

# Groepsapp racisme

Een werknemer deelt in een groepsapp racistische afbeeldingen onder collega's. Welke mogelijkheden heeft de werkgever om hier iets aan te doen?

tekst Bas van Batenburg

**H**et via sociale media verspreiden van afbeeldingen en teksten onder vrienden en collega's is tegenwoordig de normaalste zaak van de wereld. We worden overspoeld met deze berichten. In een besloten privé-omgeving, bijvoorbeeld de befaamde groepsapp, is dat geen probleem natuurlijk. Dit wordt anders als in een groepsapp voor collega-werknemers afbeeldingen worden gedeeld die op z'n minst gezegd controversieel van aard zijn. En helemaal als iedereen het er eigenlijk over eens is dat de inhoud van deze afbeeldingen echt niet kan.

## Slecht voor het imago

Werkgevers worden daar natuurlijk niet blij van. De uitingen van zijn werknemers stralen af op het imago van het bedrijf, wat enorme gevolgen kan hebben voor het opgebouwde bedrijfsdebiet. Bovendien moet een werkgever instaan voor een veilige werkomgeving voor zijn personeel.

Welk sanctiepakket heeft de werkgever dan tot zijn beschikking als een werknemer de fout ingaat? Eerst maar volstaan met een officiële waarschuwing of hem of haar direct de laan uitsturen?

In een toch wel geruchtmakende uitspraak van de rechtbank Rotterdam (ECLI: NL:RBROT:2020:13008) moest de kantonrechter zich hierover buigen. Wat speelde in deze zaak? Een werknemer had op de groepsapp enkele algemene racistische afbeeldingen onder haar collega's verspreid. Een besloten groep waarvan alleen collega's op de werkvloer deel uitmaakten. Nader onderzoek door de werkgever wees uit dat zij dit eerder had gedaan en als reactie daarop enkele collega's zelfs de groep hadden verlaten.

## 'Grappig bedoeld'

Daarmee geconfronteerd deelde de werknemer mee dat de afbeeldingen niet racistisch zijn en eerder grappig waren bedoeld. Voor de werkgever was de maat vol. De werknemer had ernstig in strijd gehandeld met de waarden en normen die binnen het bedrijf, en ook in de samenleving gelden. Deze normen waren vastgelegd in een apart hiervoor geschreven *code of conduct* waarvan de werknemer op de hoogte was en recent ook nog een training over had gevolgd. Ontslag op staande voet volgde. De werknemer liet het er niet bij zitten en verzocht de rechtbank het ontslag terug te draaien. En geloof het of niet: zij wist de kantonrechter aan haar zijde. Er was volgens de kantonrechter inderdaad sprake van racistische afbeeldingen die als grievend kunnen worden ervaren. En ja, de code was met handen en voeten getreden. Maar het ging hier volgens de kantonrechter ook niet om een zakelijke of functionele appgroep. Deze groep werd niet vanuit het bedrijf geïnitieerd en in stand gehouden. Het was een besloten groep, zonder duidelijke relatie met het bedrijf.

## Niet geheel en al vrij

Dat betekent volgens de kantonrechter niet dat het de deelnemers aan de appgroep geheel en al vrij staat in deze appgroep te (blijven) delen wat hen goeddunkt. Als de afbeeldingen als beledigend, grievend en intimiderend worden ervaren dan kan dit tot spanningen op de werkvloer leiden.

Als de werkgever dit toestaat, schiet hij tekort in zijn zorgplicht zoals beschreven in artikel 7:658 BW. Hij dient immers in te staan voor een veilige werk-

omgeving van zijn werknemers en dat is zeker niet het geval.

In deze specifieke context zijn de verwijten in de ogen van de rechter onvolgende om het verzochte ontslag te rechtvaardigen. De werkgever had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing met daarbij de vermelding dat bij herhaling ontslag zou volgen. Het lange dienstverband en het feit dat er in het verleden geen enkele kritiek op haar functioneren bestond, pleitte in het voordeel van de werknemer.

Ook hier geldt: de omstandigheden maken het geval. Bij een 'besmet' arbeidsverleden of minder verstrekkinge gevolgen van het ontslag was het verzoek van de werkgever waarschijnlijk ingewilligd. Opmerkelijk is het onderscheid dat wordt gemaakt tussen een besloten of zakelijke groepsapp. In het laatste geval komt de zorgplicht van artikel 7:658 BW om de hoek kijken, waarbij de veiligheid van de werkomgeving een belangrijke rol speelt. De kantonrechter suggereert daarmee dat het ontslag van de werknemer dan wel gehonoreerd zou worden.

## Conclusie

De werknemer moet er dus op bedacht zijn dat verspreiding van controversiële appberichten of afbeeldingen grote gevolgen kan hebben voor diens positie. Zelfs als deze in een besloten, niet-zakelijke appgroep worden gedeeld. Zijn de uitingen dusdanig dat hierdoor ook een onveilige werkomgeving wordt gecreëerd, dan zal dit nog sneller tot baanverlies leiden. «

**Bas van Batenburg** is advocaat/  
partner van Van Batenburg & Pracht  
Advocaten