



Anton de Kom Universiteit van Suriname

Bibliotheek

Universiteitscomplex, Leysweg 86, Paramaribo, Suriname, Postbus 9212
Telefoon (597)464547, Fax (597)434211, E-mail: adekbib@uvs.edu

APPROVAL

NAAM: *Bisambhar Wanisha*

verleent aan de AdeKUS kosteloos de niet-exclusieve toestemming om haar/zijn afstudeerscriptie via de catalogus full-text beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de AdeKUS.

Plaats en datum, *01 augustus 2019*

Handtekening *Bisambhar*



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME

Faculteit der Juridische Wetenschappen

**DE GRENS VAN HET RECHT OP VRIJE
MENINGSUITING IN HET KADER
VAN UITLATINGEN VAN DE WERKNEMER OP
SOCIALE MEDIA**

Thesis ter verkrijging van de graad van Bachelor of Laws (LLB.)

Bachelor Opleiding Rechten
Bisambhar Wanisha
Begeleider: Mr. N. Tai Apin
Paramaribo, augustus 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord

Lijst van afkortingen

Inleiding	3
1. Uitlatingen op Sociale media	6
1.1 Wat is sociale media?.....	6
1.2 Voordelen en nadelen sociale media.....	7
1.3 Verschillende vormen van uitlatingen	8
2. De vrijheid van meningsuiting	12
2.1 Vrijheid van meningsuiting in de Grondwet.....	12
2.2 Recht op vrijheid van meningsuiting in het IVBPR.....	14
2.3 Recht op vrijheid van meningsuiting in het AVRVM	15
2.4 Recht op vrijheid van meningsuiting in het EVRM.....	19
2.5 Recht op vrijheid van meningsuiting en uitlatingen op sociale media.....	21
3. Grenzen van uitingsvrijheid op sociale media	24
3.1 Gezagsverhouding en instructierecht (art. 1615b BW).....	24
3.2 Goed werknemerschap.....	26
3.4 Concurrentiebeding.....	34
3.5 Uitlatingen op sociale media en de plichten van werknemers	38
Conclusie	40

Voorwoord

Ter verkrijging van mijn bachelorgraad voor de studie Rechten op de Anton de Kom Universiteit van Suriname moest ik een afstudeerthesis in elkaar zetten. Derhalve ligt voor u mijn afstudeerthesis met als titel “De grens van het recht op vrije meningsuiting in het kader van uitlatingen van de werknemer op sociale media”.

Mijn interesse voor dit onderwerp is ontstaan vanwege het feit dat ik als actieve sociale media gebruiker meestal uitlatingen van werknemers op sociale media aantref. Bij mij rees de vraag of sociale media gebruikers zich ervan bewust zijn welke invloed dit kan hebben op de arbeidsrelatie en wat de gevolgen kunnen zijn wanneer ze een uitlating doen op sociale media. Met deze thesis hoop ik een bijdrage te leveren aan sociale media gebruikers die uitlatingen doen op sociale media welke van invloed zijn op de arbeidsrelatie.

Mijn dank gaat uit naar mijn begeleider Mr. N. Tai Apin voor haar richtlijnen, bereidwilligheid en voor de waardevolle tijd en moeite die ze heeft gestoken in het doornemen van deze thesis. Ook gaat een dankwoord uit naar mijn ouders die mij altijd hebben bijgestaan en ondersteund. Tot slot dank ik een ieder die een bijdrage heeft geleverd voor het behalen van dit succes.

Paramaribo, augustus 2019

Bisambhar, Wanisha

Lijst van afkortingen

Art . - artikel

AVRM - Amerikaans verdrag voor de rechten van de mens

BW - Burgerlijk Wetboek

CAO - Collectieve Arbeidsovereenkomst

EHRM - Europees Hof voor de Rechten van de Mens

EVRM - Europees verdrag voor de Rechten van de Mens

GW - Grondwet

HR - Hoge Raad

IVBPR - Internationaal verdrag voor Burger en Politieke Rechten

UVRM - Universele verklaring voor de Rechten van de Mens

Inleiding

Tegenwoordig is sociale media niet weg te denken uit het dagelijks leven. De term sociale media bestaat nog maar kort, maar het lijkt alsof sociale media al decennialang meegaat ¹. Een groot deel van de communicatie op internet verloopt via een handjevol websites zoals Facebook, Twitter en LinkedIn. Sociale media biedt de mogelijkheid om wereldwijd snel informatie uit te wisselen en te communiceren met mensen die men soms alleen digitaal kent. Met de hedendaagse technologie is het gebruik van sociale media zo toegankelijk mogelijk gemaakt voor de gebruiker. Dit blijkt onder andere uit het gebruik van smartphones met de verschillende applicaties. Dit maakt dat het heel gemakkelijk is geworden om via een smartphone een uiting te doen die snel over de hele wereld verspreid kan worden.

In de huidige wetten van Suriname zijn er geen regels opgenomen over het sociale media gebruik. Het is belangrijk dat regels voor het gebruik van sociale media tijdig worden ingesteld. Een werkgever kan bij ongewenste uitingen op sociale media sneller corrigerend optreden als hij kan verwijzen naar bestaande regels. Er zijn wel andere rechtsbronnen die rechtstreekse werking hebben. Artikel 105 van de Grondwet van Suriname biedt de mogelijkheid voor rechtstreekse werking van internationale verdragen.

In het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR) en in het Amerikaans verdrag voor de rechten van de mens (AVRM) zijn onder andere het recht op vrijheid van meningsuiting opgenomen. Uit deze verschillende rechtsbronnen volgt dat een werknemer zich kan beroepen op vrijheid van meningsuiting wanneer hij een uitlating doet op sociale media. Aan de andere kant stelt het Burgerlijk Wetboek normen aan de werknemer en de werkgever.

Art. 1615d BW geeft aan dat de werknemer in het algemeen verplicht is al datgene te doen en na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

¹ Aalbrecht 2012, p.7.

Een bedrijf dat het gebruik van sociale media aan regels wil binden, kan dat op verschillende manieren doen. In de arbeidsovereenkomst kunnen er regels opgenomen worden over het sociale media gebruik.

Maar in hoeverre wordt het recht op vrijheid van meningsuiting in relatie met de werkgever beperkt door verplichtingen uit het Burgerlijk Wetboek zoals het goed werknemerschap uit artikel 1615d BW?

Probleemstelling

De probleemstelling in deze thesis luidt als volgt: “ **In hoeverre wordt de werknemer die uitlatingen doet op sociale media beschermd door het recht op vrije meningsuiting**”?

De deelvragen luiden als volgt:

-Wat is sociale media?

-Wat wordt verstaan onder een uitlating?

-Wat houdt het recht op vrije meningsuiting in?

-Waar liggen de grenzen van uitingsvrijheid van de werknemer in relatie tot het gebruik van sociale media?

Relevantie van het onderzoek

Middels de resultaten uit dit onderzoek kunnen werkgevers meer inzicht krijgen over de grenzen van uitlatingen van werknemers op sociale media en de bescherming van deze uitlatingen via het recht op vrije meningsuiting. Meestal weten werkgevers niet wat acceptabel is op het gebied van uitlatingen op sociale media, omdat er geen concrete regelgeving hiervoor is.

Ook is dit onderzoek relevant voor de werknemer, omdat die dan bewust wordt in hoeverre hij beschermd wordt in een dergelijk geval of welke gevolgen door het doen van negatieve uitlatingen op sociale media kunnen voortvloeien.

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek bestaat uit het feit dat het onderzoek een leemte in de wet tracht op te vullen voor de werkgevers en werknemers over de regels in het kader van het sociale media beleid.

De gevolgen die door het doen van negatieve uitlatingen kunnen voortvloeien en de sancties die opgelegd kunnen worden aan de werknemer. Verder nog de leemte in de Grondwet dat er in bepaalde gevallen inbreuken mogelijk zijn op het recht op vrije meningsuiting wegens zwaarwegende maatschappelijke belangen..

Methode van onderzoek

Tijdens het schrijven van deze thesis zijn relevante wetgevingen, literatuur, internationale verdragen bestudeerd en jurisprudentie geanalyseerd die betrekking hebben op het onderwerp. Suriname is geen partij bij het EVRM, maar er is daarvan gebruik gemaakt, omdat de artikelen van het IVBPR gelijkkluidend zijn aan de artikelen van het EVRM. Verder is er ook gebruik gemaakt van het AVRVM omdat het verdrag een directe werking heeft in de Surinaamse rechtsorde². Elektronische bronnen en krantenartikel hebben ook deel uitgemaakt van dit onderzoek. Om praktijk informatie te kunnen krijgen over uitlatingen op sociale media en het recht op vrije meningsuiting is er een gesprek geweest met mw. Jennifer Geerlings Simons (voorzitter van de nationale assemblee) en met dhr. Anand Charan (Lid van het Hof van justitie en Hoger beroep van strafzaken en civiele zaken).

Opzet

Deze thesis bevat na de inleiding nog 3 hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt uiteengezet wat er wordt verstaan onder sociale media en uitlatingen. In hoofdstuk twee komt het recht op vrijheid van meningsuiting aan de orde. In hoofdstuk drie wordt aandacht besteed aan de grenzen van de uitingsvrijheid van de werknemer, namelijk het ‘goed werknemerschap’ conform artikel 1615d BW. Tot slot volgt de conclusie.

²<https://www.amnesty.nl/encyclopedie/amerikaans-verdrag-voor-de-mensenrechten> geraadpleegd op 31 juli 2019.

1. Uitlatingen op Sociale media

1.1 Wat is sociale media?

Sociale media is een verzamelbegrip voor internet-toepassingen (platformen) waar de gebruikers informatie met elkaar delen op een gebruiksvriendelijke en vaak leuke wijze. Veelal zonder tussenkomst van een professionele redactie³. Volgens Charan is sociale media een online platform waarbij de inhoud zelf wordt bepaald door de gebruiker. Sociale media is niet meer weg te denken vanuit de samenleving omdat het makkelijk en snel is om informatie met elkaar te delen⁴. Charan is een voorstander van sociale media omdat door sociale media men zich veel gemakkelijker in de breedte kan ontwikkelen. Men kan eenvoudiger in aanraking komen met tal van onderwerpen, opvattingen en meningen van anderen⁵. De wereld digitaliseert in een hoog tempo en de mogelijkheden om online sociaal bezig te zijn breidt zich maar uit. Simons geeft aan dat sociale media programma sites zijn waar mensen met elkaar op verschillende manieren met elkaar in contact kunnen zijn en informatie kunnen uitwisselen. Simons is geen voorstander of tegenstander. Volgens haar is sociale media een hulpmiddel en kan in de wereld vandaag zeer nuttig zijn maar ook zeer verkeerd worden gebruikt⁶.

Het gaat dan niet alleen om tekstuele informatie, maar ook geluid (muziek) en beeldmateriaal (plaatjes, foto's en video's) worden gedeeld via sociale media.

Sociale media zijn te onderscheiden in verschillende soorten. De meest bekende sociale netwerksites zijn Facebook, Twitter en Instagram. Heden ten dage zijn dat de belangrijkste sociale media kanalen. Het zijn websites die het veel eenvoudiger hebben gemaakt om rechtstreeks met een doelgroep te communiceren via een digitaal platform. Men hoeft niet meer een eigen website te hebben of een blog te publiceren om toch aanwezig te kunnen zijn op het internet.

³ Aalbrecht 2012, p.7.

⁴ Charan interview op 25 januari 2019.

⁵ Charan interview op 25 januari 2019.

⁶ Simons interview op 31 januari 2019.

Tevens kan sociale media ook worden gebruikt om rechtstreeks en continu te laten zien waar men op dat moment mee bezig is, kennis te delen met elkaar of deel te nemen aan discussies.⁷

Op basis van de statistieken van Internet Live Stats heeft iets minder dan de helft van de Surinaamse bevolking toegang tot internet⁸. Dit aantal wordt bevestigd door Internet World Stats, die aangeeft dat er per juni 2016 naar schatting 260.000 mensen in Suriname online actief waren⁹.

Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor de mobiele telefoon, omdat het grootste deel van het internetgebruik in Suriname via 'mobile devices' geschiedt. Dit wordt ondersteund door het feit dat er bijna 900.000 mobiele nummers actief zijn in Suriname¹⁰.

1.2 Voordelen en nadelen sociale media

Enkele voordelen van sociale media¹¹:

- Met behulp van sociale media kan er sneller worden ingespeeld op actualiteiten. Je kan over alle actuele zaken beschikken zonder een krant te kopen. Wanneer er iets gebeurt, is het meteen te zien op Facebook of Instagram.
- Door het gebruik van sociale media kan men veel informatie vinden over de markt. Men kan makkelijk interactie bereiken met een doelgroep.
- Het bereik van sociale media kan doelgericht en wereldwijd zijn. Zo is het bereik van sociale media groter dan vrijwel alle bekende advertentiemogelijkheden.

Enkele nadelen van sociale media¹²:

- Sociale media is openbaar en verkeerd gebruik hiervan kan tot een enorme reputatieschade leiden. Alles staat vast op sociale media en wordt wereldwijd verspreid door reactie en delen. Wanneer men uitlatingen doet staat dat ook vast.
- Sociale media kan zeer tijdrovend zijn.

⁷ Simons interview op 31 januari 2019.

⁸ www.internetlivestats.com geraadpleegd op 08 januari 2019.

⁹ <http://www.internetlivestats.com/internet-users-by-country/> geraadpleegd op 08 januari 2019.

¹⁰ <http://www.internetlivestats.com/internet-users-by-country/> geraadpleegd op 08 januari 2019.

¹¹ <https://awjavid.wordpress.com/voor-en-nadelen-social-media/> geraadpleegd op 08 januari 2019.

¹² <https://awjavid.wordpress.com/voor-en-nadelen-social-media/> geraadpleegd op 08 januari 2019.

1.3 Verschillende vormen van uitlatingen

Een definitie van het woord uitlating is: ‘hetgeen men zegt’¹³.

Volgens de schrijver Verhulp zijn er 2 soorten uitlatingen nl. ‘public speech’ en ‘private speech’¹⁴. Ook worden uitingen van werknemers voor de arbeidsrechtelijke beoordeling soms verdeeld in de categorieën interne en externe meningsuiting. Interne meningsuiting is gericht op de arbeidsorganisatie, de werkgever of collega’s en externe meningsuiting is gericht op de buitenwereld¹⁵.

Zowel de public speech als de private speech kunnen betrekking hebben op de arbeid. Een uitlating wordt gezien als ‘public speech’ als deze bijdraagt aan openbare meningsvorming. Public speech uitlatingen hebben betrekking op aangelegenheden van algemeen belang en niet privé-zaken. Als voorbeeld mag aangehaald worden een werknemer die een misstand constateert in een brodenzaak waar hij werkzaam is. Hij plaatst op sociale media dat de broden onhygiënisch gebakken worden en dat mensen er ziek van kunnen worden. Uiteindelijk komt het voor de werknemer aan op de vraag of hij in redelijkheid kan menen dat het gaat om een dusdanig ernstig misstand dat het algemeen bekendmaken noodzakelijk maakt. Zo een uitlating valt dan onder “public speech”. Het gaat in zo een geval om een afweging van het algemeen belang tegen alle andere belangen die in de zaak betrokken zijn zoals de mogelijke schade voor de werkgever. De gevolgen van de beslissing om naar buiten te treden kunnen namelijk groot zijn. De werknemer wordt vaak als niet loyaal aangemerkt en naast negatieve gevolgen voor de werknemer heeft het openlijk melden in de meeste gevallen ook negatieve gevolgen voor de onderneming. Peters geeft aan dat het karakter van het grondrecht van “public speech” van de minderheid zich principieel verzet tegen een afweging van de belangen van de meerderheid¹⁶. “ Alleen wanneer er een duidelijk en onmiddellijk gevaar bestaat voor de aantasting van substantiële belangen mag de meningsuiting beperkt worden indien althans geen ander middel ten dienste staat om de substantiële belangen te beschermen”, stelt Peters¹⁷.

¹³ <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/uitlating> geraadpleegd op 15 januari 2019.

¹⁴ Verhulp 1996, p.85.

¹⁵ Verhulp 1996, p.115.

¹⁶ Peters 1981, p. 74.

¹⁷ Peters 1981, p. 194.

De public speech en private speech uitlatingen moeten worden onderscheiden in uitingen die geen betrekking hebben op, of relatie hebben met, de arbeid van de werknemer of de activiteiten van de werkgever, en dus de arbeid of arbeidsovereenkomst in het geheel niet raken, en uitingen die dat wel doen¹⁸.

‘Private speech’ houdt in: *‘uitingen die uitdrukking zijn van de menselijke behoefte deel van een geheel te zijn en binnen dat geheel een mening te ventileren.’*¹⁹ Onder het private speech vallen uitlatingen die uitsluitend van persoonlijk belang zijn voor de werknemer.

Als voorbeeld van een private speech mag aangehaald worden een werknemer die negatieve uitlatingen over zijn werkgever doet op sociale media omdat hij oneens is over de gang van zaken op de werkvloer. Zo een uitlating valt onder een private speech omdat het geen publieke belang heeft.

Om te voorkomen dat uitlatingen de arbeid raken kan de werkgever beperkingen stellen. Het eerste element, op grond waarvan een aantal criteria kunnen worden gevonden ter beoordeling van de uitingen van een werknemer, is de aard van de rechtsbetrekking. In het arrest Akkoca/Koghee (HR 19 oktober 1990, NJ 19991, 21) heeft de Hoge Raad het doel van de arbeidsovereenkomst bepaald. Op grond van de uitspraak van de Hoge Raad van 19 oktober 1990 geldt dat het sluiten van de arbeidsovereenkomst ertoe leidt dat de werknemer de verplichting op zich neemt zich in te zetten voor het verwezenlijken van het doel van de arbeidsovereenkomst en dat hij daarbij de goeder trouw in acht dient te nemen²⁰. Indien er negatieve uitlatingen over de werkgever worden gedaan op sociale media is dat in strijd met de goeder trouw waarnaar een werknemer dient te streven.

In het parlement is er een begin gemaakt met de aanneming van de wet op elektronisch rechtsverkeer²¹.

¹⁸ Verhulp 1996, p.101.

¹⁹ Verhulp 1996, p. 101.

²⁰ HR 19 oktober 1990, NJ 1991, 21 (Akkoca/ Koghee)

²¹ WET van 24 september 2017, houdende regels inzake het rechtsverkeer langs elektronische weg (Wet Elektronisch Rechtsverkeer)

Deze wet erkent digitale documenten en communicatie. Dus daarmee is alles wat digitaal is gepubliceerd of gecommuniceerd nu ook geldig voor de wet en kan worden gebruikt bij rechtszaken. Enerzijds moet vrijheid van meningsuiting mogelijk blijven anderzijds moeten de wetten die dat reguleren ook gelden voor elektronische communicatie aldus Simons²².

Verder geeft Simons aan dat werknemers zich wel mogen uiten op sociale media maar het hangt ervan af wat er wordt gezegd en hoe dat gebeurt²³.

Private speech uitingen genieten in verhouding tot uitingen met een publiek belang een mindere bescherming omdat inlichtingen of denkbeelden zonder enig publiek belang voor de gemeenschap niet bijdragen aan de openbare meningsvorming.²⁴ De grens tussen private speech en public speech is een zeer geleidelijke, omdat er sprake is van een glijdende schaal wat betekent: hoe meer een uiting het karakter draagt van public speech, hoe meer bescherming die uiting geboden dient te worden.²⁵

Een andere verschijningsvorm van uitingen met een maatschappelijk belang betrokken op de arbeid is die waarbij binnen het bedrijf van de werkgever door een werknemer maatschappelijke relevante uitingen worden gedaan gericht op de collega werknemers of de werkgever²⁶.

Collega's kunnen de uitingen van een werknemer zo persoonlijk opvatten dat de samenwerking daardoor blijvend onmogelijk wordt²⁷. In het arrest van de Hoge Raad van 10 april 1984 deed zich een dergelijk geval voor waarbij een werknemer die werkzaam was in de functie van regionaal beheerder bij een stichting die zich tot doel stelde het behartigen van belangen van allochtonen²⁸. Deze werknemer werd provinciaal lijsttrekker voor de Centruumpartij²⁹. De werknemer was werkzaam bij een bureau dat de belangen van allochtonen in de samenleving diende te bevorderen. Dit conflicteerde met het lidmaatschap van de Centruumpartij, een partij die tegen immigratie was.

²² Simons interview op 31 januari 2019.

²³ Simons interview op 31 januari 2019.

²⁴ Verhulp 1996, p.85.

²⁵ Verhulp 1996, p.86.

²⁶ Verhulp 1966, p.115.

²⁷ Verhulp 1966, p.115.

²⁸ Ktg. Roermond 10 april 1984, NJ 1984, 676

²⁹ [https://nl.wikipedia.org/wiki/Centruumpartij_\(Nederland\)](https://nl.wikipedia.org/wiki/Centruumpartij_(Nederland)) geraadpleegd op 02 mei 2019.

Op het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, ingediend door de stichting, overwoog de kantonrechter dat het recht van de werknemer om zijn politieke opvatting tot uiting te brengen geen rol speelt in de rechtszaak³⁰.

Vervolgens oordeelt de kantonrechter echter dat het conflict tussen de doelstellingen van het bureau en de Centruumpartij mogelijk tot fricties kon leiden en dat daardoor een verstoring van de arbeidsrelatie en een onderling gebrek aan vertrouwen heeft laten ontstaan en “dat gerekwestreerde als redelijk handelend en redelijk weldenkend mens zulks had kunnen en ook had behoren te begrijpen en alsdan dienovereenkomstig had dienen te handelen”³¹.

Op grond van deze overwegingen werd de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder aan de werknemer een vergoeding toe te kennen.³² Mijns inziens is deze uitspraak wel juist. De werknemer mag geen privéactiviteiten ontplooien die niet te verenigen zijn met de doelstellingen van de werkgever. De werknemer dient het doel van de arbeidsovereenkomst ten alle tijden na te streven.

Verhulp geeft ook aan dat de vrijheid van meningsuiting ten eerste niet opgeofferd mag worden aan de rust oftewel de eis van conformerend gedrag op het werk. Daarbij mag wel van die andere werknemers en de werkgever de nodige tolerantie worden gevergd³³.

³⁰ Verhulp 1996, p.115.

³¹ Verhulp 1996, p.109.

³² Ktg. Roermond 10 april 1984, NJ 1984, 676

³³ Verhulp 1996 p.115.

2. De vrijheid van meningsuiting

2.1 Vrijheid van meningsuiting in de Grondwet

Art. 19 GW bepaalt dat een ieder het recht heeft om door de drukpers of andere communicatiemiddelen zijn gedachten of gevoelens te openbaren en zijn mening te uiten, behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet. In de Grondwet van de Republiek Suriname is het recht op vrije meningsuiting voor het eerst opgenomen in art. 7 van de GW van 1975 en later in art. 19 van de gewijzigde GW van 1987, (gewijzigd in 1992).

Op grond van het voorgaande artikel heeft de mens het recht op het vrij uiten van zijn mening, omdat de vrije meningsuiting evenals de vrijheid in het algemeen, zo'n enorm belangrijk hulpmiddel is ter bevordering van de ontwikkeling en de welvaart, en zo voor het algemeen welzijn. Deze vrijheid mag volgens de schrijver P.J. Boukema alleen gebruikt worden om het zedelijk goede en het algemeen welzijn na te streven. Wat hiermee in strijd is, valt volgens hem niet meer onder de vrijheid van meningsuiting, maar is misbruik van deze vrijheid en ontbeert diensgevolge bescherming³⁴.

De reikwijdte van deze bepaling is moeilijk te achterhalen vanwege het feit dat in de memorie van toelichting van de Grondwet van de Republiek Suriname een nadere interpretatie van dit artikel ontbreekt.

Grondrechten zijn in beginsel bedoeld als afweerrechten van individuele burgers tegen elke vorm van overheidsgezag³⁵. Grondrechten zien oorspronkelijk op de verhouding tussen burgers en overheid, waarbij de overheid in haar publiekrechtelijke gedaante optreedt³⁶. Dit is de verticale werking. Grondrechten kunnen soms ook ingeroepen worden tegenover andere privaatrechtelijke personen. Deze vorm van derden werking waarbij grondrechten betekenis hebben in de rechtsbetrekking tussen burgers onderling is de zogenoemde horizontale werking³⁷.

³⁴ Boukema 1996, p. 104.

³⁵ Kortmann 2012, p. 360.

³⁶ Kortmann 2012, p. 363.

³⁷ Kortmann 2012, p. 365.

Deze horizontale werking is tijdens de Nederlandse Grondwetsherziening van 1983 door de regering voor het eerst uiteengezet.

De toen gebruikte ‘glijdende schaal’, waarbij grondrechten meer of minder ver in de relaties tussen burgers onderling kunnen doorwerken, biedt niet veel houvast en vormt dan ook geen huidige maatstaf³⁸.

Een belangrijk verschil in de werking van grondrechten in horizontale en verticale verhouding is de wijze waarop de werking plaatsvindt³⁹. In horizontale verhouding kunnen grondrechten directe of indirecte werking hebben. Bij directe horizontale werking verwijst de rechter met zoveel woorden naar een bepaald grondwetsartikel, bepaalt of een gedraging binnen de reikwijdte van het grondrecht valt en toetst eventuele beperkingen op dit grondrecht aan de beperkingsclausules⁴⁰. Directe werking heeft als voordeel dat het meer recht doet aan het fundamentele karakter van grondrechten.

Volgens Charan heeft ieder mens het recht om zich vrij te uiten behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet. Maar niet alle uitlatingen wordt gerechtvaardigd door artikel 19 GW. De zorgvuldigheid dient men in acht te nemen tijdens het doen van een uitlating. In de relatie werkgever en werknemer dient een werknemer het beginsel van goedwerkemerschap in acht te nemen. Bedrijfsgeheimen dienen niet prijsgegeven te worden op sociale media anders is het schending van de arbeidsovereenkomst. Er is geen vuiltje aan de lucht om als werknemer een uitlating te doen op sociale media tenzij je bedrijfsgeheimen prijsgeeft die het imago van het bedrijf schenden of collega’s bespreekt waardoor de werkrelatie wordt verstoord. Schending van bedrijfsgeheimen wil zeggen schending van de geheimhoudingsplicht waaraan elke werknemer zich dient te houden⁴¹.

³⁸ Kortmann 2012, p. 363.

³⁹ Kortmann 2012, p. 366.

⁴⁰ Nieuwenhuis & Hins 2011 p. 174.

⁴¹ Charan interview op 25 januari 2019.

2.2 Recht op vrijheid van meningsuiting in het IVBPR

Het internationaal Verdrag inzake Burger Rechten en Politieke Rechten (IVBPR) is een verdrag geïnitieerd door de Verenigde Naties, gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Het verdrag kwam tot stand op 16 december 1966 en werd van kracht op 23 maart 1976, na ratificatie door 35 lidstaten⁴². Suriname ratificeerde het op 28 december 1976 en is sindsdien lid van het verdrag. In artikel 19 van het IVBPR is het recht op de vrijheid van meningsuiting opgenomen.

Art. 19 luidt als volgt:

“1. Een ieder heeft het recht zonder inmenging een mening te koesteren.

2. Een ieder heeft het recht op vrijheid van meningsuiting; dit recht omvat mede de vrijheid inlichtingen en denkbeelden van welke aard ook op te sporen, te ontvangen en door te geven, ongeacht grenzen, hetzij mondeling, hetzij in geschreven of gedrukte vorm, in de vorm van kunst, of met behulp van andere media naar zijn keuze.

3. Aan de uitoefening van de in het tweede lid van dit artikel bedoelde rechten zijn bijzondere plichten en verantwoordelijkheden verbonden. Deze kan derhalve aan bepaalde beperkingen worden gebonden, doch alleen beperkingen die bij de wet worden voorzien en nodig zijn :

a) in het belang van de rechten of de goede naam van anderen:

b) in het belang van de nationale veiligheid of ter bescherming van de openbare orde, de volksgezondheid of de goede zeden “.

Het eerste lid van art. 19 IVBPR bepaald dat een ieder het recht heeft om een mening te hebben zonder beperkingsmogelijkheden. In het tweede lid is het recht op vrijheid van meningsuiting gegarandeerd. Het derde lid geeft de mogelijkheid om de in de tweede lid opgenomen vrijheid van meningsuiting te beperken. Dit recht kan echter alleen worden beperkt voor zover ze bij de wet worden voorzien en nodig zijn in het belang van de rechten of goede naam van anderen en in het belang van de nationale veiligheid of ter bescherming van de openbare orde, de volksgezondheid of goede zeden.

⁴² www.amnesty.nl geraadpleegd op 23 februari 2019.

Bij het IVBPR hoort een protocol wat het individuele klachtrecht regelt. De handhaving van het verdrag vindt op verschillende wijzen plaats door het VN-Comité voor de Rechten van de Mens. Het Comité houdt toezicht op de naleving van het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten⁴³.

Een relevante uitspraak van dit comité in het kader van de grenzen van de vrije meningsuiting is de “Taylor en de Western Guard Party” zaak⁴⁴. Het ging in deze zaak om de vraag of via de telefoon antisemitische uitlatingen mochten worden verspreid. Taylor richtte zijn klacht aan het Comité nadat hem door een Canadees Hof was gesommeerd te stoppen met dit soort uitlatingen. Taylor ging door met dit soort uitlatingen met een beroep op de vrije meningsuiting. Het Comité wees de klacht van Taylor af omdat het de uitspraken kwalificeerde als een vorm van racistische en religieuze 'hate speech'. In dit geval werd de inperking van de vrijheid van meningsuiting dus toegestaan. Het Comité heeft overigens wel gesteld dat wanneer een regering beperkingen oplegt om de openbare orde te beschermen deze vergezeld moeten gaan van een uitleg hoe de desbetreffende uitlating een bedreiging vormt voor de openbare orde en dat de beperkingen noodzakelijk moeten zijn voor de bescherming van de openbare orde⁴⁵.

2.3 Recht op vrijheid van meningsuiting in het AVRМ

Het Amerikaans Verdrag voor de Mensenrechten (AVRM) werd in 1969 aangenomen door de Organisatie van de Amerikaanse Staten te San José. In 1978 werd het AVRM van kracht.

Suriname heeft in 1987 zich gecommitteerd aan het AVRM. Suriname is alleen partij bij het IVBPR en het AVRM. In artikel 13 van het AVRM is het recht op vrijheid van meningsuiting opgenomen.

⁴³www.mensenrechten.nl/nl/nieuws/vn-mensenrechtencomite geraadpleegd op 31 juli 2019.

⁴⁴https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f125%2fD%2f2948%2f2017&Lang=en geraadpleegd op 31 juli 2019.

⁴⁵https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f125%2fD%2f2948%2f2017&Lang=en geraadpleegd op 31 juli 2019.

Art. 13 luidt als volgt:

1. Een ieder heeft het recht op vrijheid van denken en meningsuiting. Dit recht omvat mede de vrijheid informatie en denkbeelden van welke aard ook te vergaren, te ontvangen en door te geven, ongeacht grenzen, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, gedrukt, in de vorm van kunst of met behulp van elk ander communicatiemiddel van zijn keuze.

2. De uitoefening van het in het voorgaande lid bepaalde recht mag niet opgeofferd worden onderworpen aan voorafgaande censuur, doch is onderworpen aan het opleggen van aansprakelijkheid daarna, die uitdrukkelijk bij de wet dient te zijn vastgelegd in de mate als noodzakelijk ter waarborging van:

a. eerbied voor de rechten en goede naam van anderen; of

b. de bescherming van de nationale veiligheid, openbare orde, of volksgezondheid of goede zeden.

3. Het recht van meningsuiting mag niet worden beperkt met behulp van indirecte methoden of middelen, zoals misbruik van overheids- of particuliere controle op nieuwsbladen, radio-omroep frequenties of uitrusting gebruikt ter verspreiding van informatie of met behulp van enig ander middel dat er op is gericht de kennisgeving en verspreiding van denkbeelden en opvattingen te verhinderen.

4. Niettegenstaande de bepalingen van het voorgaande lid 2 mogen openbare gemakkelikheden bij wet worden onderworpen aan voorafgaande censuur met als enig doel het reguleren van de toegang ter morele bescherming van jeugd en jongeren.

5. Alle oorlogspropaganda en het propageren van op nationale afkomst, ras of religie gebaseerde haatgevoelens die aanzetten tot onrechtmatig geweld of elke andere soortgelijke daad tegen een persoon of groep van personen op welke gronden ook, met begrip van ras, huidskleur, religie, taal of nationale afkomst, worden beschouwd als bij wet strafbaar gestelde feiten.

Met de vrijheid van meningsuiting in het AVRМ wordt bedoeld de vrijheid om informatie te zoeken, te ontvangen en te verspreiden. Dit recht komt op gelijke wijze toe aan alle individuen, zonder discriminatie op grond van ras, seksuele geaardheid, religie, politieke kleur, nationaliteit, economische status of enige andere sociale factor. Het is dus veel breder dan het recht voor een individu om zijn mening en ideeën kenbaar te maken⁴⁶.

Art. 13 lid 2 AVRМ geeft het recht op vrijheid van meningsuiting niet opgeofferd mag worden aan voorafgaande censuur. Onder voorafgaande censuur moet worden begrepen directe of indirecte inmenging in of druk uitgeoefend op enige uiting of opinie. Dit wordt ook uitdrukkelijk bepaald in art. 13 AVRМ. In dit verband verwijst het Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens naar jurisprudentie van het Europese Mensenrechten Hof⁴⁷.

In de zaak Palamara vs Chile van 2005 werd het Hof geconfronteerd met de vraag of het verbod van voorafgaande censuur uit artikel 13 lid 2 AVRМ wordt beperkt door artikel 13 lid 4⁴⁸. In casu betrof het een verbod opgelegd door de Chileense staat voor Humberto Palamara Iribarne om zijn boek 'Etica y servicios inteligencia' te publiceren. Het boek behandelde zaken in verband met de inlichtingendiensten en toetste deze aan verscheidene ethische parameters. Zowel de kopieën van het boek als het origineel werden in beslag genomen door de staat, alsook een diskette met de volledige tekst erop. De tekst van het boek werd ook integraal gewist van de harddrive van Palarama's pc.

Het Hof besloot niet verder in te gaan op de vraag of er een schending was van de vertrouwelijkheidsplicht door Palamara-Iribarne⁴⁹.

⁴⁶<http://www.cidh.oas.org/declaration.htm> geraadpleegd op 28 juli 2019.

⁴⁷ <http://www.cidh.oas.org/declaration.htm> geraadpleegd op 28 juli 2019.

⁴⁸I.A. Court H. R., Humberto Palamara Iribarne van Chile, (22 november 2005) geraadpleegd op 28 juli 2019.

⁴⁹<http://www.cidh.oas.org/annualrep/2005eng/Annual%20Report%202005-%20RELE%20-%20version%20final.pdf>, geraadpleegd op 28 juli 2019.

Het Hof had immers al geconstateerd dat het boek van algemeen belang was en dat de schrijver zich niet per se had gebaseerd op de kennis die hij had verworven door zijn positie bij het leger:

“In the instant case, the content of the duty of confidentiality will not be examined insofar as it has been established that Mr. Palamara-Iribarne used information from ‘open sources’ to write the book ‘Etica y Servicios de inteligencia’”.

Het Hof meent dat de maatregelen die in deze zaak werden genomen door de Lidstaat ter preventie van de publicatie van het boek, daden van voorafgaande censuur uitmaken die onverenigbaar zijn met de bedoeling van het verdrag. Daarom concludeerde het Hof met betrekking tot de vermeende schending van artikel 13 van het verdrag het volgende:

“The Court considers that in the instant case, by pressing a charge of contempt, criminal prosecution was used in a manner that is disproportionate and unnecessary in a democratic society, which led to the deprivation of Mr. Palamara-Iribarne’s right to freedom of thought and expression with regard to the negative opinion he had of matters that had a direct bearing on him and were closely related to the manner in which military justice authorities carried out their public duties during the proceedings instituted against him.”

Gezien het bovenstaande arrest zijn meningen niet vooraf controleerbaar omdat het burgers weerhoudt van de uitoefening van hun recht op vrije meningsuiting, welke onverenigbaar is met de bedoeling van art. 13 lid 2 AVR.M.

2.4 Recht op vrijheid van meningsuiting in het EVRM

In een aantal verdragen komen bepalingen voor met betrekking tot de vrijheid van meningsuiting. Art. 10 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) luidt als volgt:

“1. Een ieder heeft recht op vrijheid van meningsuiting. Dit recht omvat de vrijheid een mening te koesteren en de vrijheid om inlichtingen of denkbeelden te ontvangen of te verstrekken, zonder inmenging van enig openbaar gezag en ongeacht grenzen.

2. Dit artikel belet Staten niet radio- omroep-, en bioscoop- of televisieondernemingen te onderwerpen aan een systeem van vergunningen.

3. Daar de uitoefening van deze vrijheden plichten en verantwoordelijkheden met zich brengt, kan zij worden onderworpen aan bepaalde formaliteiten, voorwaarden, beperkingen of sancties, die bij de wet zijn voorzien en die in een democratische samenleving noodzakelijk (proportioneel en subsidiair) zijn in het belang van de nationale veiligheid, territoriale integriteit of openbare veiligheid, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden, de bescherming van de goede naam of de rechten van anderen, om de verspreiding van vertrouwelijke mededelingen te voorkomen of om het gezag en de onpartijdigheid van de rechterlijke macht te waarborgen”.

Uit deze tekst blijkt dat art.10 EVRM aanzienlijk ruimer en veelomvattender is dan art. 19 GW. Alle normen van expressie vallen immers onder art. 10 EVRM, zoals een uiting op de televisie, in kunst of via internet. In deze bepaling wordt er ook geen onderscheid gemaakt tussen het openbaren en het verspreiden van gedachten en gevoelens, in tegenstelling tot art. 19 GW waarin alleen openbaren is opgenomen⁵⁰. Ook bepaalt dit artikel dat de wet kenbaar en voorspelbaar dient te zijn. Ook een eventuele beperking van de aan de werknemer toekomende vrijheid van meningsuiting moet hieraan voldoen.

⁵⁰ Vankan 2015, p.15

Lid 2 van art. 10 EVRM beperkt de in het eerste lid gegeven vrijheden door te bepalen dat zij kunnen worden onderworpen aan bepaalde formaliteiten, voorwaarden, beperkingen of sancties, die bij wet zijn voorzien en welke nodig zijn in een democratische samenleving om een aantal met name genoemde belangen te waarborgen⁵¹. Het vereiste dat een beperking nodig moet zijn in een democratische samenleving betekent dat alvorens tot beperking overgegaan kan worden het te beschermen belang gevaar zal moeten lopen door de uitoefening van het grondrecht.

Volgens Verhulp moet er een duidelijke wettelijke bepaling zijn dat een bepaald handelen verbiedt. Er zal steeds een afweging in concreto plaats moeten vinden tussen de grondrechten en de beperkingsdoelstellingen⁵².

De vrijheid van meningsuiting is onder toepassing van de beperkingseis ‘nodig in een democratische samenleving’ vooral bestemd om de minderheidsopinions te beschermen, ook als die ‘de staat of een deel van de bevolking kwetsen, schokken of verontrusten’. Nodig in een democratische samenleving als afwegingscriterium voor de vrijheid van meningsuiting betekent dat uitingen over aangelegenheden van publiek belang een bevoorrechte positie innemen. Hoewel het Europees Hof voor de Rechten van de Mens deze positie nooit expliciet heeft gesteld, blijkt dat wel impliciet uit het arrest van de EHRM 7 december 1976, NJ 1978, 236 (Handy-side). In deze zaak ging het om de dhr. Handyside die eigenaar is van een uitgeverij. Een van de boeken die uitgegeven werd was “The Little Red Schoolbook”. Het boek bevatte een hoofdstuk over seks, homoseksualiteit, pornografie en aanverwante zaken. Na publicatie kwamen er klachten over het boek die ertoe leidden dat de politie verschillende boeken in beslag nam. Dhr. Handyside werd ook veroordeeld tot twee boetes voor het drukken en verkopen van de boeken en de boeken die in omloop waren gebracht werden vernietigd. Een nieuwe, minder expliciete druk van het boek zou wel in omloop mogen blijven. Dhr. Handyside diende een klacht in bij de Europese Commissie voor de Rechten van de Mens en beriep zich op artikel 10 EVRM, de Commissie concludeerde dat er geen schending van artikel 10 EVRM was geweest. Hierop diende dhr. Handyside een klacht in bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Het Hof oordeelt dat de genomen maatregelen zowel proportioneel als noodzakelijk waren om de goede zeden te beschermen.

⁵¹ Verhulp 1966, p.76.

⁵² Verhulp 1966, p.77.

Door de uitgever te veroordelen en te dwingen het boek aan te passen zodat het minder expliciet zou zijn hebben de autoriteiten ervoor gezorgd dat de nieuwe uitgave van het boek gewoon in omloop kan blijven. Het Hof concludeert dan ook dat de beperking van artikel 10 EVRM toegestaan was. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens hanteert dit beperkingscriterium ook als evenredigheids criterium: een beperking van de vrijheid van meningsuiting moet proportioneel zijn aan het belang van die beperking⁵³.

Gezien het bovenstaande moet er altijd een afweging plaatsvinden tussen uitlatingen op sociale media en beperkingsdoelstellingen van het recht op vrije meningsuiting. Indien de vrijheid van meningsuiting beperkt wordt, moet het proportioneel zijn aan het belang van die beperking.

2.4 Recht op vrijheid van meningsuiting en uitlatingen op sociale media

De vrijheid van meningsuiting dient een dubbel doel. Volgens de gedachte van de Grondwet beschermt het primair de behoefte van de mens zich te uiten, te ontplooiën, volgens de verdragen staat meer bescherming van de democratische functie van de vrijheid van meningsuiting voorop. Aan de andere kant zal de individuele werkgever niet veel van doen willen hebben met dat maatschappelijk belang van de vrijheid van meningsuiting. Maar een beperking van de vrijheid van meningsuiting moet altijd naar evenredigheid worden getoetst⁵⁴.

Door de rechtspraak van de Hoge Raad is de evenredigheidstoets bij een beperking van de vrijheid van meningsuiting van de werknemer voorgeschreven. Die toets houdt een controle in van de uitkomst van de belangenafweging ter beoordeling van de vraag of een beperking van de vrijheid van meningsuiting van de werknemer noodzakelijk is in een democratische samenleving ter bescherming van de rechten van de werkgever⁵⁵.

⁵³ Verhulp 1966, p.77.

⁵⁴ Verhulp 1966, p.111.

⁵⁵ Verhulp 1966, p. 125.

Voorop staat de vrijheid van meningsuiting van de werknemer: de werkgever mag deze niet beperken, tenzij er een duidelijk en direct gevaar bestaat voor de aantasting van substantiële belangen van de werkgever.⁵⁶

In het arrest van de Rechtbank Arnhem betrof het een werknemer die beledigende uitlatingen op sociale media had gedaan tegen zijn werkgever⁵⁷. Een magazijnmedewerker van Blokker vraagt een voorschot. Dat wordt geweigerd. Vervolgens heeft de werknemer zich misdragen op de werkvloer en zich op Facebook negatief uitgelaten over Blokker. Hierop wordt de man door Blokker schriftelijk gewaarschuwd.

Nog geen twee weken later post de werknemer echter weer een negatief bericht over Blokker op Facebook.

Dit bericht luidt als volgt:

“blokker wat een hoerebedrijf spijt dak er ben gaan werken en die mensen ook d er werken vooral me teamleider wat een gore achter de ellebogen nijmegenseple nep wout je ken aan die kktrekken van hem wel merken dat hij uit nijmegen ko en wout uis geweest de hoerestumperd ooit komt mijn dag en geloof me dan st ze te janken kkhomo,s”⁵⁸.

Blokker vraagt nu de rechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter te Arnhem oordeelt op 19 maart 2012 dat de werknemer met het geplaatste bericht zijn werkgever op grovelijke wijze heeft beledigd. Met vrijheid van meningsuiting heeft dit niets te maken, volgens de kantonrechter. Die vrijheid wordt overigens begrensd door de beginselen van zorgvuldigheid die de man jegens Blokker in acht dient te nemen. Als goed werknemer had de man dit bericht niet behoren te plaatsen. Voor de werknemer was geen enkele aanleiding zich publiekelijk uit te laten over Blokker. Dat de werknemer het bericht kort na ontvangst van de brief van Blokker van Facebook heeft verwijderd, kan hem niet baten. Dat is volgens de kantonrechter mosterd na de maaltijd.

⁵⁶ Verhulp 1966, p.125.

⁵⁷ Rechtbank Arnhem, 19 maart 2012 / 800536 HA VERZ 12-1032

⁵⁸ <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBARN:2012:BV9483> geraadpleegd op 27 februari 2019.

Facebook behoort volgens de kantonrechter niet tot het privé -domein van de werknemer omdat de werknemer daarmee miskent dat het privékarakter van Facebook betrekkelijk is, zo ook het begrip “vrienden”.

De kantonrechter geeft in zijn oordeel ook aan dat het plaatsen van de grove belediging op Facebook verspreidingsgevaar met zich meebrengt. In dit geval heeft één van de collega's van de man, die kennelijk tot zijn “vriendenkring” behoort, Blokker op de hoogte gesteld van het bericht. Zo hebben ook anderen van de uitlatingen van de magazijnmedewerker kennis kunnen nemen. In de woorden van de kantonrechter: “Werknemer miskent bovendien dat met het plaatsen van het bericht op Facebook er het risico van re-tweeten is, welk risico met zich meebrengt dat ook anderen dan de “vrienden” van werknemer kennis kunnen nemen van het bericht in kwestie”.

Gezien het bovenstaande moet een werknemer altijd voorzichtig zijn met het doen van uitlatingen. De beginselen van zorgvuldigheid dienen in acht genomen te worden. Uitingen op sociale media kunnen snel over de hele wereld verspreid worden doordat het bericht gedeeld kan worden door vrienden. Als goed werknemer moeten altijd de belangen van de werkgever en zijn bedrijf nagestreefd worden. Hierdoor wordt het recht van vrijheid van meningsuiting van de werknemer begrensd.

3. Grenzen van uitingsvrijheid op sociale media

De grenzen van de vrijheid van meningsuiting van de werknemer vloeien voort uit de arbeidsovereenkomst en de daarmee samenhangende privaatrechtelijke regels die opgenomen zijn in het Surinaams Burgerlijk Wetboek namelijk de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer en het goedwerknemerschap. Het recht van de vrijheid van meningsuiting zoals neergelegd in de Grondwet van Suriname en de verdrag rechtelijke bepalingen, werkt op deze manier indirect door in het arbeidsrecht. In dit geval van de indirecte horizontale doorwerking toetst de rechter niet aan het grondrecht zelf, maar past hij de wettelijke regels van het privaatrecht toe.

3.1 Gezagsverhouding en instructierecht (art. 1615b BW)

Gezagsverhouding is één van de drie essentialia van een arbeidsovereenkomst. Als er geen gezagsverhouding bestaat tussen werknemer en werkgever, dan is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Een groot deel van de arbeidsrelatie wordt geregeerd door eenzijdige aanvulling van het contract door de werkgever, middels het gebruik van de gezagsbevoegdheid. Dankzij de gezagsbevoegdheid heeft de werkgever niet alleen zeggenschap over de materiele zaken die hij voor de organisatie van zijn bedrijf wil gebruiken, maar ook over de uitvoering van het werk door de werknemers⁵⁹.

Als werkgever heb je een wettelijk instructierecht om ordevoorschriften uit te vaardigen waaraan een werknemer zich moet houden. De werkgever kan de werknemer instructies geven op basis van art. 1615b BW⁶⁰.

De werknemer is op basis van art. 1615b BW ‘verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die, welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming des werkgevers, hem door of namens de werkgever binnen de perken van wettelijke voorschriften of van de overeenkomst of reglement of, bij gebreke daarvan, van het gebruik gegeven”.

⁵⁹ Bakels 2011, p.78.

⁶⁰ Wolff 2007, p.11.

De gezagsbevoegdheid kan tenslotte ook getoetst worden aan de eisen van de redelijkheid en billijkheid oftewel aan de eisen van het goedwerknemerschap, op grond van art. 1615d BW⁶¹. De bevoegdheid van de werkgever om instructies te geven is in de loop van de jaren uitgegroeid tot een verplichting (art. 1615b BW).

De vraag doet zich dan ook voor of, op basis van art. 1615b BW, alleen instructies worden gegeven die gelden onder werktijd of ook instructies die daarbuiten blijven gelden. Dat voorschriften enkel gelden binnen werktijd zou afgeleid kunnen worden aan de hand van de term ‘binnen de grenzen van de overeenkomst’ uit artikel 1615b BW.

De instructies op basis van art. 1615b BW kunnen ook gevolgen hebben voor werknemers buiten werktijd. Als een geheimhoudingsbeding niet zou gelden buiten werktijd, dan zou dit geen waarde hebben. Als de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft, kunnen voorschriften dus ook de privésfeer van de werknemer raken. Gedragingen in de privésfeer kunnen namelijk gevolgen hebben op de arbeidsverhouding indien deze op een bepaalde wijze door de privégedragingen wordt geraakt. Het meest duidelijk is dit als de werknemer in strijd handelt met wat in de arbeidsovereenkomst of in een reglement is bepaald. In het reglement moet dan wel een bepaling zijn opgenomen over gedragingen in de privésfeer. Daarnaast moet er enig verband zijn met de werkzaamheden. Artikel 1615p lid 2 sub 11 BW geeft aan dat voor de werkgever een dringende reden voor ontslag kan zijn wanneer de werknemer op een of ander wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt. Indien dat het geval is kunnen gedragingen buiten werktijd een dringende reden voor ontslag opleveren⁶².

In de uitspraak van de kantonrechter in Arnhem, betreffende de werknemer van Blokker die berichten plaatste op Facebook, overwoog de rechter dat de werknemer een gewaarschuwd man was en de grovelijke belediging aangemerkt moest worden als dringende reden voor ontslag. Ook heeft de kantonrechter het privé karakter van facebook miskent.

⁶¹ Bakels 2011, p.79.

⁶² Wolff 2007, p.12.

3.2 Goed werknemerschap

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werknemer en een goed werkgever te gedragen. De laatste jaren is het goedwerknemerschap goed tot ontwikkeling gekomen⁶³. De eerste oorzaak daarvoor was de, te weinig actieve houding van de wetgever op het gebied van het arbeidsrecht. Het accent in de arbeidsrechtelijke rechtsvorming verschoof daardoor naar de rechter. Die werd gevraagd om knelpunten op te lossen, waarbij wegens gebrek aan concrete aanknopingspunten in de wet een beroep werd gedaan op de vage norm van goed werkgeverschap⁶⁴.

En de tweede oorzaak werd gevormd door de algemene maatschappelijke neiging van burgers om in toenemende mate een beroep te doen op de rechter voor de oplossing van geschillen. Ten derde werd gewezen op de sinds de jaren zeventig toegenomen kwantiteit en kwaliteit van de rechtshulp in arbeidszaken⁶⁵. De opkomst van de sociale rechtshulp is een belangrijke stimulans geweest voor de verhoging van het aantal arbeidsrechtelijke procedures. Artikel 1613a BW definieert de arbeidsovereenkomst als volgt: ‘de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten’⁶⁶. Een werknemer is ‘in dienst’ wanneer hij valt onder het gezag van de wederpartij, wanneer hij diens ondergeschikte is. Hiervan is er sprake wanneer de wederpartij krachtens de overeenkomst gerechtigd is aanwijzingen te geven omtrent het verrichten van de arbeid, alsmede ter bevordering van de goede orde in de onderneming. (HR 11 november 1949, NJ 1950, 140; HR 1 december 1961 NJ 79; art. 1615b BW). Hieruit volgt dat een werkgever bevoegd is instructies te geven voor orde en rust op de werkvloer. “De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die, welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming des werkgevers, hem door of namens de werkgever binnen de perken van wettelijke voorschriften of van de overeenkomst of reglement of, bij gebreke daarvan, van het gebruik gegeven”. De arbeidsovereenkomst verschaft een werknemer toegang tot de organisatie van de werkgever.

⁶³ Van Voss 1999, p.4.

⁶⁴ Van Voss 1999, p.4.

⁶⁵ Van Voss 1999, p.5.

⁶⁶ Art. 1614a BW

Hij wordt opgenomen in die organisatie als medestander en verkrijgt het vertrouwen van de werkgever. Hij wordt geacht een positieve bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de werkgever.

Uitingen van de werknemer die er blijk van geven dat die bijdrage of de goede uitvoering van de overeenkomst, geheel of gedeeltelijk niet geleverd kan worden zou een werkgever dan niet zonder meer hoeven te tolereren⁶⁷.

De Hoge Raad oordeelt dat de belangrijkste verplichting van de werknemer om zich als goed werknemer te gedragen inhoudt dat diegene loyaal en discreet is tegenover diens werkgever⁶⁸. In het arrest van de Hoge Raad inzake Meijer/Staat oordeelt de Hoge Raad dat het ontslag op staande voet van OR-lid Meijer gerechtvaardigd was. Meijer had in een brief aan de Minister van Economische Zaken kenbaar gemaakt dat het met de continuïteit en rentabiliteit van het bedrijf waarin hij werkzaam was slecht gesteld was. Hij vermeldde daarbij dat hij deze conclusie baseerde op een veelvoud van bewijzen die hij echter in het kader van het bedrijfsbelang niet aan het papier kon toevertrouwen. Een kopie van deze brief zond Meijer onder andere aan de directie van het bedrijf en aan de Provinciale Zeeuwse Courant. De Hoge Raad oordeelde dat de rechtbank geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting heeft gegeven bij haar oordeel dat deze handelwijze een dringende reden voor ontslag opleverde. De rechtbank had daarbij het prijsgeven van geheimen gelijkgesteld met het openbaar maken van conclusies die gebaseerd waren op geheime gegevens waarbij ook vermeld was dat die conclusies gebaseerd waren op een veelvoud van bewijzen. In het arrest stond de vraag centraal of het grondrecht van vrijheid van meningsuiting zwaarder woog dan het bedrijfsbelang. De Hoge Raad oordeelde dat het grondrecht van vrijheid van meningsuiting wordt begrensd door verplichtingen tot geheimhouding van vertrouwelijke informatie⁶⁹.

Met de bovenstaande behandelde rechtspraak van de Hoge Raad is er meer duidelijkheid gekomen hoe rechters een dergelijk belangenafweging moet maken in geval van uitlatingen van werknemers en welke criteria er kunnen worden toegepast.

⁶⁷ Verhulp 1996, p.5.

⁶⁸ Vankan 2015, p.30.

⁶⁹ Vankan 2015, p. 28.

Volgens Verhulp kan het ook niet zo zijn dat de grondrechten altijd kunnen worden uitgeoefend. Als het gaat over het uitoefenen van grondrechten moet er in ieder geval rekening gehouden worden met de belangen van anderen.

3.3 Geheimhoudingsplicht

Een werknemer is gehouden tot geheimhouding van bepaalde bedrijfsgegevens. De werkgever kan geheimhouding van gegevens eenzijdig opleggen in het kader van zijn instructierecht. De werknemer is verplicht zich te houden aan voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede voorschriften ‘ welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever’. Deze voorschriften kan de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften of de overeenkomst aan de werknemer stellen⁷⁰.

De contractuele geheimhoudingsplicht

Behalve dat er een plicht in de wet bestaat over het geheimhouden van bedrijfsgegevens kan een werknemer ook verbonden zijn aan een contractueel geheimhoudingsbeding dat opgenomen is in een arbeidsovereenkomst⁷¹. Volgens de schrijver Vankan is een geheimhoudingsbeding rechtsgeldig indien het volgende is opgenomen t.w. :

- Het moet uitdrukkelijk zijn overeengekomen.
- Het moet zijn overeengekomen tussen partijen in een vergelijkbare machtspositie.
- Het moet proportioneel zijn. De proportionaliteit kan getoetst worden afhankelijk van de concrete omstandigheden⁷².

Een contractuele geheimhoudingsbeding geeft duidelijk aan wat de werknemer geheim dient te houden. De werknemer weet precies waarover hij geen uitlating mag doen omdat het een scheidslijn is tussen vertrouwelijke zaken en niet vertrouwelijke zaken⁷³. Naast de duidelijkheid voor de werknemer biedt een contractueel geheimhoudingsbeding meer houvast voor de werkgever.

⁷⁰ Wolff 2007, p.164.

⁷¹ Vankan 2015, p.22.

⁷² Vankan 2015, p.22.

Het is makkelijk voor de werkgever om te bewijzen dat iets geheim behoort te zijn door verwijzing naar het beding. Verder geeft de schrijver Verhulp aan dat een geheimhoudingsbeding een waarschuwend karakter heeft.

De werknemer kan geattendeerd worden op zijn geheimhoudingsplicht, waardoor hij zich bewuster is van het feit dat geheimhouding op hem rust.

Naar mijn inziens is een contractuele geheimhoudingsbeding noodzakelijk in een arbeidsovereenkomst omdat het voor duidelijkheid zorgt voor de werknemer welke informatie geheim gehouden dient te worden. Werknemers worden middels een contract gebonden en kan derhalve geen gevoelige bedrijfsinformaties verstrekken aan derden.

De niet contractuele geheimhoudingsplicht

De niet contractuele geheimhoudingsplicht vloeit voort uit de eisen van goedwerknemerschap: de werknemer is in beginsel tegenover zijn werkgever gehouden tot discretie en loyaliteit. De loyaliteit wordt gezien als de grondslag van de arbeidsovereenkomst. Gedragingen en uitlatingen over bedrijfsvoering van de werkgever behoort de werknemer voor zich te houden zodat de werkgever geen schade heeft. De werknemer heeft zich verbonden aan de werkgever en moet de doelen van zijn arbeidsovereenkomst nastreven. Verhulp constateert dat het belang van de geheimhoudingsplicht bepaald wordt door de norm van goedwerknemerschap.

Artikel 1613a BW geeft een definitie wat een arbeidsovereenkomst inhoud: “de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt, in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten”. Om van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken moet, gezien deze definitie, voldaan worden aan drie voorwaarden: er moet sprake zijn van loon, daar tegenover moet er arbeid worden verricht en er moet sprake zijn van een gezagsverhouding. Deze laatste voorwaarde blijkt uit het begrip ‘in dienst’ zijn. Op grond van deze voorwaarde kan de werkgever de werknemer instructies geven.

Artikel 1360 BW luidt als volgt: “Overeenkomsten verbinden niet alleen tot datgene, hetwelk uitdrukkelijk bij deze bepaald is, maar ook tot al hetgeen, dat, naar de aard van deze overeenkomsten, door de billijkheid, het gebruik of de wet wordt gevorderd”.

Op grond van dit artikel moet een bepaling die rechtsgeldig tussen beide partijen tot stand is gekomen is en uit de omstandigheden blijkt dat het niet redelijkheid en billijkheid is , weggelaten worden.

Naar mijn mening moeten werknemers loyaal en discreet zijn tegenover diens werkgever. Zoals artikel 1613a BW aangeeft bestaat er een gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. Verder wordt in artikel 1360 BW de eis van redelijkheid en billijkheid tot uitdrukking gebracht. In het algemeen mag verwacht worden een zekere loyaliteit van de werknemer bij het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. Uitlatingen die het imago van het bedrijf schaden zal de werknemer achterwege moeten laten om het doel van de arbeidsovereenkomst na te komen.

Vankan geeft ook aan dat de niet contractuele verplichting ook is af te leiden uit artikel 1615p BW. Artikel 1615p BW geeft het volgende aan: “Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van het voorgaande artikel beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer welke ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren”. Verder geeft artikel 1615p lid 2 sub 9 BW aan dat onder dringende redenen onder andere aanwezig geacht kunnen worden: wanneer de werknemer bijzonderheden aangaande de werkgevers huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt ontslag op staande voet kan volgen.

Volgens Vankan is er sprake van bekend maken bij mededeling aan iedereen voor wie de bijzonderheid geheim behoort te blijven. Door de bijzonderheid geheim te houden worden vele belangen gediend⁷⁴.

Verhulp stelt dat het belangrijkste doel het beschermen van de bedrijfseconomische belangen van de werkgever is⁷⁵. Het imago van het bedrijf kan geschaad worden wanneer informatie naar buiten doorgespeeld wordt.

Ook art. 1615d BW kan een directe rol spelen bij geheimhouding. Dat is de zogeheten niet-contractuele geheimhoudingsplicht die volgt uit de norm van goed werknemerschap⁷⁶.

⁷⁴ Vankan 2015, p.22.

⁷⁵ Verhulp 1996, p. 145.

⁷⁶ Vankan 2015, p.21.

Om als medewerker goed te functioneren is kennis van de onderneming waar hij/zij werkt vaak essentieel. De werkgever heeft belang bij het goed functioneren van zijn medewerkers, maar wil tegelijkertijd niet dat gevoelige of vertrouwelijke informatie op straat wordt verspreid. Hij heeft belang bij het geheimhouden voor de buitenwereld, terwijl zijn medewerkers wel op de hoogte moeten zijn van de belangrijke zaken binnen het bedrijf. Goedwerknemerschap houdt dus in dat de werknemer discreet moet zijn over de gang van zaken in het bedrijf, ook als er niets is afgesproken over geheimhouding⁷⁷.

Overeenkomstig het bovengenoemd artikel wordt schending van de geheimhoudingsplicht beschouwd als een misdrijf. Schending van de geheimhoudingsplicht impliceert schending van een ambtsplicht of het gebruik maken van macht, gelegenheid of middel door zijn ambt geschonken.⁷⁸

Het Hof Den Haag oordeelt in een zaak over een werknemer van Holland Casino waarvan de arbeidsovereenkomst na een dienstverband van 20 jaar is beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst, waarin onder meer een geheimhoudingsbeding is opgenomen⁷⁹.

Het gerechtshof in Den Haag heeft op 15 november 2011 in hoger beroep uitspraak gedaan in een zaak die door Holland Casino was aangespannen tegen een ex-werknemer.

Deze werknemer had bij de beëindiging van het dienstverband een geheimhoudingsbeding ondertekend. Uit Facebook-berichten zou echter blijken dat hij een boek over Holland Casino aan het schrijven is.

Het hof heeft de vordering van Holland Casino om al voor de publicatie de ex-werknemer te verbieden om in zijn boek met het geheimhoudingsbeding strijdige mededelingen over Holland Casino te doen, afgewezen op de grond dat de vrijheid van meningsuiting zich daartegen verzet.

De rechter is van mening dat de dreigende schending van de geheimhoudingsplicht een onvoldoende rechtmatig belang vormt en artikel 10 EVRM geeft aan dat niemand van tevoren toestemming nodig heeft om zijn mening openbaar te maken.

⁷⁷ Vankan 2015, p.22.

⁷⁸ Verhulp 1996, p. 241.

⁷⁹ Vankan 2015, p.32.

Holland Casino voert aan in zijn oordeel dat de werknemer afstand doet van het recht van vrije meningsuiting door het aangaan van een geheimhoudingsbeding.

Het Hof oordeelt dat het geheimhoudingsbeding niet meer inhoudt dan een bevestiging van hetgeen ook zonder een beding uit de aard van de arbeidsovereenkomst en de eisen van goedwerknemerschap voortvloeit. Verder oordeelt het Hof dat instemming door de werknemer met het geheimhoudingsbeding echter niet met zich meebrengt dat de werknemer afstand doet van het recht op vrijheid van meningsuiting.

Ook is volgens het Hof van belang dat het beding beperkt moet worden uitgelegd, omdat niet alle uitingen van de ex werknemer betreffende Holland Casino hieronder vallen⁸⁰.

Ook de tweede vordering van Holland Casino om inzage te krijgen in het manuscript van het boek is door het Hof afgewezen, omdat gedwongen inzage eveneens zou leiden tot een aantasting van de vrijheid van meningsuiting. Daarnaast is dit in strijd met het grondrecht op privé-leven van de schrijver die zelf mag beslissen of hij een niet-gepubliceerd manuscript aan een ander wil laten zien. De rechter stelt in de onderhavige zaak dat in beginsel geen verplichting tot inzage vooraf bestaat⁸¹.

Het Hof oordeelt dat de door de Holland Casino genoemde belangen bij de handhaving van het geheimhoudingsbeding zeker zwaarwegend zijn, maar tegenover het eveneens grote belang van de vrijheid van meningsuiting niet zo zwaarwegend is. Het is volgens het Hof onvoldoende zeker dat de ex werknemer uitingen zal doen die onder het geheimhoudingsbeding vallen en meer specifiek of de ex werknemer de belangen van Holland Casino zal aantasten⁸².

Gezien het bovenstaand arrest is het niet mogelijk om meningen vooraf te controleren. Ook al is een werknemer gebonden aan een geheimhoudingsbeding.

De rechter is van mening dat het vooraf controleren van meningen het recht op vrije meningsuiting beperkt en dat het geen zekerheid biedt dat de uitingen wel de belangen van de werkgever zullen aantasten. Uiteindelijk zal in zo een geval de belangenafweging in het voordeel van de werknemer vallen.

⁸⁰ Vankan 2015, p.32.

⁸¹ Vankan 2015, p.32.

⁸² Vankan 2015, p.34.

De rechtbank Amsterdam heeft in de uitspraak van 1995 postcontractuele werking van de geheimhoudingsplicht aangenomen:

“In het algemeen mag een werkgever, ook indien dat niet met zoveel woorden is overeengekomen van zijn ex werknemer verlangen dat deze na de beëindiging van de werkzaamheden voor zijn ex werkgever aan derden geen informatie verstrekt, waarvan hij weet dat zijn ex werkgever die vertrouwelijk wenst te houden en waarover hij als ex werknemer uitsluitend uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst de beschikking heeft kunnen krijgen”⁸³.

Gezien de postcontractuele werking van de geheimhoudingsplicht zijn uitlatingen van vertrouwelijke informatie wel aan te merken als schending van het geheimhoudingsbeding .

Recentelijk heeft een dergelijk geval zich voorgedaan in Paramaribo waarbij een ex militair Jermain Day uitlatingen op zijn facebook pagina heeft gedaan na ontslag op eigen verzoek. De Ware Tijd Suriname van 24 oktober 2018 heeft een artikel geplaatst omtrent een militair die in hechtenis is genomen vanwege uitlatingen die hij op facebook heeft gedaan over zaken die fout gaan binnen de defensieorganisatie⁸⁴. De reden van de aanhouding heeft te maken met het negatief in het nieuws brengen van de defensieorganisatie Een familielid van de ex militair Jermain Day heeft bevestigd documentatie te hebben gelezen waarin staat dat aan de militair per 1 september op eigen verzoek eervol ontslag is verleend. De minister van Defensie, Ronni Benschop, heeft in het parlement te kennen gegeven dat militair Jermain Day al eerder waarschuwingen kreeg voor het in het openbaar bespreken van de leiding van Defensie. De leiding van het leger had al maatregelen tegen hem getroffen, zei Benschop. Hij was voor tien dagen opgesloten. Day werd op maandag 22 oktober 2018 opgepakt, omdat hij op sociale media, met name Facebook, negatieve uitlatingen had gedaan over de defensie minister en directeur.

De minister van Defensie bevestigt klachten van de ingesloten collega, maar verwijst daarbij naar de strenge geheimhoudingsplicht binnen het leger. Hij keurt daarom de uitspraken af die de uit dienst getreden militair op Facebook heeft geplaatst.

⁸³ Vankan 2015, p.24.

⁸⁴ De Ware Tijd Suriname, 24 oktober 2018 geraadpleegd op 27 oktober 2018.

Op de facebook pagina's van Jermain Day staan video's waarop de arrestant zegt dat het slecht gaat in het leger.

De hooggeplaatste officier beaamt wat Day zegt:” Militairen krijgen nu contant geld om naar de specialist te gaan, de ziektekosten voor de militairen zijn nog steeds niet geregeld. Maandelijks krijgen ze niet eens een SRD 50,- op hun salaris gestort als ze de hele maand wacht hebben gehouden voor de particulieren. Recent is er een militair overleden, omdat hij last had van zijn hart en hij al een week wachtte op geld om voor de behandeling te betalen. Waar gaat al het geld naar toe?”

De officier geeft aan dat Day de uitspraken gedaan op facebook had moeten nalaten. “ Zelfs als ex militair heb je geen recht op vrije meningsuiting. Je bent gebonden aan een geheimhoudingsplicht” aldus de officier.

Uit het bovenstaande geval dat zich heeft voorgedaan blijkt dat voor een werknemer een zekere mate van geheimhouding geldt tegenover diens werkgever. Artikel 1615p lid 2 sub 9 BW geeft aan dat er ontslag kan volgen indien een werknemer zijn geheimhoudingsplicht schendt.

3.4 Concurrentiebeding

Na het einde van het dienstverband kan de werknemer nog gebonden zijn aan een geheimhoudingsbeding of kan het openbaren van bedrijfsgeheimen een onrechtmatige daad opleveren of zelfs een strafbaar feit.⁸⁵

Het concurrentie beding moet aangeven welke werkzaamheden onder het beding vallen maar ook de tijdsduur en de plaats waarvoor het beding geldt. Hierdoor wordt de werknemer beperkt in uitlatingen die hij kan doen op sociale media. Het concurrentiebeding wordt omschreven in het Burgerlijk Wetboek (art.1613x BW).

Artikel 1613x BW geeft een definitie van een concurrentie beding.

Een concurrentiebeding is een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn⁸⁶.

⁸⁵ Wolff 2007, p. 155.

⁸⁶ Wolff 2007, p. 155.

De twee voorwaarden waaraan een concurrentie beding moet voldoen zijn:

1. Het beding moet met een meerderjarige werknemer gesloten zijn
2. Het beding moet schriftelijk overeengekomen zijn.

Daarnaast moet een concurrentiebeding voldoen aan enkele andere vereisten:

1. Het is een beding tussen werkgever en werknemer.
2. Het is gericht op de periode na het dienstverband.
3. Het beperkt de werknemer om op zekere wijze werkzaam te zijn.

Een relatiebeding kan worden gezien als een beperktere vorm van het concurrentiebeding⁸⁷. Hierin wordt het de werknemer verboden om na het einde van het dienstverband bestaande klanten van de werkgever te benaderen of te bedienen. Ook hierbij zal de inhoud per contract verschillen.

Vaak zal het relatiebeding breed zijn opgezet: werknemers moeten zich veelal onthouden van ‘ieder contact, direct of indirect’, maar men kan er ook voor kiezen een specifieke lijst van partijen op te nemen⁸⁸.

De uitleg van het concurrentiebeding geschiedt aan de hand van het bekende Haviltex-arrest⁸⁹. De overweging in dit arrest is: ‘De vraag hoe in een schriftelijk contract de verhouding van partijen is geregeld en of dit contract een leemte laat die moet worden aangevuld, niet kan worden beantwoord op grond van alleen maar een zuiver taalkundige uitleg van de bepalingen van dat contract’.

In dat verband overwoog de rechtbank dat informatie die tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geheim diende te blijven doorgaans het voor de werkgever bijzondere karakter niet zal verliezen doordat een arbeidsovereenkomst eindigt.

⁸⁷ Grinten 2011, p.227.

⁸⁸ Grinten 2011, p.227.

⁸⁹ HR 13 maart 1981, NJ 1981/635

Ook als dat niet met zoveel woorden is overeengekomen, mag een werkgever verlangen dat een ex werknemer aan derden geen vertrouwelijke informatie verstrekt die hij uit hoofde van het beëindigde dienstverband heeft verkregen.⁹⁰ Als de werkgever een schending van het concurrentiebeding vermoedt, kan hij naar de rechter stappen. Hij zal daar dan nakoming van het concurrentiebeding vorderen van de werknemer. De rechter kan de vordering toewijzen en eventueel ook een schadevergoeding toekennen.

Daarnaast kan de rechter het concurrentiebeding ook (gedeeltelijk) vernietigen. Dit zal hij, volgens het tweede lid van artikel 1613x BW, doen 'op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld'⁹¹. De rechter zal dus een belangenafweging moeten maken tussen de belangen van de werknemer en die van de werkgever⁹².

Schending van een concurrentiebeding kan plaatsvinden door het gebruik van sociale media.

Werknemers gebruiken bepaalde sociale media sites met name om zakelijke contacten te leggen, denk bijvoorbeeld aan LinkedIn. LinkedIn is een netwerksite die bedoeld is om zakelijke contacten te leggen en te onderhouden⁹³.

In de jurisprudentie zijn zaken te vinden met betrekking tot het relatiebeding.

In een arrest van de Rechtbank Arnhem betrof het een werknemer die het relatiebeding, welke in een vaststellingsovereenkomst was opgenomen, had overtreden door middel van gebruik van sociale media⁹⁴.

Het relatiebeding luidde als volgt: "12. Relatiebeding: het is de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van CRYPSYS verboden om vanaf heden en gedurende een tijdvak van een (1) jaar na einddatum als particulier, als zelfstandig ondernemer, als werknemer in dienst van derden of in welke hoedanigheid dan ook, direct of indirect, rechtstreeks of zijdelings contact te hebben of te onderhouden, één en ander in de ruimste zin des woords, met de volgende (leverancier)relaties van werkgever: (...)".

⁹⁰ Wolff 2007, p. 169.

⁹¹ Loonstra 1997, p.76.

⁹² Loonstra 1997, p.77.

⁹³ www.linkedin.com geraadpleegd op 20 mei 2019.

⁹⁴ Rb. Arnhem 8 maart 2011, LJN BP8592.

De voorzieningenrechter van de Rechtbank Arnhem oordeelde dat de ex-werknemer het relatiebeding had geschonden, door een relatie van zijn vorige werkgever toe te voegen aan zijn LinkedIn netwerk.

De relatie die de desbetreffende werknemer had toegevoegd op LinkedIn, was expliciet opgenomen in het relatiebeding in de vaststellingsovereenkomst. De werknemer verklaarde dat hij de relatie had toegevoegd op het tijdstip dat hij nog werkzaam was bij zijn voormalige werkgever. De rechter was van mening dat het van belang was op welke datum het contact tot stand is gekomen, dit was na het einde van het dienstverband. Om de schending van het relatiebeding te bewijzen, achtte de rechter een screenprint van het LinkedIn profiel van de ex werknemer voldoende: “ “Relatie” is now connected to “werknemer”, 24 minutes ago”. De werknemer werd veroordeeld tot het betalen van een boete van € 20.000,- euro. Dit is de eerste uitspraak waarin de rechter een schending van het relatiebeding aanneemt op grond van een relatie van de ex-werkgever, die is aangegaan via LinkedIn. Opmerkelijk is dat de rechter hier het moment van acceptatie als bewijs voldoende aannemelijk acht.

In de tweede uitspraak had de werknemer het relatiebeding dat in de arbeidsovereenkomst was opgenomen met haar ex-werkgever overtreden⁹⁵. Het relatiebeding luidde als volgt:

“1. Medewerker zal zich gedurende een jaar na het einde van de onderhavige overeenkomst onthouden van zakelijke contacten, op welke wijze en onder welke benaming dan ook, met relaties van werkgever”.

De werknemer had in deze zaak via Twitter contact onderhouden met een relatie van haar voormalige werkgever.

De werknemer had namelijk het CV van “relatie” opgevraagd om vervolgens daarmee aan de slag te gaan. De werknemer wilde met “relatie” op dezelfde voet verder gaan als voorheen en had al verschillende functies besproken met “relatie”.

De rechter was van mening dat uit de bewoordingen van de e-mail- en de twittercorrespondentie kon worden opgemaakt dat het niet alleen om vriendschappelijk contact ging. Dat de inhoud van het relatiebeding nooit nader was uitgelegd aan de werknemer en de omstandigheid dat het getwitter tussen de relatie en de werknemer in alle openheid plaatsvond, deed hier niet aan af.

De rechter achtte dan ook bewezen dat de werknemer het relatiebeding had geschonden en veroordeelde de werknemer tot het betalen van een boete aan haar ex-werkgever.

⁹⁵ Rb. Arnhem 24 november 2011, JAR 2012/64.

3.5 Uitlatingen op sociale media en de plichten van werknemers

In het arrest (Akkoca/Koghee) heeft de Hoge Raad al in 1990 bepaald dat het sluiten van een arbeidsovereenkomst ertoe leidt dat de werknemer de verplichting op zich neemt zich in te zetten voor het verwezenlijken van het doel van de arbeidsovereenkomst en dat daarbij de goede trouw in acht genomen moet worden⁹⁶.

Het doel is datgene wat de werkgever stelt en de werknemer zal dan zich moeten inzetten om de doel te realiseren. Op het moment dat werknemersuitingen strijdig zijn met het doel van de arbeidsovereenkomst komen de beperkingen aan de orde.

Binnen de arbeidsrechtelijke relatie kent de vrijheid van meningsuiting van art. 19 GW drie specifieke beperkingen⁹⁷:

- Ten eerste wordt het recht op vrijheid van meningsuiting beperkt door het goed werknemerschap. Het recht op vrijheid van meningsuiting van een werknemer worden beperkt door goed werknemerschap uit artikel 1614d BW⁹⁸. De werkgever kan een werknemer instructies opleggen op basis van artikel 1615b BW. De werkgever dient bij de uitvoering van zijn instructierecht en het stellen van regels tot op zekere hoogte wel de persoonlijke levenssfeer van de werknemer respecteren.⁹⁹

Indien de werknemer zich buiten werktijd en buiten de sfeer van het werk schuldig maakt aan een misdrijf, kan dat ook gevolgen hebben voor het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst.¹⁰⁰ Het recht op vrijheid van meningsuiting van art.19 GW en uit de andere verdragsbepalingen zijn waardevol voor de werknemers maar het is geen absolute, onbegrensde vrijheid.

Het grondrecht wordt immers uitgeoefend in een samenleving waarin rekening moet worden gehouden met andere belangen in het bijzonder op zwaarwegende maatschappelijke belangen¹⁰¹.

⁹⁶ Vankan 2015, p. 19.

⁹⁷ Vankan 2015 ,p. 19.

⁹⁸ Vankan 2015, p. 19.

⁹⁹ Wolff 2007, p. 31.

¹⁰⁰ Wolff 2007, p. 34.

¹⁰¹ Vankan 2015, p. 18.

- Ten tweede door de bepaling van artikel 1615p lid 2 sub 9 BW. Hierin wordt als dringende reden voor ontslag op staande voet aangemerkt grovelijke belediging of ernstige bedreiging van de werkgever.

- Als laatste wordt de vrijheid van meningsuiting van werknemers aanzienlijk beperkt door de geheimhoudingsplicht¹⁰².

Uitlatingen van werknemers worden beperkt door een geheimhoudingsplicht van bepaalde gegevens. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van gegevens die hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komen, voor zover die verplichting volgt uit de aard der zaak of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband. Uitlatingen die beledigend en schadelijk zijn voor de reputatie van de werkgever kunnen een reden vormen om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de rechter.

Indien een werknemer een uitlating doet op sociale media over zijn werkgever die in strijd is met de cao of de arbeidsovereenkomst kunnen er sancties door de werkgever opgelegd worden met of zonder behoud van salaris. Waarschuwing of schorsing en in het uiterste geval beëindiging van het dienstverband¹⁰³. Werkgevers dienen zelf na te gaan naar de aard van de uitlating. Indien de uitlating niet betamelijk is voor de werkgever moeten werkgevers een oplossing kunnen vinden in de arbeidsovereenkomst waaraan de werknemer zich heeft gebonden¹⁰⁴.

Om te voorkomen dat werknemers uitlatingen doen op sociale media is het raadzaam voor de werkgever om regels op te nemen over het gebruik van sociale media, duidelijke grenzen schetsen over het gebruik van sociale media. Gezien er geen regelgeving is in het wetboek wil niet zeggen dat de rechter geen recht gaat spreken als zo een geval zich voor doet. De rechter gaat een aansluiting zoeken in de wet in de wet geregelde gevallen.

Het Quint te Poel arrest heeft een rechtsregel geschapen nl. Indien de wet geen regeling voor het geval kent moet er een oplossing worden gezocht die past in het stelsel van de wet en die aansluit bij wel in de wet geregelde gevallen¹⁰⁵. Als zo een geval zich in de toekomst voordoet en er zijn geen wettelijke regels omtrent het gebruik van sociale media kan de rechter analoog redeneren.

¹⁰² Vankan 2015, p. 19.

¹⁰³ Charan interview op 25 januari 2019

¹⁰⁴ Charan interview op 25 januari 2019.

¹⁰⁵ HR 30 januari 1959, NJ 1959/548

Conclusie

De vrijheid van meningsuiting garandeert dat burgers zonder vrees hun meningen kunnen uiten. In deze thesis is er onderzocht in hoeverre een werknemer die zich uitlaat op sociale media beschermd wordt door het recht op vrijheid van meningsuiting.

Centraal in deze thesis staat de vraag:

In hoeverre wordt de werknemer die uitlatingen doet op sociale media beschermd door het recht op vrije meningsuiting?

Een belangrijk grondrecht die de werknemer in dit geval kan beschermen als hij een uitlating doet op sociale media, is het recht op vrijheid van meningsuiting dat opgenomen is in de grondwet van Suriname. Artikel 19 GW geeft aan dat een ieder het recht heeft om door de drukpers of andere communicatiemiddelen zijn gedachten of gevoelens te openbaren en zijn mening te uiten, behoudens ieder verantwoordelijkheid volgens de wet. Ook uit internationale verdragen is gebleken dat werknemers tot op een zekere hoogte het recht op vrije meningsuiting hebben. Maar het recht op vrije meningsuiting van werknemers is niet onbeperkt. Beperking van de vrije meningsuiting is soms noodzakelijk wegens zwaarwegende maatschappelijke belangen.

In de verhouding tussen burgers onderling kunnen grondrechten directe of indirecte werking hebben. Bij directe werking van grondrechten in een horizontale verhouding zou de grondwettelijke norm of de verdragsbepaling direct worden toegepast. Bij indirecte werking wordt niet het grondrecht uit de Grondwet of uit internationale verdragen direct toegepast maar wordt de achterliggende bedoeling of het achterliggende beginsel door de rechter gebruikt in een belangenafweging.

Uit het arrest van Blokker blijkt dat negatieve uitlatingen over de werkgever op Facebook een dringende reden voor ontslag opleveren. Het plaatsen van een beledigend Facebookbericht is volgens de rechter in strijd met het goed werkgeverschap. De uitlatingen die door de werknemer gedaan zijn op facebook hebben niets te maken met het recht op vrije meningsuiting. De zorgvuldigheid dient door alle werknemers in acht genomen te worden alvorens het doen van een uitlating.

Art. 1615d BW geeft de belangrijkste plicht van de werknemer aan namelijk het goed werknemerschap. De werknemer dient zich als een goed werknemer te gedragen en moet het doel van de arbeidsovereenkomst nastreven.

De grens tussen het recht op vrijheid van meningsuiting en uitlatingen op sociale media door werknemers ligt bij de aard van de uitlatingen die op sociale media worden gedaan en de redelijkerwijs te verwachten gevolgen voor degene jegens wie de uitlatingen worden gedaan.

Bij dit gezichtspunt is van belang hoe groot de gevolgen zijn voor de werkgever en zijn onderneming.

Hierbij kan onder meer worden gekeken naar hoe makkelijk de publicatie vindbaar is op sociale media. Ook kan van belang zijn hoeveel en welke soort schade de werkgever lijdt door de negatieve publicatie op sociale media.

Uitlatingen van de werknemer worden verder beperkt door de geheimhoudingsplicht en het concurrentie of relatie beding. De geheimhoudingsplicht van de werknemer verbiedt de werknemer om vertrouwelijke bedrijfsinformatie aan derden prijs te geven.

Doordat een werknemer gebonden is aan een concurrentie of relatie beding kunnen uitlatingen die verband houden met het bedrijf van de ex werkgever en zijn zakenpartners, na het einde van het dienstverband gevolgen hebben voor de werknemer.

In het parlement is er ook een begin gemaakt met de aanneming van de wet elektronisch rechtsverkeer. Het gevolg van de 'Wet Elektronisch Rechtsverkeer' is: dat alle digitale documenten, en daarbij alles wat wij op internet doen, een juridische status kan krijgen. Als een uitlating op sociale media wordt gedaan door een werknemer kan het elektronische welke is gedeeld, als bewijs worden aangedragen door de werkgever. Een werknemer moet voorkomen uitlatingen te doen op sociale media want negatieve uitlatingen die online gedaan worden kunnen een juridische status krijgen en kunnen gesanctioneerd worden.

Aanbevelingen

Het is belangrijk dat elke werkgever heeft nagedacht over hoe hij vindt dat binnen zijn bedrijf met sociale media omgegaan moet worden en dat hij dat uitwerkt in beleid. Wat voor het ene bedrijf werkt, werkt niet voor het andere. Voor de werkgevers is het van belang om ervoor te zorgen dat werknemers ermee bekend zijn wat wel en niet acceptabel is op het gebied van uitingen via sociale media door een sociale media-protocol te hanteren. Een sociale media protocol dat helder is voor de werknemers zodat zij weten waar zij aan toe zijn, wat wel mag en wat niet kan, en wat de werkgever van hen verwacht. En ook wat de gevolgen kunnen zijn indien zij toch de regels overtreden.

Enkele aandachtspunten die genoemd kunnen worden zijn:

- De werknemer er op te wijzen dat hij bij zijn uitlatingen de belangen van de werkgever niet mag schaden.
- Aangeven welke informatie vertrouwelijk moet blijven.
- Duidelijkheid omtrent de sancties die kunnen worden toegepast indien in strijd wordt gehandeld met het protocol.

Literatuurlijst

Aalbrecht 2012

Aalbrecht, Heidi, Check je sociale media : succesvol zakelijk communiceren via sociale netwerken, Den Haag : Sdu, 2012

Bakels, 2015

H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Deventer: Kluwer 2015

Boukema, 1996

Boukema P.J., Enkele aspecten van de vrijheid van meningsuiting in de Duitse Bondsrepubliek en in Nederland, Polak & Van Gennep, Amsterdam 1966.

Elian 2013

Elian, Molier & Zwart, Mag ik dit zeggen : beschouwingen over de vrijheid van meningsuiting, Den Haag : BJu, 2013

Grinten 2005

Prof.mr.W.C.L. van der Grinten, Arbeidsovereenkomstenrecht, Deventer: Kluwer 2005

Heerma van Voss 1999

GOED werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht, Deventer : Kluwer, 1999

Kortmann 2012

C.A.J.M. Kortmann, Constitutioneel recht, Deventer: Kluwer 2012.

Loonstra 1997

Loonstra, C.J., Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, s-Gravenhage, 1997

Nieuwenhuis & Hins, 2014

A.J. Nieuwenhuis & A.W. Hins, 'Hoofdstukken grondrechten', Nijmegen: Ars Aequi Libri 2014.

Vankan 2015

Mevr. Mr. F.T.M. Vankan, Klokkeluiders, De vrijheid van meningsuiting van werknemers in verhouding tot de geheimhoudingsplicht: een onderzoek naar de rechtsbescherming van klokkeluiders in de private sector en de noodzaak tot het invoeren van een wettelijke regeling Uitgeverij Paris.

Van der Heijden 1988

Mr P.F. van der Heijden, Grondrechten in de onderneming, Uitgeverij Kluwer bv, Deventer

Verhulp 1996

E. Verhulp, Vrijheid van meningsuiting van werknemers en ambtenaren, Den Haag: SDU 1996.

Wolff 2007

D.J.B. de Wolff, Goedwerknemerschap: een analyse van de verplichtingen van de werknemer in het licht van de redelijkheid en billijkheid. Deventer: Kluwer 2007.

Jurisprudentie

- HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350
- HR 30 januari 1959, NJ 1959/548
- HR 20 april 1990, NJ 1990/702.
- Rechtbank Arnhem, 19 maart 2012
- HR 13 maart 1981, NJ 1981/635
- Ktr. Roermond 7 maart 1994, JAR 1994/138.
- Ktg. Roermond 10 april 1984, NJ 1984, 676
- HR 19 oktober 1990, NJ 1991, 21 (Akkoca/ Koghee)
- Rb. Arnhem 8 maart 2011, LJN BP8592
- Rb. Arnhem 24 november 2011, JAR 2012/64

Kranten artikel

- De Ware Tijd Suriname van 24 oktober 2018 geraadpleegd op 28 oktober 2018

Gesprekken:

- Dhr. A. Charan : Lid van het Hof van Justitie en Hoger beroep van strafzaken en civiele zaken (25 januari 2019)
- Mw. drs. Jennifer Simons : Voorzitter van de Nationale Assemblée (31 januari 2019)

Geraadpleegde verdragen:

- Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten New York, 19 december 1966, Trb. 1969,99, Ned. Vertaling: Trb. 1978, 177.

Geraadpleegde wetten:

- Grondwet (S.B. 1987 no.116 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1992 no.38)

- Arbeidswet (G.B 1963 no.163 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B 1980 no. 116, S.B 1983 no.91,S.B. 2001 no. 71)

Internetsite

- www.internetlivestats.com geraadpleegd op 08 januari 2019

- <https://www.amnesty.nl> geraadpleegd op 23 februari 2019

- <http://www.internetlivestats.com/internet-users-by-country/> geraadpleegd op 08 januari 2019

- <https://awjavid.wordpress.com/voor-en-nadelen-social-media/> geraadpleegd op 08 januari 2019

- <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/uitlating> geraadpleegd op 15 januari 2019

- [Annual Report of the Inter-American Commission on Human rights, 2005.](#)

<http://www.cidh.oas.org/annualrep/2005eng/Annual%20Report%202005-%20RELE%20-%20version%20final.pdf> geraadpleegd op 28 juli 2019