

Skiet jouself in die voet met sosiale media

Sosiale media het 'n magtige kommunikasiewerktuig geword, maar die gebruik daarvan kan verreikende gevolge hê. Dié feit word geïllustreer deur onlangse mediaberigte oor werknemers wat oor beweerde rassistiese kommentaar op sosiale media ontslaan of geskors is. Maar kan 'n mens werknemers ontslaan vir die menings wat hulle buite die werksplek en buite werksure lug?

Die gevalle van Chris Hart, Penny Sparrow en Gareth Cliff, wat wye mediadekking geniet het, illustreer hoe magtig sosiale media kan wees. So magtig dat die lug van hulle 'private' menings negatief op die diensverhouding kan inwerk. Die ekonoom, Chris Hart, het na bewering op Twitter gesê dat die slagoffers van apartheid, 25 jaar na die einde daarvan aan die toeneem is, saam met 'n ingesteldheid van toe-eiening en haat teenoor minderhede. Standard Bank het hom, hangende 'n ondersoek na die saak, geskors. Penny Sparrow het na bewering op Facebook na swart strandbesoekers as 'ape' verwys. Twee van haar vorige werkgewers het na wat verneem word, die gevolge van die insident gevoel toe hulle genader en in een geval, selfs van rassisme beskuldig is. Gareth Cliff van Idols het na bewering, met verwysing na Sparrow, op Twitter gesê dat 'mense nie spraakvryheid verstaan nie'. M-Net het sy kontrak beëindig. 'n Mens kan jou afvra waarom die werkgewers in die geval van Hart en Cliff so heftig gereageer het. Sou hulle reaksie dieselfde wees as die 'private' menings van hulle werknemers nie via sosiale media uitgedruk en versprei is nie?

Ons het onlangs 'n artikel aangebied oor werknemers wat ontslaan is nadat hulle neerhalende stellings oor hulle werkgewers in die sosiale media gemaak het, – sien 'Trashing your boss on Facebook' – <http://www.labourwise.co.za/labour-articles/trashing-your-boss-on-facebook>. Die geval wat in die artikel bespreek word, demonstreer hoe gedrag buite die werksplek en buite werksure as regverdiging vir ontslag kan dien. Die kommissaris van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) het in daardie geval die volgende opmerking gemaak: *"Indien werknemers hulle menings privaat wil hou, moet hulle dit nie op die internet laai nie"*.

Skakel tussen organisasie en werknemer

Maar 'n mens kan tereg vra wat kommentaar op Facebook, Twitter of ander sosiale media, wat nie teen die werkgewer gemik is nie, enigiets met die werkgewer uit te waai het? Soos ons gesien het, is die skakel baie sterker as wat 'n mens sou dink!

'n Groot gedeelte van ons daaglikse ure word in diens van ons werkgewers bestee. Alle werknemers is tot 'n mate verteenwoordigend van die organisasie waarvoor hulle werk. Vanuit 'n buitestaander se perspektief word 'n persoon met diegene waarvoor hy of sy werk, geassosieer, selfs as die menings wat hy of sy in die sosiale media lug, sy of haar eie private menings is. Soveel te meer as dit wyd bekend gemaak word wie die werkgewer of voormalige werkgewer is. Die omvang van die assosiasie tussen die individu en die werkgewer word beïnvloed deur aspekte soos die aard van die organisasie,

2/...



die organisasie se openbare profiel en die werknemer se posisie binne die organisasie. In sommige gevalle is die assosiasie so duidelik soos daglig, selfs sonder dat dit uitgespel word (soos in die gevalle van Chris Hart en Gareth Cliff).

Waardes, reëls en standaarde

Maar hoe moet werknemers weet of hulle werkgever dalk beswaar kan hê teen wat hulle op sosiale media deel? Wat behoort werkgewers te doen? Ten einde misverstande te vermy, behoort werkgewers baie duidelik te stel waar hulle staan ten opsigte van sake wat die diensverhouding kan raak, ingesluit die gebruik van sosiale media. Die organisasie se waardes behoort duidelik in sy beleid uitgespel te word. Daar moet in reëls, of gedragstandaarde vir werknemers, daarop uitgebrei word.

'n Werkgever kan, byvoorbeeld, 'n reël daarstel wat enige vorm van rassistiese gedrag, of gedrag wat rasse-onverdraagsaamheid, of godsdiensonverdraagsaamheid, seksisme, of ander vorms van diskriminasie bevorder, verbied. Die reël behoort werknemers te waarsku teen die lug van sodanige menings in die werksplek of elders in die openbaar, insluitend die sosiale media. Die reël behoort verder die moontlike gevolge uit te spel, naamlik dat 'n oortreding tot dissiplinêre optrede (met ontslag as moontlike uitkoms), sal lei.

Ontslag as straf

Wanneer daar op 'n toepaslike straf besluit word, moet 'n mens na die gevolge of moontlike gevolge van die werknemer se oortreding terugkeer. Dit is erg genoeg as daar onenigheid in die werksplek veroorsaak word. Maar die gevolge kan nog erger wees. Byvoorbeeld, indien 'n senior werknemer van 'n besigheid met 'n hoë profiel hoogs aanstootlike 'private' menings op sosiale media lug, druis dit nie slegs in teen die besigheid se verklaarde waardes nie. Dit kan ook die besigheid se openbare beeld ernstig aantast. Dan kan ontslag wel 'n toepaslike straf wees.

Artikel verskaf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn-arbeidsverhoudingsdiens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste of by info@labourwise.co.za.