

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege bedreiging en mishandeling van een collega. Op basis van de videobeelden, onduidelijke en ongedateerde foto's en een aangifte van de betreffende collega kan de dringende reden niet worden vastgesteld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2016 in dienst bij werkgever in de functie van kapper op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor veertig uur in de week tegen een salaris van laatstelijk € 1.840,60 exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 8 augustus 2020 vindt tegen sluitingstijd een incident plaats tussen werknemer en een collega. Werkgever neemt hierop contact op met werknemer en zegt – na het bekijken van de videobeelden – dat er niets aan de hand is. Op 10 augustus 2020 wordt werknemer door werkgever weggestuurd uit de kapperszaak. Per e-mail wordt meegedeeld dat werkgever nader onderzoek zal doen naar het incident dat op 8 augustus 2020 heeft plaatsgevonden. Op 11 augustus 2020 wordt werknemer op staande voet ontslagen. In het bericht wordt hem meegedeeld dat bedreiging en mishandeling van een collega de reden hiervoor is. Werknemer ontkent geweld te hebben gebruikt. Op 14 augustus 2020 heeft de collega – die bedreigd en mishandeld zou zijn – aangifte van mishandeling gedaan. Werknemer verzoekt vergoeding wegens onregelmatige opzegging vermeerderd met wettelijke verhoging, billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Door het bericht waarmee werkgever het ontslag op staande voet heeft verleend is de reden van het ontslag op staande voet gefixeerd. Het beroep van werkgever op de druppel-emmertheorie gaat daarom niet op. Werkgever heeft de bedreiging en mishandeling van de collega onderbouwd onder verwijzing naar de aangifte van de betreffende collega, foto's van de hand van deze collega en een opname van de bewakingscamera van de kapperszaak. Het fragment van de bewakingscamera – dat slechts zes seconden duurt – laat niet zien dat een mishandeling, in de vorm van het slaan op de hand van de collega door werknemer, heeft plaatsgevonden. Op de ongedateerde foto's van de hand van de betreffende collega is niet te zien dat de hand dik of rood is. Dat mishandeling heeft plaatsgevonden is daarom niet komen vast te staan. Ten aanzien van de bedreiging is slechts een aangifte van de betreffende collega in het geding gebracht. Verder is verklaard dat werkgever de vader van de betreffende werknemer heeft gesproken en dat hij zou hebben verklaard dat het voor zijn dochter wegens het incident onveilig werd om in de kapperszaak te blijven werken. Deze verklaring levert

geen bewijs van bedreiging op en is bovendien een verklaring uit tweede hand. Een en ander leidt tot de slotsom dat de gestelde dringende reden niet vast is komen te staan. Hierdoor is onregelmatig opgezegd. De kantonrechter kent de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, billijke vergoeding en transitievergoeding toe. Het verzoek om een wettelijke verhoging over de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen, nu artikel 7:625 BW slechts geldt voor achterstallig loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10869

Zaaknummer: 8745389 HA VERZ 20-66

Rechters: P. Joele

Advocaten: Abdi en W.Y. Yeh

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW