

RECHTSPRAAK

Faillissement werkgever korte tijd na het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met werknemer. Bestuurder is niet persoonlijk aansprakelijk. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat bestuurder een ernstig persoonlijk verwijt kan worden gemaakt.

Feiten

Werknemer is in loondienst werkzaam geweest bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is in 2015 beëindigd. Na het einde van het dienstverband is werknemer jegens werkgever een juridische procedure gestart bij de kantonrechter in verband met de betaling van achterstallig loon. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 16 oktober 2019. Tijdens die zitting hebben werknemer en de bestuurder van werkgever een vaststellingsovereenkomst gesloten, die is vastgelegd in een proces-verbaal. In de vaststellingsovereenkomst staat opgenomen dat werkgever uiterlijk op 6 november 2019 € 30.000 netto aan werknemer betaalt ter zake van achterstallig loon inclusief de transitievergoeding. Op 19 november 2019 is werkgever failliet verklaard. Betaling aan werknemer van het overeengekomen bedrag is uitgebleven. Werknemer vordert veroordeling van de bestuurder van werkgever tot betaling van € 30.000.

Oordeel

De rechtbank moet de vraag beantwoorden of de bestuurder van werkgever persoonlijk aansprakelijk kan worden gehouden voor de door werknemer gevorderde schade. Naar het oordeel van de rechtbank heeft werknemer onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat de bestuurder een ernstig persoonlijk verwijt kan worden gemaakt. De persoonlijke aansprakelijkheid van een bestuurder mag gelet op de heersende jurisprudentie niet te snel worden aangenomen. Het enkele feit dat de bestuurder op 16 oktober 2019 een vaststellingsovereenkomst is aangegaan, terwijl werkgever kort daarna – op 19 november 2019 – is gefailleerd, kan de bestuurder niet zonder nadere toelichting worden aangerekend. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden gesteld, laat staan onderbouwd, waaruit kan worden afgeleid dat de bestuurder bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst wist of behoorde te begrijpen dat werkgever niet zou kunnen nakomen en geen verhaal zou bieden. De bestuurder heeft bovendien gemotiveerd betwist dat hij in oktober 2019 wist dat werkgever de vaststellingsovereenkomst niet zou kunnen nakomen. Volgens de bestuurder was de financiële situatie van de onderneming op het moment dat de vaststellingsovereenkomst werd gesloten nog goed genoeg om die overeenkomst na te komen. Pas ná de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst is volgens de bestuurder een acute financiële noodsituatie

ontstaan door de beslaglegging op het pand van werkgever. In reactie hierop heeft werknemer zijn stelling dat en waarom (toch) sprake zou zijn van een persoonlijk ernstig verwijt vervolgens niet meer nader toegelicht. De rechtbank voegt aan het voorgaande nog toe dat, naast dat niet is komen vast te staan dat de bestuurder daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, geen sprake is van een situatie dat werknemer door het aangaan van de vaststellingsovereenkomst in een nadeliger positie is komen te verkeren dan waarin hij verkeerde voordat de vaststellingsovereenkomst werd gesloten. Van (blijvende) schade als gevolg van de verweten schending van de Beklamel-norm is niet gebleken. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4145

Zaaknummer: C/10/664850 / HA ZA 23-766

Rechters: J.M.J. Arts

Advocaten: G.C. Haulussy en P.H. de Bruin

Wetsartikelen: 6:162 BW