

RECHTSPRAAK

Werkneemster eet na sluitingstijd kipnuggets en geeft kipnuggets weg zonder te betalen. Onder druk neemt werkneemster zelf op staande voet ontslag. Werkgeefster heeft werkneemster niet gewezen op gevolgen van ontslagname, zodat zij niet gerechtvaardigd op ontslagname mocht vertrouwen.

Feiten

Werkneemster is als crewtrainer sinds 7 juni 2016 in dienst van McDonald's Maastricht Gronsveld B.V. (hierna: McDonald's). In oktober 2018 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing ontvangen voor het tegen de geldende regels in nuttigen van een shake. McDonald's vermeldt in die brief dat drie officiële waarschuwingen in dezelfde categorie arbeidsrechtelijke gevolgen kan hebben en dat deze waarschuwing gedurende een jaar in het personeelsdossier zal worden bewaard. Op de avond van 27 juli 2020 geeft een collega (shiftmanager) een ijsje aan een ex-collega (ex-manager), zonder dit af te rekenen. Werkneemster heeft na sluitingstijd enkele overgebleven kipnuggets gegeten en heeft ook enkele kipnuggets aan de ex-manager gegeven. Op 28 juli 2020 volgt een schorsing van werkneemster en wordt een onderzoek ingesteld. Tijdens een gesprek heeft werkneemster erkend de kipnuggets gratis aan de ex-manager te hebben gegeven. Op 5 augustus 2020 vindt een gesprek plaats tussen werkneemster en een medewerker van een door McDonald's ingeschakeld recherchebureau. Er wordt een verklaring opgesteld waarin werkneemster aangeeft dat haar niets anders rest dan ontslag te nemen. Aansluitend vindt een gesprek plaats met de restaurantmanager en heeft werkneemster schriftelijk bevestigd per direct ontslag te nemen. McDonald's heeft dit ontslag op staande voet nog dezelfde dag bevestigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst onverkort voortduurt. McDonald's stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt alsnog voorwaardelijk een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het er alle schijn van heeft dat werkneemster onder druk van McDonald's zelf ontslag heeft genomen. McDonald's heeft werkneemster tijdens het laatste gesprek niet gewezen op de gevolgen van de ontslagname. Ook is er geen bedenktijd gegeven alsmede het advies om zich juridisch te laten adviseren. Het beroep van McDonald's op een zerotolerancebeleid slaagt niet, waarbij de kantonrechter verwijst naar de officiële waarschuwing uit 2018, waarin staat dat bij drie waarschuwingen in dezelfde categorie dit

gevolgen kan hebben voor het dienstverband. Het feit dat de shiftmanager niet is ontslagen en hem ook niet is verzocht zelf ontslag te nemen, duidt ook niet op een zerotolerancebeleid. Een beroep van McDonald's op de officiële waarschuwing uit 2018 slaagt niet, omdat in de brief expliciet is vermeld dat deze brief gedurende een jaar zal worden bewaard. Omdat McDonald's er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemster ontslag wilde nemen, verklaart de kantonrechter voor recht dat de arbeidsovereenkomst onverkort voortduurt. Het (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek van McDonald's wordt afgewezen. Het staat weliswaar vast dat werknemster zelf kipnuggets heeft genuttigd en heeft weggegeven zonder te betalen, maar deze overtreding van de huisregels leidt in deze zaak niet tot een voldragen e-grond. Werkneemster moet op straffe van verbeurte van een dwangsom weer tot het werk worden toegelaten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:8873

Zaaknummer: 8749426 AZ VERZ 20-95

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: P.W.F. Kostons

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW