

Docent en social media: minder media, meer wijsheid gewenst

“On the internet you can be anything you want. It is strange that so many people choose to be stupid.”¹

Hoewel het spreekwoord “spreken is zilver, zwijgen is goud” al papieren heeft die naar verluid teruggaan op het Oudtestamentische boek Prediker² blijkt die wijsheid ook in het digitale domein onverkort een uitdaging. De praktijk van het onderwijsarbeidsrecht leert dat doorlopend sprake is van uitglijdende door docenten, variërend van onhandig en naïef gedrag tot doelbewust handelen – met alle rechtspositionele gevolgen van dien. Vaak heerst daarbij het verkeerde denkbeeld dat de gezagsverhouding als essentieel element van de arbeidsovereenkomst niet ook het terrein van social media zou bestrijken.

Mr. A. Klaassen*

Omdat er tal van situaties zijn waarin docenten terecht kunnen komen als het gaat om social media, uiteenlopend van degene die onacceptabele uitlatingen doet op social media tot de rol van slachtoffer van ongewenste uitlatingen van leerlingen en alles wat daartussen ligt, beperkt dit artikel zich tot het handelen van de docent zelf en diens verantwoordelijkheid in relatie tot de school, leerlingen en ouders. Uiteraard neemt dit niet weg dat ook leerlingen en ouders een geheel eigen verantwoordelijkheid dragen ten aanzien van dit onderwerp en docenten uit hoofde van positie ook eigen bevoegdheden hebben, zoals inname van devices of wissen van beelden.³

Het Nederlands Netwerk voor Mediawijsheid, een initiatief van het ministerie van OCW, wenst iedereen “minder media en meer wijsheid” toe. Met name dat eerste lijkt utopisch, gezien de rol en functie van de diverse social media die ook in het arbeidzame leven doorlopend verweven zijn met het functioneren – zeker in het geval van docenten die als taak hebben het vor-

men van onze jongeren tot moderne en weerbare burgers. Daarom bestaat vooral behoefte aan het stellen van kaders. En dan gaat het niet om *fakenews*, Russische trollen, bedreigingen voor de digitale veiligheid of het ontwikkelen van gevoel voor de AVG, maar louter om gedrag en bewustwording.

De talloze voorbeelden laten zien dat dit makkelijker is gezegd dan gedaan. Een richtlijn om behoudens huiswerkvragen niet buiten schooltijden contact te onderhouden met leerlingen via WhatsApp is nog te overzien. Maar wanneer behoort iets echt tot het privé-domein en wanneer raakt het toch de school? De fervente zaterdagamateurvoetballende meester die in de euforie van de wedstrijd na een doelpunt zijn shirt uittrekt voor de lokale supporters kan ‘s maandags geconfronteerd worden met tussen leerlingen uitgewisselde halfnaakte beelden, al dan niet in bewerkte toestand.

En hetzelfde geldt voor een tweet of Facebookbericht dat bedoeld of onbedoeld de werkgever raakt. Door het 24/7 gebruik van social media wordt de scheidslijn tussen privé en werk steeds dunner. Dit artikel is niet bedoeld die ontwikkeling sociologisch te verklaren of te duiden. Uitlatingen of gedrag van een docent op het internet of social media kunnen echter tot gevolg hebben dat zijn of haar gezag en positie ter discussie komen te staan. Niet alleen beschadigt de docent daarmee zichzelf en de functie, maar mogelijk ook – niet onbelangrijk – de reputatie van de onderwijsinstelling waar hij of zij werkzaam is.

Waar leg je als bevoegd gezag dan de grenzen en hoe maak je die eenduidig? Gedrag op social media wordt bovendien bestreken door tal van uiteenlopende wet- en regelgeving. Uiteraard zijn de voorschriften met betrekking tot sociale veiligheid⁴ van toepassing, maar grondrechten, de (U)AVG, het Wetboek van Strafrecht en de Auteurswet (inclusief portretrecht) spelen ook regelmatig een rol.

1. Docent en social media in het nieuws

Hoewel de meeste gevallen onderling worden opgelost, halen – ook weer dankzij social media – met enige regelmaat incidenten ook het nieuws. Louter kijkend naar de meer recente gevallen in de media kan de vraag rijzen of tussen docenten en social media meer dan in andere beroepsgroepen een weerbarstige verhouding bestaat.

In juni 2017 wordt een docent van een middelbare school te Waalwijk ontslagen vanwege het vragen om naaktfoto's van vrouwelijke leerlingen via social media.⁵ Een docent uit Best was blijkens hetzelfde artikel een maand daarvoor al de laan uitgestuurd

* Arjan Klaassen is advocaat en partner bij BVD Advocaten en gespecialiseerd in het onderwijsarbeidsrecht. Met dank aan mr. Jan van Duijn voor zijn bijdrage aan de totstandkoming van dit artikel.

wegens het voorstel via WhatsApp foto's van geslachtsdelen te ruilen voor punten. De rector benadrukte in de media wel dat de docent zich fysiek op geen enkele wijze heeft misdragen, "maar leerlingen moeten zich veilig kunnen voelen".

Ook de docent van het Gerrit Komrijcollege te Winterswijk die eind 2019 per abuis aanstootgevende en expliciete foto's vanaf zijn telefoon projecteerde op het smartboard in een brugklas, verloor zijn baan.⁶ Een gerechtelijke uitspraak ter zake is waarschijnlijk afwezig, maar de proportionaliteitsdiscussie werd wel volop gevoerd op diverse internetfora - waarbij een enkele beleden reageerder overigens een kritische noot plaatste bij de naam van de school en het seksueel gehalte van het oeuvre van Komrij...

Baanverlies en andere disciplinaire reacties komen ook buiten het seksuele spectrum voor. De winst van Forum van Democratie bij de verkiezingen voor de Provinciale Staten brengt een docent aan de Universiteit Utrecht op zijn Facebookpagina tot de impliciete doodwens van Baudet middels de vraag: 'Volkert, waar ben je?', refererend aan de moordenaar van Pim Fortuyn.⁷ Om die reden is de docent - na de nodige onrust - aan de Universiteit Utrecht op non-actief gesteld en kreeg uiteindelijk de maatregel van voorwaardelijk strafontslag met proeftijd opgelegd.

Bekend is ook het geval van de geschiedenisdocent wiens arbeids-overeenkomst op de h-grond werd ontbonden door de kantonrechter, nadat hij in opspraak raakte wegens eerdere sympathieën met rechts-extremistische opvattingen op Facebook, terwijl hij daarover bij zijn sollicitatie geen openheid van zaken had verschaft.⁸ In hoger beroep overwoog het Hof aanvullend dat het ontslag niet meebracht dat een docent geen extremistische opvattingen mag hebben:

"De zaak ziet veeleer op de kwestie of door de werknemer voldoende openheid is betracht in zowel het recente verleden tijdens zijn stage op de school als bij gelegenheid van de sollicitatie, hetgeen van betekenis is voor het noodzakelijke vertrouwen in hem, en voorts ziet deze zaak op de vraag of de door de werknemer gedane uitingen in het publieke domein, door middel van social media, te verenigen zijn met hetgeen een school van een docent mag verwachten. Dit laatste illustreert het gevaar van het gebruik van social media, ook als privé-persoon, en dat dit betekenis kan krijgen in het juridisch domein. Een gevaar dat door justitiabelen pleegt te worden onderschat".

Weer een andere categorie betreft het doen van uitlatingen van de docent over school of daaraan verbonden functionarissen. De docent die zich laatdunkend uitliet over een collega-docent in het (eveneens qua frequentie en intensiteit door werkgever en rechter gewraakte) individuele WhatsApp-contact met een leerlinge verloor zijn baan op grond van ernstig verwijtbaar handelen.⁹ Deze voorbeelden laten zien dat handelingen in de privé sfeer ook op social media gevolgen kunnen hebben op de werkvloer. Dat roept vragen op over de verhouding tussen handelingen in de persoonlijke levenssfeer, in het bijzonder wat betreft het gebruik van social media en het belang van de werkgever. De vraag is daarbij ook of een docent vanwege diens voorbeeldfunctie zwaarder wordt gestraft voor ongewenst gebruik van internet en social media, dan een werknemer in het bedrijfsleven. Een andere vraag is welke arbeidsrechtelijke maatregelen proportioneel zijn bij onwenselijk gebruik van social media.

In dat kader beperkt dit artikel zich uitsluitend tot onderwijszaken. Uiteraard is er ook de nodige rechtspraak over dit onderwerp buiten de sector onderwijs, welke rechtspraak zeker ook relevant is bij de toetsing en beoordeling van onderwijsgerelateerde incidenten.¹⁰

De vraag is of een docent vanwege diens voorbeeldfunctie zwaarder wordt gestraft voor ongewenst gebruik van internet en social media, dan een werknemer in het bedrijfsleven. Een andere vraag is welke arbeidsrechtelijke maatregelen proportioneel zijn bij onwenselijk gebruik van social media.

2. Begrip social media

Ook moet onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds het doen van uitlatingen op social media en anderzijds het leggen van contacten via social media.

Social media is een verzamelbegrip voor online platformen waar de gebruikers, zonder of met minimale tussenkomst van een professionele redactie de inhoud verzorgen en contacten kunnen aangaan of onderhouden.¹¹ Concreet betekent het dat er een directe interactie en dialoog individueel dan wel collectief gevoerd kan worden door de gebruikers van het platform zonder de tussenkomst van het platform zelf. Dat geeft gebruikers de vrijheid om te plaatsen hetgeen hen goeddunkt. Daarmee ligt ook de verantwoordelijkheid bij de gebruiker. Facebook, WhatsApp, Twitter, Instagram, Snapchatten en LinkedIn zijn in Nederland ingeburgerde social media platformen.¹²

3. Vrijheid van meningsuiting en het privacyrecht

Bij social media spelen in de discussie al snel grondrechten een belangrijke rol. Ten eerste het recht op vrijheid van meningsuiting en ten tweede het recht op privacy. Deze rechten beschermen de gebruiker in zijn vrijheid om zich op die wijze uit te laten zoals hij of zij wil. Tegenover deze rechten van de gebruiker staan de open normen van goed werknemerschap (art. 7:611 BW) en het instructierecht van de werkgever (art. 7:660 BW). Werkgever kan werknemer bijvoorbeeld nader instrueren over het gebruik van internet en social media. De vraag hoe ver dat instructierecht reikt zal hieronder worden beantwoord. Voor een docent geldt daarbij als relevant dat het gaat om een voorbeeldfunctie en dat een scholier jegens docenten in een afhankelijkheidspositie verkeert.

Invulling van deze normen moet dan leiden tot een correcte afweging tussen enerzijds de belangen van de onderwijsinstelling en de leerlingen en anderzijds de persoonlijke belangen van de docent. Het recht op vrijheid van meningsuiting geeft elk individu de vrijheid om zijn of haar gevoel en gedachten te uiten, zonder enige vorm van censuur. Het recht is neergelegd in tal van verdragen en de Grondwet.¹³ Uit de rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EVRM) volgt dat de vrijheid van meningsuiting ook doorwerkt op de werkplek.¹⁴ Dit geldt evenzeer voor ambtenaren.¹⁵ Die vergelijking is relevant, nu los van het feit dat tot 1 januari 2020 docenten in het openbaar onderwijs van rechtswege onder het ambtenarenrecht vielen, deze - ten opzichte van de "ge-

wone werknemer” extra Garantenstellung⁶ die op de ambtenaar rust – ook na 1 januari 2020 op werknemers met een ambtelijke positie van kracht blijft. Docenten, ook degenen die werkzaam zijn in het bijzonder onderwijs, functioneren in het kader van de publieke onderwijsstaak en dit speelt mede een rol bij de beoordeling en kwalificatie van hun gedragingen in arbeidsrechtelijke zin. Niet voor niets hanteren de diverse onderwijs cao’s een definitie van de typisch ambtelijke term plichtsverzuim.

De vrijheid van meningsuiting kan en wordt naar vaste rechtspraak beperkt door de gerechtvaardigde belangen die een werkgever bij de beperking heeft.⁷ Er zijn niet veel uitspraken die duidelijkheid geven over de verhouding tussen de vrijheid van meningsuiting en de belangen van de werkgever bij de beperking daarvan. Van Uden stelde eens dat werknemers zo spaarzaam een beroep doen op de vrijheid van meningsuiting dat er een gebrek aan ‘grondrechtenbewustzijn’ lijkt te heersen.⁸ Uitspraken over de vrijheid van meningsuiting in het arbeidsrecht zijn voornamelijk afkomstig van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens.⁹ In de lagere rechtspraak worden uitingen op het internet en social media met name getoetst aan de norm van goed werknemerschap (art. 7:611 BW). Het beroep op de vrijheid van meningsuiting kon in ieder geval de onderwijsmedewerker niet baten die zich in de krant grievend uitliet over het besluit van het Kaj Munkcollege een collega te ontslaan. De kantonrechter oordeelde dat onnodig grievende uitlatingen van de onderwijsassistent niet gerechtvaardigd kunnen worden met een beroep op de vrijheid van meningsuiting. Hoewel het de werknemer vrijstaat om zijn opvattingen kenbaar te maken, moet hij ook de consequentie accepteren dat de onderwijsinstelling als gevolg van de wijze waarop dit gebeurt geen vertrouwen meer in hem heeft.²⁰

Voor een docent betekent dit dat de vrijheid van meningsuiting beperkt wordt door de belangen van de onderwijsinstelling als werkgever en door de belangen van de instelling jegens ouders en leerlingen. Die belangen zijn er ook buiten werktijd.

Voor een docent betekent dit dat de vrijheid van meningsuiting beperkt wordt door de belangen van de onderwijsinstelling als werkgever en door de belangen van de instelling jegens ouders en leerlingen. Die belangen zijn er ook buiten werktijd en worden, juist door de publieke kenbaarheid en daarmee vergroting van de potentiële impact die inherent is aan het gebruik van social media, alleen maar groter. Juist daarom dient een docent zich ook bij zijn of haar handelen in privé deze belangen aan te trekken.

Het privacyrecht biedt de individu recht op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer.²¹ Ook hier geldt dat deze bescherming bij een docent, vanwege de maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie, ten opzichte van anderen meer beperkt is. Louter persoonlijke gedragingen in de privésfeer kunnen consequenties hebben voor de werknemer in de docentfunctie. Een voorbeeld hiervan vormt het ontslag van de docent die medewerking had verleend aan de totstandkoming van een pornografische film die ook daadwerkelijk werd vertoond. De rechter overweegt dat de leeromgeving zowel door leerlingen als ouders als stabiel en veilig moet worden ervaren en dat het risico op de loer ligt dat gezag van de docent hierdoor ernstig zou zijn aangetast.²² Door de opmars van social me-

dia in de afgelopen 10 jaar is het privacyrecht verder onder druk komen te staan.²³ Ondanks de mogelijkheid om een profiel op Facebook of Twitter af te sluiten voor onbekenden, kleven er duidelijke privacyrisico’s aan het uploaden van informatie op deze social media. Werkgevers kunnen met eenvoudige zoekopdrachten informatie vergaren over sollicitanten of werknemers.²⁴ Over het recht van werkgevers om sollicitanten en werknemers te screenen is al een en ander geschreven.²⁵ Met betrekking tot social media wordt zowel in de literatuur als rechtspraak aangenomen dat dit publiek domein is en dat gedane uitlatingen dus niet beschermd worden door het privacyrecht.²⁶ Zo concludeert Van der Ham dat “werknemers zich simpelweg dienen te realiseren dat informatie geplaatst op social media zich in het publiek domein bevindt en door eenieder naar believen opgevraagd en gebruikt mag worden.”²⁷ Dat geldt in de praktijk ook indien een bericht individueel is bedoeld, maar door de ontvangende partij alsnog breder wordt verspreid. Als norm geldt dat een docent zich te allen tijde dient te realiseren dat alles wat wordt gezegd of geplaatst, het risico loopt bij anderen terecht te komen, al is dat niet de intentie. Verwezenlijkt zich dat risico, dan kan de docent daarvan rechtens een verwijt worden gemaakt, zij het dat bij de afdoening daarvan de intentie wel arbeidsrechtelijk relevant is. De uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden uit 2017 omtrent rechts-extremistische sympathieën laat zien dat zelfs uitlatingen op social media welke gedaan zijn voorafgaand aan het dienstverband, bij ontdekking daarvan alsnog kunnen leiden tot ontbinding. Overigens is dit in het ambtenarenrecht niet anders: zo oordeelde de rechter zeer recent nog dat een school de reeds verstrekte aanstelling niet behoefde te effectueren omdat de docent een website beheerde met beledigende inhoud waarvoor hij in het verleden strafrechtelijk veroordeeld was.²⁸

De conclusie op dit punt is derhalve dat het argument dat het een loutere privé gedraging betrof, niet disculperend is – zelfs niet als het een gedraging van een partner van de onderwijsmedewerker betreft.²⁹ Gebruik van social media kan forse (reputatie)schade tot gevolg hebben en dat is ook zichtbaar in de arbeidsrechtelijke praktijk.³⁰

De ingeroepen scheiding privé en werk kan een docent naar het zich laat aanzien al helemaal niet baten als het gaat om relaties en contacten met leerlingen.

Een pedagogisch medewerker die de buitenschoolse opvang voor een school organiseert, voegt –tegen de gedragscode in – een twaalfjarige leerlinge toe als vriend aan zijn Facebookaccount. De medewerker wordt na een ouderklacht eerst geschorst en vervolgens na een onderzoek op staande voet ontslagen, mede overigens vanwege manipulatie van het onderzoek. De kantonrechter overweegt dat de instelling moet kunnen rekenen op de betrouwbaarheid en volstrekte integriteit van haar medewerkers. Juist vanwege de bestaande machts- en afhankelijkheidsrelatie in de omgang met kinderen, mag de grens van het betamelijke nooit worden overschreden. De schijn van misbruik van deze relatie en het willens en wetens overtreden van de gedragscode is daarom een dringende reden.³¹

In een andere zaak onderhield een leraar intensieve een-op-een contacten met verschillende leerlingen via social media over niet-schoolgerelateerde aangelegenheden. Bovendien heeft de leraar aan de vooravond van de toets antwoorden via social media aan enkele

leerlingen toegespeeld in het belang van de leerling die daardoor op HAVO niveau kon blijven. Los van de toetsfraude die de docent hier pleegt, overweegt de rechter dat het contact via social media de kwestie extra onaantvaardbaar maakt en dat er bovendien sprake is van intimidatie van een leerling door diens erewoord te vragen zaken niet verder te vertellen. De docent heeft daarmee de professionele afstand – die hij had moeten betrachten tot de leerlingen – overschreden.³² De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van verwijtbaar handelen van de docent.

Ook wachten tot de leerling van school is, biedt geen soelaas. In een recente kwestie heeft een docent een “warme relatie” gekregen met een oud-leerling. Ondanks het verweer dat de instelling geen zeggenschap heeft over het privéleven van de docent, oordeelt de rechtbank dat de docent zich niet op professionele wijze heeft gedistantieerd van de oud-leerling, nu de docent een hechte vertrouwensrelatie met de leerling heeft opgebouwd en ze elkaar sedert de diplomering veelvuldig berichtjes en foto's via social media sturen. De kantonrechter vermag überhaupt niet in te zien “waarom een leerlinge het privételefoonnummer van een docent heeft”. De rechtbank overweegt dat het aangaan van een relatie weliswaar een privéaangelegenheid is, maar nu de oud-leerling minderjarig is en de relatie is ontstaan vanuit een docent-leerling verhouding niet los gezien kan worden van de docentfunctie.³³ Omdat de docent de relatie ook niet heeft gemeld, is er sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat de ontbinding gerechtvaardigd is:

“De bestaande ongelijkheid tussen hen beiden en het daarmee samenhangende overwicht, die uiteraard niet opeens ophielden na de diploma-uitreiking, hadden werknemer moeten doen beseffen dat het hem niet vrijstond zich open te stellen voor (het ontstaan van) van een relatie als de onderhavige tussen een docent en een ex-leerlinge. Leerlingen die les krijgen van een docent moeten er, zeker als zij die docent in vertrouwen nemen om persoonlijke informatie mee te delen, op kunnen vertrouwen dat de docent zichzelf en de leerling er voor behoedt dat daarbij de kiem wordt gelegd voor een contact dat zich later, als de leerling de school heeft verlaten, blijkt te hebben ontwikkeld tot een relatie tussen hen. Ook de ouders en de schoolleiding moeten dat vertrouwen kunnen hebben.”

4. Belang gedragscode en protocol social media

Uit het voorgaande blijkt dat de instructiebevoegdheid van de werkgever onder art. 7:660 BW verder reikt dan de fysieke poort van de vestiging van werkgever en dat social media de scheiding tussen werk en privé verder laat vervagen. Waarneembaar is ook dat scholen in de regel de behoefte hebben aan daadkrachtig optreden tegen misstanden of incidenten in deze sfeer. Juist in die context is van niet te onderschatten belang dat op voorhand alle medewerkers de grenzen ook duidelijk aangereikt krijgen. Dat mes snijdt aan twee kanten: het kadert een grijs gebied in en werkt preventief door de duidelijkheid die dit vooraf biedt aan personeel en indien er disciplinair gereageerd moet worden, versterkt het bestaan van een duidelijke norm of regel de positie van de werkgever aanzienlijk.

Desalniettemin is niet vanzelfsprekend dat scholen een uitdrukkelijk social mediabeleid voeren, terwijl ook voorkomt dat deze zich beperkt tot de doelgroep van de leerlingen. Gedragsregels voor per-

soneel zijn er doorgaans wel, maar nemen dit aspect mee onder de algemene noemer van internet- en e-mailgebruik. Als basis voor een concreet social mediabeleid kan een bestaande integriteitscode dienen waarin wordt omschreven welk gedrag wordt gewenst. Raakvlakken zijn er ook met het veiligheidsbeleid, tot het voeren waarvan de school wettelijk verplicht is.

In het social mediaprotocol kunnen de regels en afspraken concreet worden verrat. Staat de school überhaupt WhatsApp-contact buiten schooltijden toe? En zo ja, voor alle schoolgerelateerde onderwerpen of alleen voor huiswerkvragen? En tot welk tijdstip in de avond? Handvatten kunnen ook geboden worden voor het innamebeleid van devices waarmee leerlingen in overtreding zijn of de ruimte voor het verwijderen van beelden en berichten daarop. Ook kunnen kaders geboden worden voor het in privé doen van politieke of andersoortige uitlatingen via social media als Twitter en kan een meld- of doorverwijsplicht richting leidinggevende of vertrouwenspersonen worden geformuleerd. Zeker arbeidsrechtelijk gezien is het ook van belang de consequenties van normschendingen op dit vlak te omschrijven.

Als basis voor een concreet social mediabeleid kan een bestaande integriteitscode dienen waarin wordt omschreven welk gedrag wordt gewenst. Raakvlakken zijn er ook met het veiligheidsbeleid, tot het voeren waarvan de school wettelijk verplicht is.

Alvorens een dergelijk protocol vast te stellen, waarbij ook medezeggenschapsverplichtingen in acht genomen dienen te worden, is het raadzaam decentraal, bijvoorbeeld op teamniveau, het gesprek te voeren over dit onderwerp. Dat vergroot het inzicht en de bewustwording van alle betrokkenen en leidt ook tot vergroting van draagvlak.

5. Conclusie en aanbeveling

Dit artikel maakt duidelijk dat de werkgever vergaande bevoegdheden toekomen om het gebruik van social media binnen en buiten de school door onderwijsgevend personeel te reguleren. Grondwettelijke rechten als vrijheid van meningsuiting of recht op privéleven worden in de rechtspraak in de regel ondergeschikt gemaakt aan de belangen van de instelling en de betrokken leerlingen en hun ouders. Hoewel steeds afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval, leiden de meeste incidenten tot disciplinaire reacties en geregeld ook tot ontslag. Of het incident daarbij in het nieuws is geweest of niet, kan als verzwarende omstandigheid gelden wegens de inherente reputatieschade die dit meebrengt, maar is niet doorslaggevend. Belangrijke overweging is steeds de specifieke voorbeeldfunctie van de docent en het gewicht dat wordt gehecht aan diens integriteit.

Deze constatering maakt tegelijkertijd duidelijk dat docenten recht hebben op ondersteuning en duidelijkheid bij hetgeen van hen op het gebied van social media in en buiten de klas wordt verwacht. Het achterwege laten van duidelijke handvatten voor bepaalde gedragingen, maar vervolgens wel afrekenen op die gedragingen past niet in hetgeen van een goed werkgever mag worden verlangd. Goed werkgever- en werknemerschap zijn ook op het gebied van social media immers onverminderd zijden van dezelfde medaille.

Die duidelijkheid kan worden geboden in de vorm van een concreet en bij de cultuur en werkwijze van de instelling passend social mediaprotocol. Een dergelijk protocol legitimeert de school bovendien tot arbeidsrechtelijk ingrijpen bij schending daarvan en maakt de zware sanctie van ontslag ook sneller proportioneel. Gezien het grote en voortdurende aantal incidenten dat de arbeidsrechtpraktijk blijkens nieuws en rechtspraak blijft beheersen, is meer bewustwording noodzaak. Of, om deze bijdrage te eindigen met een positievere internetcitaat dan waarmee ik opende: “*think once before you act, twice before you speak – and three times before you use social media*”.

Noten

1. Quote op Pinterest over social media.
2. Prediker 3:7 (Een tijd om te zwijgen en een tijd om te spreken).
3. Uiteraard ligt dit juridisch minder eenduidig en speelt vooral proportionaliteit in de reactie een belangrijke rol, maar goed uitgangspunt van handelen in dit grijze gebied is naar mijn mening dat daadkracht de voorkeur geniet boven te grote voorzichtigheid.
4. O.a. art. 4c Wet op het primair onderwijs, 5a Wet op de expertisecentra en 3b van de Wet op het voortgezet onderwijs – overigens wordt het begrip social media door de regering maar eenmaal genoemd in de Memorie van Toelichting (Kamerstuk 34130) in het kader van pesten.
5. Omroep Brabant, ‘Docent ontslagen nadat hij op social media te ver ging richting leerlingen’, 23 juni 2017.
6. <https://www.gelderlander.nl/winterswijk/docent-ontslagen-om-dickpics-in-brugklas-op-gkc-winterswijk~a16cd54a/>.
7. Algemeen Dagblad, ‘Docent die na winst Baudet vroeg ‘Volkert waar ben je?’ op non-actief gezet’, 22 maart 2019.
8. De uitspraak van de kantonrechter (JAR 2016/240 mnt Lindeboom) is in hoger beroep bekrachtigd in JAR 2017/150.
9. Rb. Zeeland-West-Brabant, JAR 2016/31 mnt Koole.
10. Zie onder meer E.Thole & A. Engelfried, ‘Q&A over privacy, social media en de werkplek’, *ArbeidsRecht* 2012/34; R.J. van der Ham, ‘Werknemer1: ‘werknemer2, mijn baas is echt ‘n e*kell’, *ArbeidsRecht* 2012/7; zeer recent kantonrechter Amsterdam (ECLI:NL:RBAMS:2020:1163) over een Greenpeacemedewerker die uitlatingen plaatste op Facebook in strijd met de kernwaarden van de organisatie. Zie verder ook JAR 2015/120 (racistische uitlatingen), JAR 2012/97 (uitschelden werkgever), JAR 2015/117 (kritiek op Poetin) of JAR 2015/104 (bedreigen leidinggevende).
11. De Waij, De definitie van social media, februari 2016; Van Dale; https://nl.wikipedia.org/wiki/Social_media.
12. Voor een in relatie tot het arbeidsrecht relevante, zij het wat gedateerde analyse van aard en omvang van social media wordt verwezen naar Van der Ham, *ArbeidsRecht* 2012/7.
13. Art. 11 EU-Handvest, art. 10 EVRM, art. 19 IVBPR en art. 7 GW.
14. EHRM 21 juli 2011, NJ 2012/282 (Heinisch/Duitsland).
15. EHRM 26 september 1995, NJ 1996/545 (Vogt/Duitsland); In dat kader is het wellicht relevant dat vóór de intreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren hoge(re) eisen werden gesteld aan de integriteit van de ambtenaar en de vraag is of dit ook in de nieuwe bedeling niet het geval blijft. Zie hierover ook M.C.J. van den Brekel, ‘Wnra: (On)gelijkheid bij schending Integriteit’, *Arbeidsrecht* 2020/4.
16. Een in het bijzonder in het strafrecht voorkomende kwalificatie die tot uitdrukking brengt dat er rehtens een grotere verantwoordelijkheid geldt voor functionarissen met bepaalde eigenschappen dan voor personen zonder deze eigenschap. Ook bij ambtenaren en docenten is de vaststelling dat die enkele hoedanigheid leidt tot grotere verantwoordelijkheid, waarop zij ook concreet worden aangesproken.
17. Zie voetnoot 15, 16 en 20.
18. F.C. van Uden, ‘De ondraaglijke stilte van de vrijheid van meningsuiting in het arbeidsrecht’, *AR* 2006/7.
19. EHRM 26 september 1995, NJ 1996/45 (Vogt/Duitsland) en EHRM 29 februari 2000, NJ 2000/73 (Fuentes/Spanje).
20. Ktr. Haarlem 10 februari 1998, ECLI:NL:KTGHAA:1998:Al9703, r.o. 4-3.
21. Art. 8 EVRM, art. 10 Gw.
22. Zie Rb. ‘s-Gravenhage 17 maart 2011, ECLI:NL:RBSGR:2011:BP8044. Overigens pakte een soortgelijke nevenactiviteit als stripper en naaktmodel in het kader van een muziekenschool wegens de concrete omstandigheden van het geval bij de rechtbank Amsterdam anders uit, Rb. Amsterdam 29 januari 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ1621. Zie voorts bijvoorbeeld LKC 5 april 2005, 04.105 waarin de commissie oordeelt dat een docent bij het veelvuldig e-mailen met een leerling en het aangaan van een affectieve relatie de professionele kaders van zijn voorbeeldfunctie heeft geschonden. Of Gerechtshof Den Haag 23 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:4015 waarin het hof oordeelt dat de voorbeeldfunctie van docent niet valt te rijmen met het downloaden en bezitten van kindporno.
23. Van der Ham, *AR* 2012/7; E.P.M. Thole en F.C. van der Jagt, ‘Twitterende werknemers een googelende werkgevers’, *ArbeidsRecht* 2011/39.
24. Thole & Van der Jagt, *AR* 2011/39.
25. Zie onder meer, E.C. Post Uiterweer & P.A. Nabben, ‘Internet en social media op de werkvloer: een overzicht’, *Tijdschrift voor Internetrecht*, mei 2017, afl. 2; Thole & Van der Jagt, *AR* 2011/39.
26. Ktr. Utrecht 31 mei 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2622, *RAR* 2017/42; Gerechtshof Arnhem Leeuwarden, 24 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2509.
27. Van der Ham, *AR* 2017/7.
28. Zie voetnoot 25 voor het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden; de ambtenarenzaak betreft Rechtbank Noord-Holland 2 maart 2020, (nog) niet gepubliceerd.
29. Centrale Raad van Beroep 7 juni 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW7454.
30. Post Uiterweer & Nabben, *IR* 2017/2.
31. Ktr. Rotterdam 16 september 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:7633, *RAR* 2015/47.
32. Rb. Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:RBZWB:2015:7552.
33. Rb. Noord-Nederland 20 juni 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:5376. Hoewel dit niet gaat over social media, staat een dergelijke situatie van een relatie met een voormalig leerling niet op zichzelf. De media brachten in januari 2020 nog het geval van een Amersfoortse docent in de openbaarheid die werd ontslagen wegens “ontoelaatbaar grensoverschrijdend gedrag” tegenover een oud-leerlinge (<https://www.ad.nl/amersfoort/medewerker-guido-ontslagen-klacht-ontoelaatbaar-grensoverschrijdend-gedrag-blijkt-gegrond~ao8d384e/>).