

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Beroep op rechtsverwerking slaagt. Vordering in reconventie ter zake van schadevergoeding wordt afgewezen. Feiten en omstandigheden leiden tot het oordeel dat te lang is gewacht met het aansprakelijk stellen van de werknemer wegens vermeend opzettelijk en roekeloos handelen.

Feiten

Per 1 januari 2011 is werknemer voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden als bedrijfsleider op diens blauwebessenkwekerij. In april/mei 2015 heeft werknemer geconstateerd dat er sprake was van spint en trips (beestjes) op de bessenplanten in de kas van persoon A. Vlamings is langsgelopen en heeft een bepaald spuitmiddel geadviseerd. Werknemer heeft het geadviseerde middel op de blauwe bessen in de kas gespoten die na de laatste bespuiting zijn geoogst en geleverd aan persoon C. Persoon C heeft de geleverde blauwe bessen uit de kas afgekeurd vanwege een in de bessen aangetroffen stof. Als gevolg hiervan heeft persoon A in 2015 een deel van haar oogst niet kunnen verkopen. Per 31 december 2016 heeft werknemer zijn dienstverband met persoon A beëindigd. Op 17 mei 2018 heeft werkgever werknemer medegedeeld dat werkgever een tegenvordering heeft in verband met schade door gebruik van een illegaal bestrijdingsmiddel door werknemer in 2015 en werkgever heeft werknemer daarvoor (formeel) aansprakelijk gesteld. Persoon A heeft haar schadevordering op werknemer van € 75.873,36 aan werkgever gecedeerd. Werkgever vordert onder meer dat werknemer wordt veroordeeld aan hem te betalen een schadebedrag van € 75.873,36.

Oordeel

Artikel 21 Rv

In geschil tussen partijen is allereerst of er sprake is van een schending van artikel 21 Rv door werkgever. Ingevolge artikel 21 Rv zijn partijen verplicht de voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren. Indien artikel 21 Rv niet wordt nageleefd kan de rechter daaraan de gevolgen verbinden die hij in overeenstemming met de aard en de ernst van de schending wenselijk acht. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever weliswaar in strijd heeft gehandeld met artikel 21 Rv door niet aan te geven dat werknemer op enig moment bij persoon A in dienst was en daarmee onvolledige informatie heeft verstrekt, maar dat er geen aanleiding is om consequenties te verbinden aan de onvolledige vermelding

in de eis in reconventie. Niet gebleken is immers dat er sprake is van bewuste misleiding en werknemer heeft zich in de procedure steeds adequaat en ter zake dienend kunnen verdedigen.

Rechtsverwerking

Werknemer voert voorts aan dat er sprake is van rechtsverwerking omdat werkgever nimmer heeft gerept over enige beweerdelijke vordering uit hoofde van onrechtmatige daad op werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat voor rechtsverwerking alleen tijdsverloop niet voldoende is. Er moeten ook bijzondere omstandigheden zijn waardoor bij de schuldenaar het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de schuldeiser zijn aanspraak niet (meer) geldend zal maken, of waardoor de positie van de schuldenaar onredelijk zou worden benadeeld of verzwaaard als de schuldeiser zijn aanspraak alsnog geldend zou maken. Niet gebleken is dat werknemer tijdens het dienstverband aansprakelijk is gehouden voor de schade. Sterker nog: de kantonrechter begrijpt het standpunt van werkgever zo dat hij bewust heeft gewacht met de aansprakelijkheidsstelling vanwege de bereidheid van werknemer om aan persoon X een geldlening te verstrekken en dat bij aansprakelijkheidsstelling die bereidheid onder druk zou komen te staan. Ook na het einde van de arbeidsovereenkomst heeft werkgever nog zo'n 1,5 jaar gewacht met het aansprakelijk stellen van werknemer, terwijl partijen na beëindiging van het dienstverband nog regelmatig contact hadden over aflossing van de leningen. Gelet op het voorgaande is niet enkel sprake van het verstrijken van tijd, maar ook van gedragingen waarmee werkgever het gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt dat er geen acties worden ondernomen tot verhaal van schade op werknemer. Gelet op de vergaande gevolgen van een dergelijke aansprakelijkheidsstelling en de mogelijkheden daartegen verweer te kunnen voeren, heeft een werknemer een rechtens te respecteren belang om binnen redelijke termijn van de werkgever te vernemen welke feiten en omstandigheden aanleiding vormen tot de aansprakelijkheidsstelling. Uitgangspunt dient daarbij te zijn dat zodra de werkgever voldoende zekerheid heeft verkregen dat de schade is veroorzaakt door tekortschietend of foutief handelen van de betrokken persoon (i.c. de werknemer), hij de aansprakelijkheidsstelling ondubbelzinnig aan de werknemer kenbaar moet maken. Het voorgaande maakt dat het beroep van werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het geldend maken van zijn vordering op werknemer. De vordering van werkgever zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:976

Zaaknummer: 7299504

Rechters: P. de Bruin en P.J.M. Rouwen

Advocaten: A.B. Noordhof en M.C.J. Oonk-Pallandt

Wetsartikelen: 21 Rv