

RECHTSPRAAK

werknemer/P.C. Perssonell Company B.V.

Recht op transitievergoeding ondanks ontslag op staande voet. Verrekening gefixeerde schadevergoeding met transitievergoeding niet mogelijk wegens vervaltermijn. Appeltermijn en Algemene termijnenwet.

Feiten

(Hoger beroep van AR 2017-0011.) Werknemer is op 1 september 2010 in dienst getreden van PCPC als monteur. Op 13 juni 2016 is hij op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is als reden genoemd: '(...) U bent reeds meerdere malen met alcohol op op het werk verschenen. Hiervoor bent u al diverse malen gewaarschuwd. Vandaag bent u in het geheel, zonder kennisgeving, niet op het werk verschenen en bent u ook niet bereikbaar om aan te geven waarom dat u niet bent op komen dagen.' Werknemer heeft niet tijdig een verzoekschrift voor vernietiging van de opzegging ingediend. Daarmee staat het ontslag op staande voet vast. Werknemer verzoekt betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontvankelijkheid

De bestreden beschikking is van 2 januari 2017. De hogerberoepstermijn is drie maanden. De Algemene termijnenwet is van toepassing op deze beroepstermijn, die in artikel 358 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering staat. Artikel 7A:2031 BW is niet van toepassing op de beroepstermijn. Op grond van artikel 1 van de Algemene termijnenwet wordt de beroepstermijn, die anders op zondag 2 april 2017 zou eindigen, verlengd tot en met maandag 3 april 2017. Dat is de dag waarop het beroepschrift van werknemer ter griffie van het hof is binnengekomen. Dit is tijdig.

Geen ernstige verwijtbaarheid werknemer ondanks ontslag op staande voet

Wat het niet verschijnen op het werk betreft, heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de bedrijfsbus niet in orde was. Wat hier ook van zij, het niet reageren door werkgever op berichten van werknemer over de volgens hem onaanvaardbare staat van de bedrijfsbus maakt

dat het hem gemaakte verwijt onvoldoende is voor het niet toekennen van de transitievergoeding. Het hof is van oordeel dat van de werkgever in geval een werknemer op het werk onder invloed van alcohol verkeert, een duidelijke en indringende waarschuwing mag worden verwacht. Mogelijk is werknemer te lang de hand boven het hoofd gehouden, zoals ter zitting in eerste aanleg namens werkgever is verklaard, maar daarmee heeft de werkgever dan een ontoelaatbare situatie laten voortbestaan. Het kan in het midden blijven of werknemer inderdaad herhaaldelijk op het werk onder invloed van alcohol was. De uitzonderingssituatie, waarin het eind van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, doet zich hier dus niet voor. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding.

Verrekening gefixeerde schadevergoeding niet mogelijk wegens vervaltermijn

Uit het bepaalde in artikel 6:127 lid 1 BW volgt dat verrekening plaatsvindt door de verklaring van de schuldenaar dat hij zijn schuld met een vordering verrekent. Voor een geslaagd beroep van werkgever op verrekening met de gefixeerde schadevergoeding is vereist dat zij binnen de in artikel 7:686a lid 4 onderdeel a BW genoemde vervaltermijn van twee maanden na het ontslag op staande voet een verrekeningsverklaring aan werknemer heeft doen toekomen (vgl. Hof 's-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:134). Dat heeft werkgever niet tijdig gedaan. Aan het voorgaande doet niet af dat artikel 6:131 BW bepaalt dat de bevoegdheid tot verrekening niet eindigt door verjaring van de rechtsvordering, omdat hier geen sprake is van een verjaringstermijn maar van een vervaltermijn. Het tegenverzoek zal worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3971

Zaaknummer: 200.213.437/01

Rechters: J.F.M. Pols, W.H.B. den Hartog Jager en D.J.B. de Wolff

Advocaten: R.J. Ruiter en A.S.J.H. van den Bronk

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 6:127 BW