

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Het door een pedagogisch medewerkster achterlaten van een baby na sluiting van een kinderdagverblijf is geen bewust roekeloos handelen. In het midden blijft of werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door een Facebookbericht over het incident met de naam van werkneemster te plaatsen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2015 in dienst als pedagogisch medewerker bij een kinderdagverblijf. Op 28 april 2016 had werkneemster de taak om als laatste het kinderdagverblijf te sluiten. Omstreeks 17:50 uur maakte zij een sluitingsronde. Toen zij van de ronde terugkwam, was er nog één kind aanwezig. De werkneemster sloot rond 18:15 uur het kinderdagverblijf af, bracht het betreffende kind naar haar moeder en vertrok vervolgens naar huis. Omstreeks 18:30 werd de directeur van het kinderdagverblijf gebeld door een moeder die haar baby wilde ophalen, maar een dicht en donker kinderdagverblijf aantrof. Een andere medewerker ging vervolgens naar het kinderdagverblijf en opende de deur. De baby bleek nog in een van de babybedjes op de slaapzaal te liggen. Na dit voorval werd de betreffende medewerkster op staande voet ontslagen. Daaropvolgend plaatste het kinderdagverblijf op of omstreeks 29 april 2016 een bericht op haar Facebookpagina waarin zij over het voorval heeft bericht en waarin in ieder geval de voornaam van de werkneemster werd genoemd. Werkneemster vordert onder meer betaling van achterstallig loon en een schadevergoeding van € 1.400 (twee maandsalarissen). Zij stelt dat werkgeefster door het Facebookbericht te plaatsen jegens haar onrechtmatig heeft gehandeld en zij daardoor twee maanden langer werkloos is gebleven. Werkgeefster vordert in reconventie een bedrag van € 34.058. Zij meent dat werkneemster bewust roekeloos heeft gehandeld voorafgaand aan of ten tijde van het voorval, zodat de werkneemster op grond van artikel 7:661 lid 1 BW aansprakelijk is voor de schade die het kinderdagverblijf als gevolg daarvan heeft geleden.

Oordeel

Geen bewust roekeloos handelen

Een werknemer handelt pas bewust roekeloos in de zin van artikel 7:661 BW, indien hij voorafgaand aan of ten tijde van een incident zich daadwerkelijk bewust was van het roekeloze karakter van zijn gedraging, en desondanks bewust het risico heeft aanvaard dat schade zou kunnen ontstaan (zie HR 14 oktober 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU2235 (City Tax)).

Van een opgeleide en ervaren kinderleidster mag worden verwacht dat deze secuur het afsluitprotocol naloopt, maar ook een ervaren en opgeleide kinderleidster kan bij het verrichten van routinehandelingen fouten maken. Een dergelijke fout heeft in dit geval tot het ontslag op staande voet van de werkneemster geleid. Dat zij zich ten volle ervan bewust was dat zij de controles niet zorgvuldig had verricht en desondanks toch het kinderdagverblijf heeft afgesloten en zodoende bewust het risico heeft aanvaard dat een kind zou achterblijven, blijkt uit geen van de door de werkgever gestelde feiten of omstandigheden. Van bewuste roekeloosheid in de zin van artikel 7:661 lid 1 BW is geen sprake. De reconventionele vordering van werkgeefster wordt afgewezen.

Facebookbericht

Uit de eisen van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) volgt dat een werkgever zorgvuldig dient om te gaan met het op eigen beweging verspreiden van (negatieve) informatie over een werknemer. De inhoud van mededelingen van een (ex-)werkgever zijn immers van belang voor een (ontslagen) werknemer bij het verkrijgen van een nieuwe functie en indien een werkgever toch dergelijke mededelingen doet, ongeacht de vraag of deze feitelijk juist zijn, kan de werkgever onder omstandigheden aansprakelijk worden gehouden voor de schade die de werknemer als gevolg daarvan lijdt (zie bijv. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:115). In deze zaak kan echter in het midden blijven of het kinderdagverblijf door het plaatsen van het Facebookbericht onrechtmatig, althans in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Ook indien het standpunt van de werkneemster hierin zou worden gevolgd, heeft zij onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt of kan worden afgeleid dat werkneemster als gevolg van de gestelde onrechtmatigheid schade heeft geleden. Nu de afwijzingse-mail van X is gedateerd op 29 juni 2016 en werkneemster minder dan een week later al in dienst is getreden bij haar huidige werkgever, valt zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, niet in te zien dat werkneemster ter zake van die afwijzing inkomensschade heeft geleden. De vordering van werkneemster tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:247

Zaaknummer: 6240203 / MC EXPL 17-8167

Advocaten: van der F Wiele en Y.A.E. Vlassenroot

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:661 BW