

RECHTSPRAAK

De door werknemer genoemde stuitingshandelingen zijn in de gegeven omstandigheden onvoldoende om de verjaring van de vordering te stuiten. Rol van de advocaat ten aanzien van de stuitingshandelingen bekritiseerd.*Feiten*

Het gaat in deze zaak om een werknemer, die stelt dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Hij kampt met lichamelijke en geestelijke klachten, die volgens hem zijn veroorzaakt door zijn werkgever. Werkgever heeft een beroep gedaan op verjaring. Zoals de kantonrechter in het tussenvonnis (ktr. Rotterdam 17 januari 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:64) heeft geoordeeld, was werknemer in elk geval op 31 juli 2018 bekend met zijn schade en wie daarvoor volgens hem aansprakelijk was. Aangezien de vordering na vijf jaar verjaart, had werknemer uiterlijk op 31 juli 2023 die verjaring moeten stuiten. In voornoemd tussenvonnis is naar aanleiding van het beroep van werkgever op verjaring van de vordering, een aantal vragen gesteld aan werkgever. Partijen hebben een akte genomen.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de vordering van werknemer inderdaad is verjaard en deze wordt daarom afgewezen. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de verjaring tijdig is gestuit en beroept zich in dit verband op een brief van 19 december 2018 en een tweetal e-mails van 10 en 30 september 2020. Uit de stukken blijkt dat werknemer bekend was met de naamswijziging van werkgever, die per 14 mei 2018 heeft plaatsgevonden. De nieuwe naam staat in ieder geval op de door werkgever als bijlage 8 ingediende loonstrook van 6 augustus 2018. Daar komt bij dat uit de adressering van de brief van 19 december 2018 blijkt dat ook de advocaat van werknemer wist dat er 'iets' met de naam van werkgever is. Hij noemt in die adressering immers de oude en de nieuwe naam. Werkgever heeft de ontvangst van de brief van 19 december 2018 betwist, maar werknemer legt in zijn laatste akte een reactie daarop over van de verzekeraar van werkgever, een e-mail van 17 januari 2019. De kantonrechter begrijpt niet waarom werknemer nu pas met die e-mail komt. Werkgever heeft ook niet op die e-mail kunnen reageren nu deze zo laat ingediend is. Hoe dan ook, als ervan uitgegaan wordt dat die e-mail van 17 januari 2019 inderdaad een reactie is op de brief van de gemachtigde van werknemer van 19 december 2018, dan kan ervan uitgegaan worden dat de verjaring op 19 december 2018 is gestuit omdat die brief werkgever heeft bereikt. De dagvaarding is echter van 7 mei 2024. Om te oordelen dat de vordering niet is verjaard, moet

er ook vóór 19 december 2023 (5 jaar na 19 december 2018) nog een stuitingshandeling verricht zijn. De kantonrechter ziet die (nadere) stuitingshandeling niet in de e-mail van de advocaat van werknemer van 10 september 2020 aan [mailadres 1] en ook niet in de e-mail van 30 september 2020 aan [mailadres 2]. Dit soort e-mails, als de e-mails al authentiek zijn (werkgever heeft dit gemotiveerd betwist) en als ze al zijn ontvangen, kunnen gaan zwerven in een organisatie, zeker in een grote organisatie als die van werkgever. Stuitingshandelingen als deze zijn te belangrijk om dat risico te nemen. En als bij de zaak dan al in een vroeg stadium een advocaat is betrokken, die eenvoudig moet kunnen achterhalen waar een (aangetekende) brief naartoe moet, een advocaat die bovendien in 2019 nog een andere ingang had wat deze kwestie betreft (de e-mail van de verzekeraar van 17 januari 2019), dan moet er voor stuiting méér gedaan worden dan in 2020 is gebeurd. Meer is er echter niet gebeurd. Daarom komt de kantonrechter tot het oordeel dat de vordering is verjaard. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten. Naar het oordeel van de kantonrechter zou het de advocaat van werknemer sieren als hij deze kostenveroordeling voor zijn rekening neemt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4055

Zaaknummer: 11153989 CV EXPL 24-14797

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S. Karkache en J.G. Mahn

Wetsartikelen: 3:317 BW