



Door: [Maartje van Asten](#) op 3 mei 2010

## Pas op wat je Tweet, want voordat je 'T weet..

Nu zelfs priesters door de Paus worden uitgedaagd om het evangelie te verspreiden met de inzet van de nieuwste generatie multimediale technieken - zoals Twitter, bloggen en pingin - kunnen wij natuurlijk niet achterblijven met onze wekelijkse blog. Geschat wordt dat het aantal weblogs in Nederland inmiddels gegroeid is tot meer dan 700.000. Voor medewerkers die het grootste deel van hun werkzaamheden achter de computer uitvoeren, kan de boog niet altijd gespannen zijn en wellicht is die medewerker een stuk productiever gedurende een werkdag als hij of zij af en toe ontspant? Maar wist u dat zo'n 75% van de bloggers met enige regelmaat schrijft over zijn werk? En wist u dat er in dat geval vaak meer vertrouwelijke informatie op straat komt te liggen dan u lief is?

Blijkbaar hebben veel medewerkers de behoefte om van alles op internet te zetten over het werk. Hoewel het best grappig is om via Twitter te volgen dat uw medewerker in de file staat en om 10.30 uur al toe is aan zijn 6<sup>e</sup> kopje koffie, fronsen uw wenkbrauwen misschien als het gaat om foto's van de werkplek - inclusief familiekiekjes op het bureau - informatie over de indeling van de werkdag en zakelijke contacten in dat kader. Soms gaat het zelfs nog verder. Zoals het geval van een medewerker die cijfers aan zijn vrouwelijke klanten toekende inclusief het noemen van de bedrijfsnaam of de medewerker die in grafieken de frequentie van het toiletbezoek van al zijn collega's bijhield waarbij voor- en achternamen niet werden geschuwd. Dit soort berichten of bijvoorbeeld het prijsgeven van vertrouwelijke bedrijfsinformatie kan gemakkelijk leiden tot (reputatie)schade voor werkgevers.

Wat kunt u doen om dit tegen te gaan? Om zoveel mogelijk te voorkomen dat bloggende en twitterende medewerkers te ver gaan en de naam of belangen van hun werkgever schaden, is het aan te raden om zorg te dragen voor duidelijke richtlijnen over externe communicatie. Vervolgens kunt u aan overtreding van die richtlijnen disciplinaire sancties verbinden. Zo weet iedereen waar hij aan toe is. Stel dat het zover komt dat u richting de rechter gaat, dan zal een werkgever die duidelijke richtlijnen heeft opgesteld, sneller gehoor vinden voor de bescherming van zijn bedrijfsbelangen dan een werkgever die dat niet heeft gedaan.

Bij het checken van een blog of volgen van een tweet van een medewerker kun je je afvragen in hoeverre je een medewerker mag en kan controleren. Bent u ook nieuwsgierig geworden hoe ver je daar als werkgever in mag gaan? Kom dan naar onze Client Class Arbeidsrecht op 25 mei a.s. bij ons op kantoor. Dit is een van de interessante onderwerpen die dan aan de kaak wordt gesteld. U bent welkom!

Maartje van Asten, advocaat arbeidsrecht

[vanasten@vandersteenhoven.nl](mailto:vanasten@vandersteenhoven.nl)

Van der Steenhoven advocaten N.V.  
Herengracht 582-584, 1017CJ Amsterdam  
Tel +31(0)206077979, [www.vandersteenhoven.nl](http://www.vandersteenhoven.nl)