

RECHTSPRAAK

Vestigingsdirecteur handelt bewust roekeloos, door zonder overleg, onderbouwing of onderliggende offertes een aanneemovereenkomst met vaste aanneemsom af te sluiten. Belangenverstrengeling. Werknemer aansprakelijk voor door werkgever geleden schade. Schending geheimhoudingsbeding.

Feiten

Werknemer was via zijn bv oprichter en eigenaar van werkgeefster. Na de verkoop van werkgeefster bleef werknemer bij het bedrijf betrokken. Van 31 januari 2019 tot 24 februari 2020 was hij op basis van een managementovereenkomst vestigingsdirecteur van werkgeefster. Daarna is hij nog enige tijd werkzaam geweest voor werkgeefster op basis van een overeenkomst van opdracht. In beide overeenkomsten is een geheimhoudingsbeding opgenomen. In juni 2019 heeft werknemer samen met twee anderen aan werkgeefster opdracht gegeven tot de renovatie van een pand (hierna: project 1). Werknemer heeft hiervoor namens werkgeefster een offerte opgesteld voor € 390.000 exclusief btw. De totale kosten van dit project bedragen volgens werkgeefster ruim € 300.000 meer dan het geoffreerde bedrag. In september 2019 heeft de vader van werknemer werkgeefster opdracht gegeven zijn pand te renoveren (hierna: project 2). Partijen verschillen van mening over de mate van betrokkenheid van werknemer bij de totstandkoming van de aanneemovereenkomst voor dit project. De vader van werknemer heeft € 726.000 inclusief btw betaald, terwijl de totale kosten volgens werkgeefster ruim € 1,2 miljoen bedragen. Er is tussen partijen discussie ontstaan over het kostenverloop van de projecten en de aard van de aanneemovereenkomsten. Werkgeefster is van mening dat de projecten zijn aangegaan op regiebasis, terwijl de opdrachtgevers van de twee projecten zich op het standpunt stellen dat er een vaste aanneemsom overeen is gekomen. Aan de kantonrechter is in deze procedure een oordeel gevraagd over de aansprakelijkheid van werknemer voor schade bij de uitvoering van project 1 en project 2 en over de overtreding van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie managementovereenkomst

Op de zitting is komen vast te staan dat beide partijen de managementovereenkomst beschouwen als een arbeidsovereenkomst. Zo is ook feitelijk uitvoering gegeven aan de overeenkomst. Op het loon van werknemer is loonheffing ingehouden en afgedragen, aan

werknemer zijn vakantiegeld en vakantiedagen toegekend en hij heeft pensioen opgebouwd. De ingestelde vorderingen moeten dus worden beoordeeld aan de hand van de daarvoor geldende arbeidsrechtelijke bepalingen.

Werknemersaansprakelijkheid

Op de zitting is gebleken dat over de kwalificatie van de aanneemovereenkomsten (regie of vaste aanneemsom) voor de projecten een aparte procedure zal worden gevoerd. De kantonrechter gaat bij de inhoudelijke beoordeling uit van de veronderstelling dat de projecten op basis van een vaste aanneemsom zijn gesloten. In dit geval moet beoordeeld worden of werknemer bij het afsluiten van de aanneemovereenkomsten met een vaste aanneemsom voor project 1 en project 2 heeft beoogd of met zekerheid moet hebben geweten dat dit zou leiden tot schade voor werkgeefster, dan wel of hij zich bewust is geweest van het roekeloze karakter daarvan (artikel 7:661 BW). Ten aanzien van project 1 overweegt de kantonrechter dat van werknemer extra zorgvuldigheid had mogen worden verwacht bij het aangaan van de overeenkomst, omdat evident sprake was van belangenverstrengeling. Werknemer had immers bij het afsluiten van de aanneemovereenkomst een persoonlijk belang (een zo laag mogelijke vaste aanneemsom) dat tegenstrijdig was aan het belang van werkgeefster (een zo hoog mogelijke opbrengst). Desondanks heeft hij zonder onderliggende offertes en onderbouwing en zonder overleg namens werkgeefster een aanneemovereenkomst met een vaste aanneemsom afgesloten voor project 1. Hiermee heeft hij de aanmerkelijke kans in het leven geroepen dat de kosten van het project hoger zouden uitvallen dan de overeengekomen aanneemsom en dus dat werkgeefster hierdoor benadeeld zou worden. Als oud-eigenaar en vestigingsdirecteur moet werknemer zich bewust zijn geweest van dit risico. Als gevolg van het bewust roekeloos handelen van werknemer is werkgeefster benadeeld en heeft zij schade geleden. Werknemer is hiervoor aansprakelijk. Ten aanzien van project 2 overweegt de kantonrechter dat niet kan worden vastgesteld dat het de verantwoordelijkheid van werknemer was de aanneemovereenkomst schriftelijk vast te leggen (hetgeen niet is gebeurd). Het enkele feit dat werknemer vestigingsdirecteur was, is hiervoor onvoldoende. Van opzettelijk of bewust roekeloos handelen van werknemer ten aanzien van project 2 is dan ook niet gebleken, zodat diens aansprakelijkheid op dit punt ontbreekt.

Geheimhouding

Werkgeefster stelt tot slot dat werknemer zeven keer in strijd met het geheimhoudingsbeding heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft één schending plaatsgevonden. Werknemer heeft in oktober 2020 aan een van de medeopdrachtgevers van project 1 een e-mail gestuurd met de begroting. Werknemer was op dat moment vanuit werkgeefster niet (meer) betrokken bij het project, zodat van het versturen van gegevens in het kader van de normale uitvoering van de opdracht door werknemer geen sprake kan zijn. Partijen zijn per overtreding van het beding een boete van € 5000 overeengekomen. Nu sprake is van één overtreding, wordt een boete van € 5000 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7579

Zaaknummer: 10419374 UC EXPL 23-2097 JH/1050

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: M. Faber, A.A. Donders, G.G. Bosch en R.M. Mussaeus

Wetsartikelen: 7:661 BW