

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 367

van **EMMILY TALPE**

datum: 22 januari 2015

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Personeel Vlaamse overheid - Deontologie bij gebruik sociale media

Werkgevers ontslaan steeds vaker personeelsleden die hun kritiek op hun baas of op het bedrijf openlijk op sociale media als Facebook en Twitter plaatsen. Eén en ander is het gevolg van de motiveringsplicht voor ontslagen die sinds april vorig jaar geldt. Het "privacy"-argument kan blijkbaar niet ingeroepen worden.

Het Arbeidshof in Brussel heeft nog in oktober 2013 bevestigd dat zich negatief uitlaten op Facebook een grond kan zijn voor ontslag met dringende reden. Daarenboven is een werknemer achtting en eerbied verschuldigd aan zijn werkgever.

Naar verluidt laten werkgevers steeds vaker een clause in arbeidscontracten opnemen die expliciet stipuleert dat een werknemer geen negatieve commentaren mag uiten op sociale media.

1. Gelden er gelijkaardige regels over ontslag wegens negatieve uitlatingen via sociale media voor het personeel van de Vlaamse overheid, inclusief de EVA's en IVA's?
2.
 - a) Geldt er een gelijk beleid ter zake in alle diensten van de Vlaamse overheid?
 - b) Bestaan daarover instructies?
 - c) Zo neen, is de minister van oordeel dat er hieromtrent dringend instructies moeten worden opgesteld en zal ze daarvoor een initiatief nemen in overleg met de sociale partners?
3.
 - a) Wordt er vanuit de Vlaamse overheid expliciet geregeld gecontroleerd of de werknemers geen negatieve uitlatingen doen via sociale media?
 - b) Zo ja, door wie wordt dat gedaan, op basis van welke parameters en met welke frequentie?
4.
 - a) Werden er reeds personeelsleden terechtgewezen of zelfs ontslagen wegens negatieve uitlatingen op sociale media?
 - b) Zo ja, hoe vaak was dat het geval en over welke functies en departementen ging het?

5. Plant de minister een initiatief om personeelsleden er duidelijk op te wijzen welke uitlatingen op sociale media als problematisch kunnen worden ervaren?
6. Wordt er overwogen om via clausules in arbeidscontracten te laten opnemen dat negatieve commentaren uiten via sociale media redenen tot sanctionering of zelfs ontslag kunnen vormen?
7.
 - a) Zijn er ook functies bij de Vlaamse overheid waarbij de betrokkenen expliciet een verbod krijgen om een profiel via sociale media te openen of te behouden?
 - b) Zo ja, is de overheid gemachtigd om deze verregaande eis te stellen en voor welke concrete functies is dat dan het geval?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 367 van 22 januari 2015

van **EMMILY TALPE**

1. Voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid geldt het Vlaams Personeelsstatuut (VPS), waarin de deontologische rechten en plichten, waaronder eerbiedigheid, waardigheid en loyaliteit worden onderstreept. Daarnaast heeft het personeelslid spreekrecht, waarbij personeelsleden uit eigen naam een eigen standpunt mogen innemen of kritiek mogen uiten op de overheid. Dat betekent echter niet dat het personeelslid het recht heeft de persoonlijke waardigheid van zijn/haar leidinggevend, collega's... te schenden of vertrouwelijke informatie de wereld in te sturen. Deze rechten en plichten zijn op het statutair personeel rechtstreeks van toepassing en werden via de individuele arbeidsovereenkomsten op het contractueel personeel van toepassing verklaard.
Wanneer de plichten van het VPS worden geschonden, kan dit leiden tot een tuchtsanctie. Of er een tuchtsanctie wordt uitgesproken en welke tuchtsanctie bv. ontslag is een beslissing die in handen ligt van de tuchtverheid en geval per geval bekeken moet worden. Meer informatie over tucht vindt u hier: www.bestuurszaken.be/BVR_indexD08. Er staat niets expliciet in het VPS over sociale media, dit wordt verder uitgediept in de deontologische code van de Vlaamse overheid.
2. Er bestaat een beleid binnen de Vlaamse overheid met betrekking tot sociale media. Dit beleid wil de medewerkers informeren en sensibiliseren over de kansen en de risico's zodat op een correcte en succesvolle manier gebruik gemaakt kan worden van sociale media. Dit beleid vindt u terug in de deontologische code van de Vlaamse overheid en wordt verder uitgediept in de ICT-code van de Vlaamse overheid. Daarin wordt ook de link gelegd naar de handreiking sociale media en de visienota sociale media die de afdeling communicatie van het Departement Diensten voor Algemeen Regeringsbeleid heeft opgesteld als leidraad voor de medewerkers van de Vlaamse overheid en goedgekeurd is door het College van Ambtenaren-Generaal.

Als rode draad doorheen het beleid geldt respectvol communiceren, duidelijk aangeven of er uit eigen naam gesproken wordt of vanuit de organisatie, loyaliteit en voorzichtigheid.

Meer informatie vindt u op: www.bestuurszaken.be/principe-6-spreekrecht-en-spreekplicht en www.bestuurszaken.be/sociale-media-0.

3. De ICT-code geeft lijnmanagers de mogelijkheid om het ICT-gebruik van medewerkers te controleren. De controle wordt getoetst aan het finaliteits-, proportionaliteit- en het transparantiebeginsel. Deze drie beginselen hebben als doel het evenwicht te houden tussen het recht van de werkgever op controle van de werkmiddelen en het recht van de werknemer op zijn privéleven. Daarnaast zijn er bijkomende voorwaarden en bepaalde doeleinden per soort van controle, in lijn met de aanbeveling van de Privacycommissie nr. 08/2012 van 2 mei 2012. Deze voorwaarden en doeleinden vindt u terug op: www.bestuurszaken.be/controlemiddelen-van-de-werkgever.

Proactief medewerkers controleren op sociale media gebeurt naar mijn weten niet. Wanneer er klachten of meldingen binnenkomen over medewerkers op sociale media

kunnen er wel (tucht)acties volgen afhankelijk van de ernst van de uitlatingen. Dit laat ik over aan de betreffende tuchtoverheid.

4. Dit wordt niet centraal bijgehouden. Waar wel zicht op is, zijn het aantal beroepen op tuchtsancties bij de raad van beroep en de reden van die tuchtsancties. Er zijn tot nu toe geen beroepen ingesteld tegen tuchtsancties, opgelegd aan ambtenaren omwille van negatieve uitlatingen op sociale media.
5. Naar aanleiding van de nieuwe ICT-code 'integer omgaan met sociale media' van 31/03/2014 zijn er heel wat initiatieven genomen om de omzendbrief bekend te maken, waaronder verschillende initiatieven voor medewerkers en leidinggevenden rond het correct omgaan met sociale media zoals presentaties, dilemmatrainingen, Summerschools, workshops in het kader van de week van 'train je collega'. Een voorbeeldpresentatie en verslag van zo'n workshop vindt u onderaan deze pagina: www.bestuurszaken.be/sociale-media-0. Ook de Bestuurszakenwebsite en Extranet zijn belangrijke kanalen om de afspraken van de ICT-code, ook rond sociale media, te communiceren naar de medewerkers.
6. In de individuele arbeidsovereenkomst van het contractueel personeel moet geen specifieke clausule worden opgenomen. Er zijn immers al voldoende middelen voor handen op basis waarvan ongepast gedrag op sociale media bestraft kan worden. Enerzijds gelden zoals gesteld de deontologische rechten en plichten en anderzijds is iedere contractueel personeelslid op basis van de arbeidsovereenkomstenwet verplicht om haar/zijn arbeidsovereenkomst als een goede huisvader uit te voeren. Doet het personeelslid dit niet dan kan dit worden gesanctioneerd bv. door ontslag.
7. Nee, het is niet aan de Vlaamse overheid om op dergelijke wijze in te grijpen op het privéleven van haar medewerkers. Wat we wel doen is de medewerkers wijzen op de risico's die gepaard gaan met sociale media en het beleid rond sociale media binnen de Vlaamse overheid.