

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

WhatsApp in het arbeidsrecht: naast gemak ook onzekerheid

WhatsApp speelt niet alleen privé een rol, maar wordt ook zakelijk gebruikt: een app-groep met collega's, contact tussen een leidinggevende en een werknemer, en soms zelfs een sollicitatie. Maar hoe beïnvloedt al dat app-contact juridisch gezien de arbeidsrelatie? Kunt u rechtsgeldige afspraken maken via WhatsApp? En waar moet u als werkgever rekening mee houden in verschillende situaties?

Dagelijks zouden er ongeveer 100 miljard berichten verstuurd worden via WhatsApp. Regelmatig zit daar zakelijke communicatie over de arbeidsrelatie bij. Zo is het al redelijk normaal dat een werknemer zich ziek meldt bij zijn leidinggevende met een berichtje via WhatsApp. Het contact over die ziekmelding verloopt vervolgens ook vaak via de app. Ook wordt de berichtenservice veel gebruikt voor sociaal contact met collega's. In sommige gevallen wordt het medium door werkgevers en (potentiële) werknemers zelfs gebruikt om met elkaar afspraken te maken over het aangaan, verlengen of beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Vormvrij

Het aangaan van een arbeidsovereenkomst is vormvrij, maar het is wel belangrijk dat er overeenstemming is over de essentialia – de hoofdzaken – van de arbeidsovereenkomst. Hiertoe behoren in elk geval:

- de functie;
- het loon;
- de aanvangsdatum; en
- de duur van de overeenkomst.

Het is vervolgens van belang dat er sprake is van aanbod en van aanvaarding van dat

aanbod. Of dat dan mondeling, schriftelijk of via WhatsApp gebeurt, maakt voor de rechtsgeldigheid niet zo veel uit. Een bericht via WhatsApp met de acceptatie van het aanbod om een arbeidsovereenkomst aan te gaan, is dus gewoon rechtsgeldig.

Discussie

Besef dat het aangaan van een arbeidsovereenkomst via WhatsApp, zonder concrete schriftelijke afspraken met de werknemer gemaakt te hebben, niet zonder risico's is. Omdat communicatie via WhatsApp zo laagdrempelig is, loopt u het risico dat afspraken niet nauwkeurig worden vastgelegd en bevestigd. Zo kan er discussie ontstaan over de precieze inhoud van de arbeidsovereenkomst en kan het lastig zijn om te bewijzen wat er is overeengekomen. Het is aan te raden om een werknemer die geen ondertekende arbeidsovereenkomst aan u overhandigt, maar die wel via WhatsApp akkoord gaat met die arbeidsovereenkomst, alsnog te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Vinkjes

Waar het sluiten van een arbeidsovereenkomst via WhatsApp nog vrij zeldzaam is, daar worden arbeidsovereenkomsten wel regelmatig beëindigd via WhatsApp. Zo kunt u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtsgeldig aanzeggen via een WhatsAppbericht. De aanzegging is niet vormvrij en moet u schriftelijk (waaronder ook elektronisch wordt verstaan) doen. Het is van belang dat u kunt aantonen dat de aanzegging de werknemer (tijdig) heeft bereikt. Hoewel u een aanzegging dus ook via WhatsApp kunt doen, moet u zich

als werkgever er wel van verzekeren dat de werknemer het bericht daadwerkelijk ontvangt. Dat is bijvoorbeeld het geval als hij op het bericht reageert. Reageert de werknemer niet op het bericht, dan kunt u de ontvangst mogelijk zelfs aan de hand van de befaamde blauwe vinkjes van WhatsApp aantonen. Geen reactie én geen blauwe vinkjes? Dan biedt WhatsApp geen uitkomst en kunt u beter aanzeggen per e-mail of aangetekende post. Die werkwijze is voor de zekerheid sowieso verstandig.

Ouderwets

Niet alleen de werkgever, maar ook een werknemer kan voor zaken met betrekking tot de arbeidsovereenkomst gebruikmaken van WhatsApp. Zo kan een werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen door middel van een appje. Een eenvoudig berichtje met de woorden 'ik kom niet meer' of andere woorden van gelijke strekking, zal in principe niet voldoende zijn. Bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer moet uit de omstandigheden namelijk blijken dat de werknemer daadwerkelijk heeft bedoeld op te zeggen. Ook moet u als werkgever vaststellen dat de werknemer de consequenties van zijn beslissing heeft overzien, waaronder de consequentie dat de werknemer mogelijk geen aanspraak op een Werkloosheidsuitkering kan maken.

Met een enkel berichtje via WhatsApp zal er hoogstwaarschijnlijk geen sprake zijn van een duidelijke intentie en een bewustzijn en acceptatie van de consequenties bij de werknemer. In dergelijke gevallen doet u er goed aan de moderne communicatiemiddelen even terzijde te schuiven, het

gesprek aan te gaan met de werknemer en wat besproken is schriftelijk te bevestigen.

Onwenselijk

Naast de verschillende manieren waarop WhatsApp gebruikt kan worden voor de arbeidsovereenkomst, kan het gebruik van WhatsApp van invloed zijn op de bestaande arbeidsverhouding. Zo kunnen collega's een appgroep gebruiken voor praktische berichten over de werkzaamheden en voor het onderhouden van sociaal contact. Niet elke collega zit daarop te wachten. Bovendien komt het weleens voor dat dit 'sociale' contact omslaat naar onwenselijk contact. Werknemers kunnen ongepaste uitlatingen doen in WhatsAppgroepen of uitlatingen doen die in ieder geval als storend en/of intimiderend worden ervaren door andere collega's. Ook kunnen dergelijke uitlatingen schadelijk zijn voor de werkgever als de inhoud van die gesprekken naar buiten wordt gebracht. Dat zal voornamelijk het geval zijn als de uitlatingen niet representatief zijn voor de werkzaamheden, de functie en de organisatie.

Privégebruik

Daarnaast kan het veelvuldige privégebruik van WhatsApp onwenselijk zijn, voor zowel u als werkgever als de werknemer (zie de kaders hiernaast). Dat geldt overigens ook in algemene zin voor bellen en e-mails voor persoonlijke doeleinden. Het verdient daarom altijd aanbeveling om duidelijke huis- en gedragsregels op te stellen over het gebruik van elektronische communicatiemiddelen zoals WhatsApp, en deze vast te leggen in een (digitaal) personeelshandboek. Op rendement.nl/hrtools vindt u hiervoor een toolbox.

Jadeena Janssen, advocaat arbeidsrecht bij Advocaten van Nu, tel. 088 987 66 07, e-mail: jadeena@advocatenvannu.com, www.advocatenvannu.com

Whatsappen voor rekening van werknemer

Een werknemer kreeg als arbeidsvoorwaarde een mobiele telefoon ter beschikking gesteld. Op de arbeidsovereenkomst was een bedrijfsregeling van toepassing, met daarin regels over het gebruik van elektronische communicatiemiddelen. In die regeling stond dat het slechts incidenteel was toegestaan de mobiele telefoon voor persoonlijke doeleinden te gebruiken. In een periode van zes maanden verstuurde de werknemer met de mobiele telefoon van de werkgever 1.255 berichten voor persoonlijke doeleinden via WhatsApp.

Eindafrekening

Op enig moment eindigde de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De werkgever stelde dat de werknemer

dermate veel WhatsAppberichten had gestuurd onder werktijd, dat hij daardoor de bedongen arbeid (zijn eigen werk) niet had kunnen verrichten. Om die reden besloot de werkgever kosten uit de eindafrekening te verrekenen met het (volgens de werkgever) onterecht uitbetaalde loon. De rechtbank gaf de werkgever gelijk: de werkgever was geen loon verschuldigd over de tijd waarin de werknemer de bedongen arbeid niet had verricht. Het veelvuldig gebruik van WhatsApp voor privédoeleinden tijdens werkuren, zonder dat daartoe een noodzaak bestond en zonder dat de werkgever daar kennis van had of daarmee had ingestemd, kwam voor rekening van de werknemer. *Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 19 oktober 2016, ECLI (verkort): 6927*

Geen ontslag na onbehoorlijke uitlatingen

Een buitengewoon opsporingsambtenaar (boa) had met een aantal andere collega's een WhatsAppgroep opgericht, hoofdzakelijk bestemd voor privégesprekken. Hierin werden echter ook de frustraties over de collega's, leidinggevend en een gemeentesecretaris gedeeld. Eén van de deelnemers maakte hiervan melding bij de gemeente, waarbij ook het WhatsApp-gesprek werd toegestuurd.

Integriteitsregels

De gemeente eiste beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen, disfunctioneren óf een verstoorde arbeidsverhouding. De rechtbank wees de eis af. Het gesprek was in principe privé en viel

onder de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De gemeente had toestemming van de werknemer moeten vragen voordat zij kennis nam van de inhoud van het gesprek. De rechter oordeelde dat de uitlatingen weliswaar onbehoorlijk waren, maar niet dusdanig in strijd met de integriteitsregels van de gemeente. De uitlatingen waren namelijk niet naar buiten gericht en het was niet de bedoeling dat deze bekend zouden worden. Ook de overige omstandigheden, zoals de gesloten cultuur en de lastige werkomstandigheden van de boa's, waren relevant. De gemeente had volgens de rechter een lichtere sanctie moeten opleggen. *Rechtbank Limburg, 2 december 2020, ECLI (verkort): 9476*