

RECHTSPRAAK

Stichting WSG/werknemer

Geschil tussen woningcorporatie en voormalig directeur-bestuurder over financiële afwikkeling van het dienstverband. Bestuurdersaansprakelijkheid.

Feiten

Tussen (de rechtsvoorganger van) Stichting WSG en werknemer heeft sinds 1 juni 1994 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaan, in het kader waarvan werknemer sinds 20 juli 1999 werkzaam is geweest als directeur-bestuurder van WSG. In of omstreeks maart 2011 heeft WSG te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. Na overleg tussen partijen is op 18 april 2011 een vaststellingsovereenkomst (hierna: VSO) tussen partijen gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd per 1 mei 2011. WSG heeft geweigerd om de voor haar uit de VSO voortvloeiende verplichtingen jegens werknemer na te komen. WSG heeft werknemer als (voormalig) werknemer en bestuurder aansprakelijk gesteld voor toegebrachte schade tot (inmiddels) een gezamenlijk beloop van circa € 9.200.000. Op 8 november 2011 heeft WSG werknemer gedagvaard en in conventie verschillende vorderingen, onder meer tot schadevergoeding, tegen werknemer ingesteld. Werknemer heeft in reconventie verschillende vorderingen tegen WSG ingesteld onder meer strekkende tot veroordeling tot betaling van de in voormelde vaststellingsovereenkomst overeengekomen vergoedingen. De rechtbank heeft bij het bestreden vonnis de vorderingen in conventie afgewezen en de primaire vorderingen in reconventie afgewezen en de subsidiaire vorderingen in reconventie grotendeels toegewezen. Tegen dit vonnis komt WSG in hoger beroep.

Oordeel

Bestuurdersaansprakelijkheid

Juist is dat partijen een onderscheid hebben gemaakt tussen het bestuurderschap van werknemer en de arbeidsovereenkomst, in zoverre dat zij in de beëindigingsovereenkomst (in art. 1) zijn overeengekomen dat de functie van directeur-bestuurder is beëindigd per 30 maart 2011 en de arbeidsovereenkomst op 1 mei 2011. Voorts blijkt uit de verklaringen van de vicevoorzitter van de raad van commissarissen (hierna: RvC) van WSG en de voorzitter van de RvC van WSG dat zij van mening waren dat de (definitieve) beëindigingsovereenkomst voldeed aan de voorwaarde van WSG dat de mogelijkheid moest openblijven om werknemer te kunnen aanspreken indien daarvoor aanleiding zou zijn. Gelet op de Haviltex-maatstaf

komt het niet alleen aan op hetgeen WSG bij totstandkoming van de beëindigingsovereenkomst daarmee beoogde, maar ook op hetgeen werknemer daaromtrent heeft begrepen en redelijkerwijze mocht begrijpen. Feiten of omstandigheden waaruit kan blijken dat werknemer heeft begrepen of heeft moeten begrijpen dat hij op grond van bestuurdersaansprakelijkheid ex artikel 2:9 BW zou kunnen worden aangesproken, zijn gesteld noch gebleken. WSG heeft dit werknemer niet duidelijk gemaakt door bijvoorbeeld voorbehoud met die inhoud te stipuleren in de beëindigingsovereenkomst. Tussen partijen is niet in geschil dat de onderhandelingen met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben plaatsgevonden onder leiding van mr. X, die als zelfstandig bedrijfsjurist werkzaam was voor onder andere WSG. Werknemer heeft een schriftelijke verklaring van X d.d. 25 augustus 2015 overgelegd. Werknemer betoogt dat partijen met artikel 13 van de beëindigingsovereenkomst beoogden een algehele en finale regeling te treffen met betrekking tot (mogelijke) rechten en verplichtingen over en weer in verleden, heden en toekomst. De verklaring van X biedt steun aan deze uitleg van de finale kwijtingsbepaling van werknemer. In zijn verklaring maakt X er melding van dat zijdens WSG aanvankelijk nog gesproken is over een aanvullende overeenkomst waarbij WSG zich het recht wilde voorbehouden om in het geval van 'niet als goed en integer bestuurder' handelen van werknemer alsnog tegen werknemer te kunnen procederen, en dat concepten van deze aanvullende overeenkomst zijn opgesteld en met partijen zijn besproken. Werknemer heeft een concept van de beëindigingsovereenkomst met bijbehorend aanhangsel in het geding gebracht. In dat aanhangsel is inderdaad de mogelijkheid opengehouden voor WSG om een strafrechtelijke en/of civielrechtelijke procedure tegen werknemer te starten. X heeft voorts verklaard dat uitkomst van de besprekingen was dat de aanvullende overeenkomst niet werd aangegaan. WSG heeft niet betwist dat dit concept door partijen is besproken en niet is aanvaard. Bij pleidooi heeft WSG echter naar voren gebracht dat het 'gevaarlijk' is om een uitleg van een overeenkomst te baseren op een conceptbepaling omdat er diverse redenen kunnen zijn waarom deze niet in de definitieve tekst is gekomen. In zijn algemeenheid moge dat het geval zijn, in casu geeft de verklaring van X een reden waarom dit niet is gebeurd. Volgens X hebben partijen dit weloverwogen gedaan en was het uitdrukkelijk de bedoeling van partijen om procedures te voorkomen, in verband waarmee in het artikel over kwijting de aanduiding 'anderszins' is gebruikt. X heeft bovendien in zijn schriftelijke verklaring opgenomen dat WSG zich er terdege bewust van was dat WSG met het artikel over finale kwijting uitdrukkelijk afzag van de mogelijkheid om werknemer op welke grond dan ook anders of verder dan in artikel 2 onderdeel b van de beëindigingsovereenkomst is bepaald, aansprakelijk te stellen en/of hierover te procederen. Op grond van het voorgaande in onderling verband en samenhang bezien, stelt het hof vast dat werknemer redelijkerwijze mocht begrijpen dat de beëindigingsovereenkomst aan vorderingen als de onderhavige van WSG in de weg zou staan. De stelling van WSG dat op het moment van de totstandkoming van de beëindigingsovereenkomst onvoldoende duidelijk was over de mogelijke vorderingen van werknemer uit hoofde van het verzaken van zijn bestuurstaak, leidt niet tot een ander oordeel. De beëindigingsovereenkomst is immers een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 e.v. BW. Daarmee binden partijen zich jegens elkaar ter beëindiging of ter voorkoming

van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen rechtens geldt aan een vaststelling daarvan. I.c. hebben partijen in de beëindigingsovereenkomst rekening gehouden met onzekerheid over de vraag of werknemer heeft gehandeld als een goed en integer directeur-bestuurder en het onderzoek daarnaar.

Dwaling

Vooreerst geldt dat partijen in beginsel geen beroep kunnen doen op dwaling ter zake van hetgeen waarover juist getwist en onzekerheid bestond en partijen een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan. Uit de stukken blijkt dat partijen voorafgaand aan het aangaan van de beëindigingsovereenkomst reeds twistten over de vraag of WSG door het handelen van werknemer schade had geleden en of werknemer daarvan een ernstig verwijt kon worden gemaakt. Verder bestond daarover onzekerheid, gezien het feit dat Z opdracht had gekregen om onderzoek te doen naar onregelmatigheden en de omvang daarvan bij WSG. Werknemer betoogt dan ook op goede gronden dat WSG er ten onrechte aan voorbijgaat dat partijen over de mogelijke uitkomsten van het onderzoek in de beëindigingsovereenkomst een regeling hebben getroffen (art. 2 onderdeel b). Hierop stuit het beroep op dwaling van WSG af. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:4751

Zaaknummer: 200.154.123_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.P. de Haan en J. van der Steenhoven

Advocaten: J.H.B. Crucq en J.F. Bil

Wetsartikelen: 3:44 BW, 2:9 BW, 7:661 BW, 7:900 BW en 6:228 BW