

## RECHTSPRAAK

***Notariskantoor draagt als werkgeefster het ondernemersrisico. Werknemer factureert de werkzaamheden onvoldoende inzichtelijk bij de cliënten van het notariskantoor, waarbij er geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.****Feiten*

Tussen 1 januari 2017 en 1 september 2020 was werknemer in dienst van een te Den Haag gevestigd notariskantoor (hierna: werkgeefster), op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een maandsalaris van € 6.064,89 bruto, exclusief vakantiegeld. Werknemer verrichtte in opdracht van erfgenamen voornamelijk werkzaamheden op het gebied van behandeling en afwikkeling van nalatenschappen, waarvoor een uurtarief van € 225 ex btw in rekening werd gebracht. De enige notaris van het kantoor vermoedde op enig moment dat werknemer onvoldoende zijn werkzaamheden in een aantal nalatenschapsdossiers kon verantwoorden, waarop werkgeefster in een zestal dossiers € 140.833,08 heeft afgeboekt c.q. op de omzet in mindering heeft gebracht. Werknemer zegt zijn arbeidsovereenkomst op tegen 1 september 2020 en wordt door werkgeefster per op 20 juli 2020 op non-actief gesteld. Werkgeefster vordert een verklaring voor recht dat werknemer aansprakelijk is op grond van artikel 7:661 lid 1 BW juncto artikel 7:611 BW juncto artikel 6:162 BW en vordert een uitgebreide schadevergoeding. Werknemer betwist de vordering met de stelling dat van opzet of bewuste roekeloosheid geen sprake is. Werknemer vordert daarentegen een bedrag aan achterstallig salaris en nog openstaande niet opgenomen vakantiedagen. Werkgeefster verweert zich met de stelling dat werknemer haar schade heeft berokkend die mocht worden verrekend met de salarisafrekening van werknemer.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster een notariële nalatenschapspraktijk van enige omvang voert met een daarbij behorende (omvangrijke) omzet. Werknemer had de vrije hand en zelfstandigheid bij het behandelen van de dossiers. Hij was het die de afspraken met de erfgenamen maakte met betrekking tot de behandeling van de dossiers. Die afspraken hielden mede in een afspraak over het te hanteren uurtarief, een afspraak over de wijze waarop de besteding van gemaakte uren zou worden verantwoord, maar ook een afspraak dat werkgeefster, en daardoor ook hijzelf, zouden kunnen beschikken over de nalatenschapsrekeningen. Buiten twijfel staat dat de urenverantwoording van werknemer in de betreffende dossiers gebrekkig was. Gebleken is dat werknemer, ook nadat hij daarop door werkgeefster is aangesproken, geen deugdelijke urenverantwoordingen over kon leggen. De

erfgenamen hebben geklaagd. Op grond van deze klachten heeft werkgeefster een bedrag van € 140.000 op een omzet van € 300.000 afgeboekt. De kantonrechter oordeelt dat verlies aan omzet nog geen verlies in winst is. Werknemer profiteert niet van de winst omdat hij tegen een vast salaris werkzaam is. De oorzaak van de afboeking is weliswaar gelegen in het feit dat werknemer zijn uren niet goed had geadministreerd, maar werkgeefster draagt daarvoor het ondernemersrisico en niet werknemer. De vraag die volgens de kantonrechter voorligt, is of werknemer jegens werkgeefster aansprakelijk is voor het feit dat zij behalve dat zij een fors bedrag heeft afgeboekt en daarnaast kosten heeft gemaakt ter voorkoming en beperking van schade, schade heeft geleden in de vorm van reputatieschade. De toetssteen voor de beoordeling van de vraag of een werknemer jegens een werkgever aansprakelijk is, is artikel 7:661 lid 1 BW, waarvan het uitgangspunt is dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever niet aansprakelijk is voor veroorzaakte schade, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid. Van opzet aan de zijde van werknemer is onvoldoende gebleken. Hoewel wel aangenomen kan worden dat werknemer in zekere zin verwijtbaar heeft gehandeld door geen deugdelijke urenverantwoordingen bij te houden (en deze regelmatig aan de betrokken erfgenamen voor te leggen) kan uit dat enkele gegeven nog geen bewuste roekeloosheid worden afgeleid. Daarbij speelt ook het gegeven dat werknemer heeft aangegeven dat hij werkdruk, omzetsdruk en personele (onder)bezetting en complexiteit ervoer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden, waardoor het bijhouden van een urenadministratie erbij inschoot. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen. De vordering van werknemer met betrekking tot achterstallig loon en vakantiedagen wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 05-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:3104

**Zaaknummer:** 9293827 RL EXPL 21-106344 en 96222234 RL EXPL 22-268

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** R. Simons en J.L. Souman

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:661 lid 1 BW en 6:162 BW