

RECHTSPRAAK

## McBurger Ruby B.V. /werknemer

***Ontbinding van arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer vrij te stellen van werk en aan te sturen op ontbinding zonder deugdelijke grond of onderzoek of tot een oplossing van het conflict te komen.***

### *Feiten*

McBurger Ruby B.V. (hierna: McBurger) is onderdeel van een franchiseketen van zeven vestigingen van McDonald's-restaurants in de regio Noord-Holland. Werknemer is op jonge leeftijd bij McBurger gaan werken, en van restaurantmedewerker opgeklommen tot zijn huidige positie als directielid. X voert sinds 1 januari 2018 de directie over de organisatie, samen met Y, de zoon van X. De laatste jaren heeft werknemer nauw samengewerkt met X en gold hij als zijn rechterhand en vertrouweling. Y is de afgelopen jaren een steeds belangrijker rol gaan vervullen in de organisatie, ook omdat X in 2014 en 2015 ernstig ziek is geworden. Op 26 maart 2019 heeft X een signaal gekregen dat een aantal medewerkers van die vestiging klachten had over werknemer. X heeft vervolgens met die medewerkers gesproken. Naar aanleiding daarvan heeft X aan Bedrijfsrecherche Nederland opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de klachten over werknemer. In een e-mail van 29 maart 2019 heeft X werknemer een officiële waarschuwing gestuurd. Daarbij is door X onder meer opgemerkt dat was gebleken dat werknemer zich zeer negatief uitliet over de organisatie en over Y, dat hij medewerkers op onaanvaardbare wijze onder druk zette en intimideerde, en dat er bijzonder belastende verklaringen tegen hem waren afgelegd in het onderzoek door Bedrijfsrecherche Nederland. X heeft werknemer opgedragen zich van ongewenste gedragingen te onthouden en aangegeven dat de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd, indien werknemer daaraan geen gehoor zou geven. Verder heeft X in die e-mail kenbaar gemaakt dat er een mediator zou worden benaderd om de verhoudingen tussen werknemer en Y te normaliseren. In een e-mail van 29 maart 2019 heeft werknemer gereageerd op eerdergenoemde e-mail van X van diezelfde datum. Op 8 april 2019 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen X en werknemer. In dat gesprek heeft X aangegeven dat hij op grond van de verklaringen van medewerkers twijfels had of werknemer wel tot verbetering van zijn gedrag in staat was en dat zijn vertrouwen in werknemer als leidinggevende was aangetast. Na afloop van het gesprek is werknemer vrijgesteld van werk. Op 10 april 2019 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation is op 30 april 2019 beëindigd zonder resultaat. McBurger verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op onder meer de e-grond en

g-grond.

*Oordeel*

*Ontbinding op de e-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter levert het door McBurger gestelde verwijtbare gedrag van werknemer geen redelijke grond voor ontbinding op. De stelling van McBurger dat werknemer zich verwijtbaar heeft gedragen, berust voornamelijk op verklaringen van medewerkers die zijn neergelegd in het rapport van Bedrijfsrecherche Nederland en het aanvullende rapport. Echter, naar die verklaringen moet met de nodige terughoudendheid worden gekeken en daaraan komt slechts beperkte waarde toe. Die verklaringen zijn immers niet alleen anoniem, maar ook niet ondertekend. Daarbij komt dat werknemer heeft toegelicht dat hij wel in grote lijnen kan nagaan om welke medewerkers het gaat en dat deels sprake is van medewerkers ten aanzien van wie hij als leidinggevende kritisch is geweest. Maar bovendien geldt voor alle verklaringen dat daarin waardeoordelen en kwalificaties staan met betrekking tot het gedrag van werknemer, zonder dat daarvoor een voldoende concrete of feitelijk basis is te vinden in die verklaringen. Daarmee is dat onderzoek ondeugdelijk en is het voor werknemer ook niet goed mogelijk zich daartegen adequaat te verweren. Voor zover al sprake zou zijn van enig verwijtbaar gedrag, mocht worden verwacht dat werknemer de gelegenheid zou krijgen om dit gedrag aan te passen en te verbeteren. McBurger heeft immers in de e-mail van X van 29 maart 2019 aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven, met de mededeling dat werknemer zich van ongewenste gedragingen diende te onthouden en dat de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd, indien werknemer daaraan geen gehoor zou geven. Er is niet gesteld dat werknemer die waarschuwing genegeerd heeft. Werknemer is door McBurger vervolgens op 8 april 2019 niettemin vrijgesteld van werk, maar niet duidelijk is waarom McBurger het effect van haar waarschuwing niet heeft willen afwachten. McBurger was immers ook op 29 maart 2019 al op de hoogte van de door de medewerkers afgelegde verklaringen, terwijl niet gebleken is dat er op 8 april 2019 sprake was van nieuwe feiten of omstandigheden.

*Ontbinding op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding*

Gelet op de verwijten die partijen elkaar over en weer maken, de aard van de functie van werknemer en de inmiddels ontstane spanningen tussen werknemer en X, valt niet in te zien dat partijen nog op een vruchtbare manier met elkaar kunnen samenwerken. In feite erkent werknemer ook dat de arbeidsovereenkomst geen toekomst heeft en niet meer voortgezet kan worden. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. McBurger heeft werknemer vrijgesteld van werk en op een ontslag wegens verwijtbaar gedrag aangestuurd, zonder dat zij daartoe een voldoende deugdelijke reden had en zonder een voldoende deugdelijk onderzoek. Ook is McBurger overgegaan tot indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder werknemer nog in de gelegenheid te stellen zijn gestelde verwijtbare gedrag aan te passen of zich daarvan te onthouden, terwijl McBurger met haar waarschuwing van 29 maart 2019 die gelegenheid wel

had geboden. Van voldoende reële pogingen of inspanningen van McBurger om tot een oplossing van het conflict te komen of tot de-escalatie daarvan, is de kantonrechter niet gebleken. Een kortstondig mediationtraject schiet in dat kader tekort. Daarbij weegt mee dat McBurger in korte tijd heeft aangestuurd op ontslag, hoewel werknemer al 27 jaar bij haar in dienst was en nooit eerder is gebleken van problemen met het functioneren of het gedrag van werknemer. Gelet daarop heeft McBurger haar verplichtingen als werkgever ernstig geschonden en dat heeft geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarmee is die ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van McBurger. De billijke vergoeding wordt bepaald op een bedrag van bedrag van € 125.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 17-07-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:6887

**Zaaknummer:** 7782794 AO VERZ 19-51

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** S. van Ketel en B.L.G.M. van Gemert

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 8 BW