

RECHTSPRAAK

Grove bedreigingen en ernstige beledigingen door schoonmaker McDonalds tijdens keukenincident leveren rechtsgeldig ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 20 juni 2016 in dienst getreden bij McDonalds. De laatste functie die hij vervulde, is die van medewerker onderhoud. Op 5 maart 2025 's avonds vond een incident plaats in de keuken tussen werknemer en een collega, in het bijzijn van enkele andere collega's. Het incident staat ook op videobeeld, zonder geluid. Direct na de melding vond een gesprek plaats tussen werknemer, de collega en de shiftmanager. De collega heeft op 6 maart 2025 's ochtends het incident beschreven en de beschrijving aan McDonalds gestuurd. Gezien de aard en de ernst van de melding en de videobeelden heeft vervolgens op 7 maart 2025 een gesprek met werknemer plaatsgevonden. In dat gesprek heeft werknemer onder meer ontkend zich agressief te hebben uitgelaten en/of gescholden te hebben. McDonalds vond aanvullend onderzoek nodig en heeft werknemer per brief gedurende het onderzoek geschorst. In dezelfde brief is werknemer uitgenodigd om (weer) op gesprek te komen op 11 maart 2025. In de tussentijd heeft McDonalds verklaringen opgevraagd bij collega's die tijdens het incident op de werkplek van McDonalds aanwezig waren. Op dinsdag 11 maart 2025 vond het gesprek plaats met werknemer. In dat gesprek is onder meer gezegd dat werknemer voor McDonalds ontoelaatbaar gedrag heeft vertoond en dat zijn gedrag een reden voor ontslag op staande voet vormt. Werknemer bleef ontkennen en toonde geen zelfreflectie en bood geen excuses aan. Na (vergeefs) overleg tussen McDonalds en werknemer over onder meer het sluiten van een vaststellingsovereenkomst heeft McDonalds werknemer op 12 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens grove belediging en ernstige bedreigingen. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. McDonalds verweert zich en stelt dat de verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen.

Oordeel

Vast staat dat ten tijde van het incident in de keuken naast werknemer en de collega ook twee andere medewerkers aanwezig waren. Alle vier hebben verklaard over wat er toen is gebeurd. Dat het incident begon met werknemer, die bij de collega verhaal kwam halen over diens gesprek met de manager, is voldoende aannemelijk geworden. De kantonrechter constateert verder dat tegenover de ontkenning van werknemer de verklaring van de collega staat en dat de verklaring van de collega op strekking en inhoud wordt ondersteund door de verklaringen van de andere twee medewerkers die toen in de keuken aanwezig waren. Daar komt bij dat, anders dan de verklaring van werknemer over het incident, de verklaringen van de andere drie

goed passen bij de videobeelden die van het incident zijn gemaakt. Daarop is te zien dat het gesprek begint met een woordenwisseling tussen werknemer en de collega, dat de lichaamstaal van werknemer gaandeweg onrustiger en agressiever wordt, hij op enig moment een stap naar voren zet en dreigend overkomt, en dat na het weglopen van de collega werknemer druk gebarend door blijft praten richting de collega. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat McDonalds de werknemer verweten gedragingen voldoende aannemelijk heeft gemaakt.

De volgende vraag is of een en ander kwalificeert als dringende reden.

In de huisregels van McDonalds, die werknemer geacht wordt te kennen, worden seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld (ook in lichte mate) expliciet, op straffe van ontslag op staande voet, verboden. Los daarvan staat in artikel 7:678 lid 2 onder e BW dat een dringende reden aanwezig geacht kan worden bij onder andere het grovelijk beledigen van collega's. Dat (alleen) in zijn geval het overtreden van deze huisregel is gesanctioneerd met ontslag op staande voet en bij andere collega's niet, heeft werknemer wel gesteld, maar niet onderbouwd. Dat werknemer zich gepikeerd voelde omdat de collega "achter zijn rug" over hem had geklaagd, moge zo zijn, maar mag geen aanleiding zijn om vervolgens op intimiderende wijze bij de collega verhaal te gaan halen. Van voorafgaande herhaalde bedreigingen, beledigingen en intimidatie van de collega jegens werknemer (waarmee de collega volgens werknemer, zo begrijpt de kantonrechter, een en ander over zichzelf zou hebben afgeroepen) is niet gebleken. Hoewel kan worden aangenomen dat de gevolgen van het ontslag ingrijpend zijn voor werknemer, is dat geen aanleiding om zijn gedragingen – die hij is blijven ontkennen, waardoor het opleggen van een lichtere sanctie (wegens (bijvoorbeeld) betuigde spijt en/of gebleken zelfinzicht) niet voor de hand lag – niet als dringende reden aan te merken. Gelet op het voorgaande moet worden geoordeeld dat sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dit betekent dat de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5023

Zaaknummer: 11687113 \ EJ VERZ 25-89

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.S.R. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW