

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en McDonald's wordt ontbonden op de e-grond, omdat werknemer in de loop van een overgang van onderneming McDonald's heeft misleid omtrent zijn arbeidsrechtelijke positie.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2012 in dienst getreden bij een McDonald's vestiging die op dat moment werd gedreven door zijn vader. Het salaris van werknemer is in de loop van de tijd (aanzienlijk) gestegen. Per 1 april 2024 heeft de vader van werknemer zijn vestigingen overgedragen aan McDonald's Nederland B.V. (hierna: McDonald's). Bij de onderhandelingen was zowel werknemer als zijn vader aanwezig. In het kader van de overname heeft werknemer McDonald's geanonimiseerde personeelsoverzichten overhandigd. Zijn gegevens (incl. salaris en functie) waren op deze overzichten niet vermeld. Vlak voor de koop heeft de advocaat van werknemer de lijsten opnieuw gestuurd, ditmaal met de functie en het salaris van werknemer vermeld. In de e-mail wordt echter gerefereerd aan de lijsten die werknemer eerder heeft opgestuurd en wordt niet vermeld dat deze lijsten nieuwe informatie bevatten. Pas na de koop, nadat McDonald's had gevraagd om aangepaste personeelslijsten, wordt werknemers naam voor het eerst genoemd op de lijsten. Hierna hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. In een eerder door werknemer aangespannen kortgedingprocedure heeft hij verder voor het eerst een arbeidsovereenkomst overgelegd. In die arbeidsovereenkomst is de cao-Horeca van toepassing verklaard, is een bruto-uurloon opgenomen van € 13,50 en een onvoorwaardelijke bonus van € 10.000 per maand, waarop werknemer ook recht zou hebben in geval van al dan niet vrijwillig ontslag. Inmiddels staat tussen partijen vast dat deze overgelegde arbeidsovereenkomst later door werknemer is opgesteld en is geantedateerd. Naast deze geantedateerde arbeidsovereenkomst zijn er addenda op de arbeidsovereenkomst in het geding gebracht, gedateerd op 31 december 2022 (salarisvaststelling van € 7.290 bruto en een bonus van € 1.000 bruto per maand), 30 oktober 2023 (salarisvaststelling van € 20.000 bruto per maand, een leasebudget van € 2.000 per maand, een netto-onkostenvergoeding van € 2.000 per maand en een ontslagvergoeding van een jaarsalaris) en 31 januari 2024 (salarisvaststelling van € 10.000 bruto per maand en een netto-onkostenvergoeding van € 2.000 per maand). Deze addenda zijn voor het eerst op 8 april 2024 door McDonald's ontvangen. Diezelfde dag heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 22 april 2024 heeft McDonald's het loon van werknemer verlaagd naar € 3.833,05 bruto per maand, omdat werknemer volgens McDonald's tijdens de overname een dubbele rol heeft gespeeld, niet alle relevante informatie heeft gedeeld en zijn arbeidsvoorwaarden in de periode voorafgaand aan

de overname disproportioneel zijn verbeterd. In onderhavige procedure verzoekt McDonald's de kantonrechter onder andere primair om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond). Ook verzoekt McDonald's de kantonrechter de hoogte van het salaris vast te stellen op € 3.833,05 bruto per maand. In een tegenverzoek verzoekt werknemer onder andere om toekenning van achterstallig loon vanaf 1 april 2024, waarbij hij wijst op de (volgens hem) rechtsgeldig overeengekomen addenda.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond

De door McDonald's gestelde feiten en omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd houden geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer, zodat het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing is. Verder oordeelt de kantonrechter dat sprake is van een voldragen e-grond. De kantonrechter is het met McDonald's eens dat werknemer kan worden verweten dat hij McDonald's, als zijn toekomstige werkgever, tijdens het verkoopproces in de maanden februari en maart 2024 alsook tijdens de kortgedingprocedure heeft misleid omtrent zijn arbeidsrechtelijke positie. In de kern komt het erop neer dat werknemer over zijn positie binnen de restaurants heeft gezwegen waar spreken plicht was. McDonald's heeft, in het kader van haar onderzoeksplicht voorafgaand aan de verkoop, meermaals om al dan niet anonieme personeelslijsten van beide restaurants gevraagd. Het was vervolgens werknemer die, zo is achteraf gebleken, incomplete lijsten aanleverde, lijsten waarop hij, althans een medewerker met zijn functie en zijn salaris, niet voorkwam. Toen vlak voor het tekenen van de koopovereenkomst (schijnbaar) nieuwe lijsten werden aangeleverd, rustte op werknemer een informatieplicht om McDonald's op de gewijzigde informatie te wijzen. Daar komt bij dat werknemer nimmer een afdoende verklaring heeft gegeven voor het feit waarom zijn positie en salaris toen opeens wel op de anonieme lijsten stonden. Daar komt verder bij dat de addenda, met onnavolgbare en exorbitante salarisaanpassingen, onkostenvergoedingen en beëindigingsvergoedingen, gedateerd zijn op data die liggen nadat McDonald's en de vader van werknemer in overleg zijn getreden over de overname. De addenda lijken dan ook te zijn opgesteld om werknemer een volstrekt ongebruikelijk sterke positie binnen McDonald's te geven. Dit handelen van werknemer kwalificeert de kantonrechter als ernstig verwijtbaar, met als gevolg dat de ontbinding wordt uitgesproken op verkorte termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding.

Bewijsopdracht werknemer

Voor wat betreft het achterstallig loon dat werknemer in zijn tegenverzoek vordert, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de periode voor zijn ziekmelding en de periode na zijn ziekmelding op 8 april 2024. In beide perioden speelt de vraag of uitgegaan moet worden van

de genoemde bedragen op de verschillende addenda. In dat kader stelt de kantonrechter vast dat de addenda niet zijn voorzien van 'natte' handtekeningen. De handtekeningen op de addenda zijn allemaal hetzelfde. Bovendien zijn deze hetzelfde als die van de geantedateerde arbeidsovereenkomst (van welke vaststaat dat deze later zelf door werknemer is opgesteld). Nu deze handtekening ooit digitaal is getekend en vervolgens telkens geplakt is in verschillende documenten, leidt dit volgens de kantonrechter niet tot een akte waaraan dwingend bewijs toekomt. Daar komt bij dat de feiten en omstandigheden tot de vraag leiden of de addenda niet nietig zijn in verband met strijd met de goede zeden. Nu McDonald's heeft verzuimd de kantonrechter te verzoeken de addenda nietig te verklaren, kan de kantonrechter deze nietigverklaring niet uitspreken. Werknemer wordt daarom in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren voor het rechtsgeldig tot stand komen van de addenda. Als werknemer hierin slaagt, zal McDonald's over de periode van 1 tot 8 april 2024 salaris moeten nabetalen. Voor de periode na de ziekmelding geldt hetzelfde, zij het dat dan de salaris(door)betaling in de cao is gemaximeerd tot het maximumdagloon.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1474

Zaaknummer: 11415567

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: I.N.E.M. van Dongen en L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 en 6 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 3:40 lid 1 BW en 3:15a BW