemen van gesprekken door werknemers', *ArbeidsRecht* 2018/34.

[\[39\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 23 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2831.

[\[40\]](#)

Rb. Rotterdam 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3432.

[\[41\]](#)

Rb. Den Haag 9 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:5162.

[\[42\]](#)

GiEA Aruba 18 augustus 2018, ECLI:NL:OGEEA:2015:206.

[\[43\]](#)

Rb. Rotterdam 11 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:256.

[\[44\]](#)

Rb. Amsterdam 24 april 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:2611. Zie over de vrijheid van meningsuiting in een arbeidsverhouding tevens Rb. Amsterdam 20 februari 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:1163.

[\[45\]](#)

Rb. Limburg 30 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:782.

[\[46\]](#)

Rb. Overijssel 19 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3934.

[\[47\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 19 november 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:4227.

[\[48\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 5 juni 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:2377 en Rb. Midden-Nederland 26 november 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:5694.

[\[49\]](#)

Rb. Noord-Nederland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1968.

[\[50\]](#)

Rb. Amsterdam 19 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:321.