

ECLI:NL:RBLIM:2020:8873

Instantie	Rechtbank Limburg
Datum uitspraak	10-11-2020
Datum publicatie	28-11-2020
Zaaknummer	8749426 AZ VERZ 20-95
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	Werkneemster eet na sluitingstijd kipnuggets en geeft kipnuggets aan een ex-collega.

Ze neemt zelf ontslag op (dringend en herhaald) verzoek van werkgever. Geen zerotolerance beleid. Eerdere mededeling werkgever: ontslag bij drie waarschuwingen. Slechts één eerdere waarschuwing. Werkneemster niet gewezen op de gevolgen van het ontslag. Werkgever mocht niet gerechtvaardigd erop vertrouwen dat werkneemster ontslag wilde nemen.

Vindplaatsen [Rechtspraak.nl](https://rechtspraak.nl)

Uitspraak

—

beschikking

RECHTBANK LIMBURG

Burgerlijk recht

Zittingsplaats Maastricht

Zaaknummer: 8749426 AZ VERZ 20-95

Beschikking van 10 november 2020

in de zaak van

[verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] ,
wonend te [woonplaats] ,
verzoekende partij,
tevens verwerende partij in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,
gemachtigde mr. R. Gijsen, advocaat,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

MCDONALD'S MAASTRICHT GRONSVELD B.V.,

gevestigd te Gronsveld (gemeente Eijsden-Margraten),

verwerende partij,

gemachtigde mr P.W.F. Kostons, advocaat.

Partijen zullen hierna [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] en Mc Donald's genoemd worden.

1 De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift met bijlagen
- het verweerschrift met bijlagen
- de door partijen nagezonden bijlagen
- de mondelinge behandeling op 28 oktober 2020, waarbij mr. Gijsen een pleitnota heeft overgelegd..

1.2. Ten slotte is beschikking bepaald op heden.

2 De feiten

2.1. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] is op grond van een arbeidsovereenkomst op 7 juni 2016 in dienst van Mc Donald's getreden. Zij vervulde laatstelijk de functie van crewtrainer tegen een brutoloon van € 1.583,97 per maand (exclusief vakantiegeld en emolumenten).

2.2. Bij brief van 6 oktober 2018 heeft (de toenmalige restaurantmanager van) Mc Donald's aan [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] medegedeeld dat zij zich op 3 oktober 2018 niet aan de geldende huisregels heeft gehouden omdat zij op de werkvloer een shake genuttigd heeft. Mc Donald's heeft in de brief gesteld dat dit eventueel tot ontslag kan leiden. Verder heeft Mc Donald's het volgende in de brief vermeld:

"U begrijpt dat McDonald's dit gedrag niet tolereert. U ontvangt hier dan ook een 1ste waarschuwing voor. 3 officiële waarschuwingen in dezelfde categorie kan gevolgen hebben voor uw functie en uw dienstverband. De brief zal gedurende 1 jaar bewaard worden in uw personeelsfile."

2.3. Op maandagavond 27 juli 2020 rond 22.30 uur heeft [naam ex-manager] (hierna: [naam ex-manager]), een ex-manager van Mc Donalds, Mc Donald's bezocht. [naam shiftmanager] (hierna:

[naam shiftmanager]) was die avond shiftmanager. Hij heeft die avond aan [naam ex-manager] een ijsje gegeven waarvoor zij niet betaald heeft. [naam ex-manager] was ook na sluitingstijd nog aanwezig. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft na sluitingstijd enkele kipnuggets die over waren gegeten en ook enkele kipnuggets aan [naam ex-manager] gegeven.

2.4. Mc Donald's heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] op 28 juli 2020 via e-mail medegedeeld dat zij was geschorst "hangende het onderzoek" en haar uitgenodigd voor een gesprek op 30 juli 2020.

[verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft diezelfde dag de ontvangst van de e-mail bevestigd en Mc Donald's gevraagd wat de aanleiding van de schorsing is.

2.5. Op 30 juli 2020 heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] gesproken met [naam 1] , [naam restaurantmanager] (restaurantmanager), [naam 2] en [naam shiftmanager] . Tijdens dat gesprek is [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] verweten dat zij op 27 juli 2020 kipnuggets gratis aan [naam ex-manager] heeft gegeven. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft tijdens dit gesprek erkend dat zij dat gedaan heeft.

2.6. Bij e-mail van 1 augustus 2020 heeft Mc Donald's [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] uitgenodigd voor een gesprek op 5 augustus 2020.

2.7. Op 5 augustus 2020 heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] gesproken met [naam werknemer bedrijfsrecherche] , werknemer van Bedrijfsrecherche Nederland B.V. [naam werknemer bedrijfsrecherche] heeft de volgende verklaring van [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] opgetekend:

"U heeft mij uitgelegd waarover u mij wenst te spreken. Ik ben crewtrainer bij McDonald's restaurant Maastricht Gronsveld. Ik erken dat ik in de nacht van 27 juli 2020 op 28 juli 2020 McDonald's producten gratis heb weggegeven aan een oud collega. Ik heb deze niet afgerekend. Ik ben hiervoor geschorst. Ik weet dat dit niet correct is en dat ik hiermee verduistering in dienstbetrekking heb gepleegd. Een collega die naast mij stond heeft er niets mee te maken gehad, dit was mijn eigen beslissing. Ik zou niet willen dat mijn acties gevolgen hebben voor anderen. Ik begrijp dat het in mij gestelde vertrouwen door mijn werkgever hierdoor ernstig beschadigd is en resteert mij niets anders dan per direct ontslag te nemen. Ik heb deze verklaring vrijwillig en zonder dwang afgelegd."

[verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft deze verklaring ondertekend.

Daarna is de bespreking voortgezet in aanwezigheid van restaurantmanager [naam restaurantmanager] . [naam werknemer bedrijfsrecherche] heeft toen [naam restaurantmanager] medegedeeld dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] bereid was ontslag te nemen. Vervolgens heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] zelf de volgende verklaring geschreven en ondertekend:

"Ik, [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] , neem per direct ontslag bij Mc Donald's Maastricht-Gronsveld."

2.8. Bij brief van 5 augustus 2020 heeft Mc Donald's het ontslag op staande voet bevestigd.

2.9. Bij brief van 14 augustus 2020 heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] aan Mc Donald's medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, dat zij zich beschikbaar stelt voor het verrichten van de bedongen arbeid en dat zij aanspraak maakt op betaling van het loon.

2.10. Mc Donald's heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek]

vervolgens een (concept) vaststellingsovereenkomst aangeboden. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft dat aanbod afgewezen.

3 Het geschil

- 3.1. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] verzoekt:
 1. Het ontslag op staande voet – voor zover verleend – te vernietigen en of,
 2. Voor recht te verklaren dat de eenzijdige verklaring van [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] van 5 augustus 2020 buitengerechtelijk is vernietigd,
 3. voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst onverkort voortduurt,
 4. Mc Donald's te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 28 juli 2020 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met vakantiebijslag en te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging vanaf de vierde dag na de dag waarop het loon maandelijks verschuldigd is,
 5. Mc Donald's te veroordelen om [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] binnen 5 dagen na betekening van de beschikking toe te laten op de werkvloer om aldaar de bedongen werkzaamheden uit te voeren, op straffe van verbeurte van een dwangsom,
 6. Mc Donald's te veroordelen tot betaling van de proces- en de nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.
- 3.2. Het verweer van Mc Donald's strekt tot afwijzing van het verzoek.
- 3.3. Mc Donald's verzoekt voorwaardelijk – voor het geval de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 5 augustus 2020 – de arbeidsovereenkomst te ontbinden met onmiddellijke ingang dan op een door de kantonrechter te bepalen datum.
- 3.4. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] voert op haar beurt verweer tegen het (voorwaardelijke) verzoek.

4 De beoordeling

- 4.1. Vaststaat dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] op 27 juli 2020 kipnuggets gratis heeft weggegeven aan [naam ex-manager] . Hiermee heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] gehandeld in strijd met de huisregels. De kantonrechter stelt vast dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] reeds in het gesprek van 1 augustus 2020 dringend is verzocht om daarom zelf ontslag te nemen omdat anders Mc Donald's haar zou ontslaan.
- 4.2. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft in de daarop volgende dagen niet zelf ontslag genomen. Dat heeft zij eerst gedaan vlak na het gesprek met de bedrijfsrechercheur op 5 augustus 2020. Het heeft er alle schijn van dat dit gesprek door Mc Donalds is gepland om [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] alsnog ertoe te bewegen zelf ontslag te nemen. Het betoog van Mc Donalds dat het tweede gesprek is gevoerd omdat de camerabeelden van de avond van 27 juli 2020 nog moesten worden bestudeerd, snijdt geen hout. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] had immers reeds op 1 augustus 2020 erkend dat zij de kipnuggets gratis had weggegeven.
- 4.3. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft vervolgens na/tijdens het tweede gesprek de arbeidsovereenkomst schriftelijk met onmiddellijke ingang opgezegd. Gesteld noch gebleken is dat Mc Donalds bij die gelegenheid (of op 1 augustus 2020) [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] erop heeft gewezen welke

de gevolgen van het zelf ontslag nemen zouden (kunnen) zijn. Zo is [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] er bijvoorbeeld niet op gewezen dat zij geen recht zou hebben op een WW-uitkering.

Gezien de vergaande gevolgen voor [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] had het ook op de weg van Mc Donalds gelegen om haar een paar dagen bedenktijd te geven en haar daarbij dringend te adviseren ter zake juridisch advies in te winnen. Mc Donalds heeft dit echter niet gedaan en – integendeel – [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] ter plekke het hiervoor geciteerde briefje laten schrijven en dit vervolgens bevestigd.

Mc Donald's heeft [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] verder ook op het verkeerde been gezet door haar voor te houden dat Mc Donald's een zerotolerance beleid in dit soort zaken hanteert. Van een dergelijk beleid is immers geen sprake. Dat blijkt uit de hiervoor geciteerde brief van 6 oktober 2018 waarin staat dat eerst bij drie waarschuwingen in dezelfde categorie dit gevolgen kan hebben voor het dienstverband. Ook blijkt uit het feit dat de arbeidsovereenkomst van [naam shiftmanager] niet is beëindigd dat Mc Donalds in de praktijk geen zerotolerance beleid voert. [naam shiftmanager] heeft immers net als [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] producten van Mc Donalds gratis weggegeven. [naam shiftmanager] is, zo stelt Mc Donald's zelf, teruggeplaatst in functie en overgeplaatst naar een andere vestiging.

4.4. Als reden waarom [naam shiftmanager] niet is ontslagen en ook niet is verzocht om zelf ontslag te nemen voert Mc Donald's aan dat [naam shiftmanager] "nooit eerder aangesproken is op feiten als de onderhavige". In wezen geldt dat ook voor [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek]. Zij is weliswaar wel eerder op een soortgelijke overtreding van de huisregels aangesproken in de brief van 6 oktober 2018, maar zij mocht erop vertrouwen dat die overtreding haar nu niet meer tegengeworpen zou worden. De brief vermeldt immers dat deze gedurende 1 jaar zal worden bewaard in haar "*personeelsfile*".

Bovendien wordt in diezelfde brief aangegeven dat eerst drie officiële waarschuwingen in dezelfde categorie gevolgen zouden kunnen hebben voor haar functie en dienstverband. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] hoefde er dan ook niet van uit te gaan dat ontslag aan de orde was na de haar nu verweten overtreding van de huisregels.

4.5. Op grond van voorgaande overwegingen komt de kantonrechter tot de conclusie dat Mc Donalds [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] ten onrechte in de waan heeft gebracht dat Mc Donald's zelf de arbeidsovereenkomst op goede gronden kon opzeggen en dat Mc Donald's bovendien zich er onvoldoende van heeft vergewist dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] zich bewust was van de gevolgen van de door gedane opzegging. Onder die omstandigheden mocht Mc Donald's er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] de wil had om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Van een daadwerkelijke opzegging is dus geen sprake geweest. Hieruit volgt dat de onderdelen 1. en 2 van het verzoek van [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] zullen worden afgewezen en dat onderdeel 3. zal worden toegewezen.

4.6. Mc Donald's zal, nu de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, worden veroordeeld tot betaling van het loon. [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] verzoekt Mc Donald's te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 28 juli 2020. Deze datum komt niet overeen met de datum waarop [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] de arbeidsovereenkomst opgezegd zou hebben. Kennelijk is Mc Donald's vanaf 28 juli 2020 (de datum met ingang waarvan [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] is geschorst) gestopt met betaling van het loon. Aangezien Mc Donald's op dit punt geen afzonderlijk verweer gevoerd heeft, zal zij worden veroordeeld tot betaling van het loon vanaf deze datum. Voor betaling van de vakantiebijslag bestaat nu (nog) geen grond. De vakantiebijslag wordt blijkens de door [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek]

overgelegde arbeidsovereenkomst immers eerst in juni over de achterliggende periode van 1 juni tot en met 31 mei wordt uitbetaald. De wettelijke rente zal worden toegewezen vanaf de vierde dag na de dag waarop het loon verschuldigd is, tot de dag van betaling. De wettelijke verhoging zal op grond van art. 7:625 lid 1 BW worden toegewezen vanaf de vierde werkdag na de dag waarop het loon verschuldigd is.

4.7. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en het (voorwaardelijke) verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen (zie rechtsoverweging 4.8), zal Mc Donald's ook worden veroordeeld om [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] binnen vijf dagen na betekening van deze beslissing tot haar werkzaamheden toe te laten. De dwangsom die [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] hieraan verbonden wenst te zien, zal eveneens worden toegewezen.

4.8. Het (voorwaardelijke) verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen. Het staat weliswaar vast dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] zelf kipnuggets heeft genuttigd en heeft weggegeven zonder te betalen, maar deze overtreding van de huisregels leidt in deze zaak niet tot het oordeel dat [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] hiermee zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van Mc Donalds redelijkerwijs niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Van een zerotolerance beleid is immers geen sprake aangezien de arbeidsovereenkomst met [naam shiftmanager] niet is opgezegd en aangezien Mc Donald's zelf [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] heeft medegedeeld dat eerst bij een derde waarschuwing dit gevolgen zou kunnen hebben voor haar functie en dienstverband. Op deze mededeling mocht [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] vertrouwen.

4.9. Als de in het ongelijk gestelde partij zal Mc Donald's worden veroordeeld tot betaling van de proceskosten, aan de zijde van [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] tot op heden begroot op:

- griffierecht € 83,00
- salaris gemachtigde € 720,00

Totaal: € 803,00

De wettelijke rente over dit bedrag zal worden toegewezen met ingang van de vijftiende dag na betekening van deze beschikking.

4.10. De nakosten zullen worden toegewezen op de wijze als in de navolgende beschikking is bepaald.

5 De beslissing

De kantonrechter

5.1. verklaart voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen onverkort voortduurt,

5.2. veroordeelt Mc Donald's tot betaling aan [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] van het loon van € 1.583,97 bruto per maand met ingang van 28 juli 2020 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke rente over het achterstallig loon vanaf de vierde dag na de dag waarop het loon maandelijks verschuldigd is tot de dag van betaling en en te vermeerderen met de wettelijke verhoging, telkens vanaf de vierde werkdag na de dag waarop het loon verschuldigd is,

- 5.3. veroordeelt Mc Donald's om [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] binnen vijf dagen na betekening van deze beschikking toe te laten op de werkvloer om haar aldaar de bedongen arbeid op gebruikelijke wijze en onder gebruikelijke omstandigheden te laten uitvoeren, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 500,00 per dag(deel) dat Mc Donald's daarmee in gebreke blijft, tot een maximumbedrag van € 25.000,00,
- 5.4. veroordeelt Mc Donald's tot betaling van de proceskosten, aan de zijde van [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] begroot op € 803,00, te vermeerderen met de wettelijke rente met ingang van de vijftiende dag na betekening van deze beschikking tot de dag van betaling,
- 5.5. veroordeelt Mc Donald's, onder de voorwaarde dat/zij niet binnen twee weken na aanschrijving door [verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek] volledig aan deze beschikking voldoet, in de na deze beschikking ontstane kosten, begroot op:
- € 120,-- aan salaris gemachtigde, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW met ingang van de vijftiende dag na aanschrijving tot de dag der voldoening,
 - te vermeerderen, indien betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden, met de exploitkosten van betekening van het vonnis, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW met ingang van de vijftiende dag na betekening tot de dag der voldoening,
- 5.6. verklaart de onderdelen 5.2 tot en met 5.5. van deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad,
- 5.7. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.H.J. Otto en is in het openbaar uitgesproken.

Type: RW