

RECHTSPRAAK

UCS Cleaning B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Na kritiek op functioneren heeft schoonmaker te kort (vier dagen) de kans gekregen om zijn functioneren te verbeteren, terwijl ook geen concrete en objectief te controleren afspraken over een verbetertraject zijn gemaakt

Werknemer is sinds 2011 als schoonmaker in dienst van (een rechtsvoorganger van) UCS. Hij is werkzaam geweest bij klant X, die heeft aangegeven niet meer met werknemer te willen werken. Vanaf 16 augustus 2013 is werknemer ingezet bij klant Y. Sinds eind augustus 2013 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor UCS verricht. Thans verzoekt UCS ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens veranderingen in omstandigheden. In de kern is die verandering in omstandigheden er volgens UCS in gelegen dat werknemer als gevolg van zijn gedrag niet meer welkom is bij X en door ditzelfde gedrag ook niet bij andere klanten van UCS (waaronder Y) kan worden ingezet. Bovendien heeft UCS inmiddels alle vertrouwen in werknemer verloren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het dossier is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer binnen X ondermaats heeft gefunctioneerd en dat het in overwegende mate aan werknemer is te wijten dat hij is overgeplaatst naar Y. Vaststaat dat hij slechts vier maal bij Y is gaan schoonmaken. Werknemer heeft aldus in een te korte periode de kans gekregen om zijn functioneren daadwerkelijk te verbeteren, aangezien binnen zeer korte tijd al de conclusie werd getrokken dat hij bij Y ook niet meer welkom was. Van een verbetertraject, met concrete en objectief te controleren afspraken, zodat werknemer wist op welke punten hij zijn functioneren moest verbeteren, is niet gebleken. Evenmin heeft UCS in voldoende mate geobjectiveerd waarin het disfunctioneren van werknemer, in de zeer korte tijd dat hij op het project Y werkzaam was, was gelegen. Dat zijn houding traag en negatief was is, buiten de verklaring van de voorvrouw, verder niet onderbouwd en gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer niet komen vast te staan.

Voor zover UCS aan haar verzoek subsidiair ten grondslag heeft gelegd dat zij alle vertrouwen in werknemer heeft verloren, is niet komen vast te staan dit te wijten is 'aan aantoonbaar onjuiste ontkenningen die werknemer in zijn verweerschrift poneert'. Blijkens haar pleitnota heeft UCS bij deze grondslag als uitgangspunt genomen dat de slechte houding en gedragingen van werknemer vaststaan, terwijl alleen maar is komen vast te staan dat werknemer bij X onder de maat heeft gepresteerd. Nu UCS deze grondslag voor het overige ook niet nader heeft uitgewerkt en geconcretiseerd, kan deze grondslag evenmin aanleiding

zijn om het verzoek toe te wijzen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2013:8445

Zaaknummer: 2374492 EJ VERZ 13-186

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: B. van Meurs en J.E.A.H. Verstraelen

Wetsartikelen: 7:685 BW