

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



Ontslag wegens disfunctioneren

De kantonrechter moet een ontbindingsverzoek afwijzen indien er niet geheel is voldaan aan de vereisten van disfunctioneren. Er moet dan ook aan dossiervorming zijn gedaan, wil een beroep op disfunctioneren gehonoreerd worden. De vereisten voor disfunctioneren zijn:

- er mag geen sprake zijn van ziekte of gebrek van de werknemer;
- de werkgever moet de ongeschiktheid voor de functie aannemelijk hebben gemaakt;
- de werkgever moet de werknemer al in een vroeg stadium hebben laten weten dat hij niet goed functioneert;
- de werkgever moet de werknemer voldoende tijd hebben gegeven om zijn functioneren te verbeteren;
- het disfunctioneren mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg voor scholing van de werknemer door de werkgever of door de arbeidsomstandigheden van de werknemer.

Voor deze beëindigingsgrond moet de werkgever zich wenden tot de kantonrechter. Hij doet dit door een verzoekschrift in te dienen voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoekschrift moet worden ingediend bij de kantonrechter die bevoegd is in de plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht of in de plaats waar de werknemer woonachtig is.

De werkgever moet aan de kantonrechter feiten en omstandigheden aanvoeren, zodat de kantonrechter op basis van deze feiten en omstandigheden op grond van deze beëindigingsgrond kan overgaan tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

De feiten en omstandigheden die leiden tot het verzoek, moeten het verzoek kunnen dragen. Dat betekent dat uit de genoemde feiten en omstandigheden duidelijk moet worden dat de grond die gekozen wordt ook daadwerkelijk kan leiden tot beëindiging van het dienstverband. Hiervoor is vereist dat de werkgever de feiten duidelijk en volledig weergeeft, maar daarbij ook duidelijk maakt hoe deze feiten ervoor zorgen dat deze disfunctionerende werknemer ontslagen moet worden.

Bij deze beëindigingsgrond moet de werkgever aantonen dat de werknemer disfunctioneert. Dat betekent dat de werkgever moet kunnen aantonen waarom de werknemer niet voldoet aan de eisen die aan zijn functioneren worden gesteld. Daarmee begint het echter pas voor de werkgever. Hij moet daarna de werknemer aanspreken op zijn disfunctioneren en aan hem duidelijk maken waaruit dit bestaat. Dit moet voor de werknemer voldoende duidelijk zijn.

Als het voor de werknemer duidelijk is waaruit zijn disfunctioneren bestaat, moet hij een reële mogelijkheid krijgen om zijn functioneren te verbeteren. Deze reële mogelijkheid moet bestaan uit een cursus en/of opleiding en/of coaching en/of begeleiding on the job. Het reële moet erin zijn gelegen dat aan de werknemer reële eisen worden gesteld en dat er ook een redelijke termijn wordt gegund aan de werknemer om het door de werkgever gewenste doel te bereiken. Voor de werkgever is het noodzakelijk om dit traject goed vast te leggen. Het is namelijk aan hem om aan te tonen dat er een deugdelijk traject is gevolgd en welke mogelijkheden aan de werknemer zijn geboden om tot het door de werkgever gewenste niveau te komen.

Bovendien moet de werkgever kijken of de werknemer niet is te herplaatsen in een andere (lagere) functie binnen het bedrijf. Dit komt overigens in alle ontbindingsgronden aan de orde, met uitzondering van de ontbindingsgrond verwijtbaar handelen. De achtergrond van deze redenering is dat de werkgever zo lang als mogelijk moet voorkomen dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd. Dit moet echt de laatste mogelijkheid zijn die voor de werkgever overblijft. Het brengt echter niet alleen verplichtingen met zich mee voor de werkgever, maar ook voor de werknemer. Op de werknemer rust namelijk de verplichting om, als duidelijk wordt dat hij niet aan de functie-eisen kan voldoen, in te stemmen met een plaatsing in een lagere functie, als deze functie kan worden beschouwd als een passende functie.

Van een passende functie is sprake als deze functie voor de werknemer, rekening houdend met de kennis en vaardigheden van de werknemer enerzijds en de functie-eisen die voor de functie gelden anderzijds, als een redelijke functie voor hem kan worden beschouwd. Voor de werkgever kan als extra argument richting de werknemer worden gebruikt om hem ertoe te bewegen deze lagere functie te accepteren, dat de werknemer bij het weigeren van deze lagere functie een verwijt kan worden gemaakt van zijn werkloosheid. Hij had immers niet werkloos hoeven te worden als hij het aanbod van de passende lagere functie had aanvaard.

Om op basis van deze beëindigingsgrond tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer te kunnen komen, moet door de werkgever een deugdelijk dossier worden opgebouwd. Uit dit dossier moeten de hiernavolgende zaken in ieder geval blijken.

De werknemer disfunctioneert

De werkgever moet aantonen dat de werknemer niet voldoende voldoet aan de gestelde functie-eisen. Voeg een uitgebreide functieomschrijving toe aan de aanvraag. Hiermee toont de werkgever aan wat hij van de werknemer verwacht. Tevens is het aan te raden om opleidingseisen, kwantiteits- en kwaliteitsnormen en taakstelling te vermelden.

De werkgever moet aantonen dat deze functie-eisen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst of bij een functiewijziging duidelijk aan de werknemer kenbaar zijn gemaakt en met hem zijn besproken.

De werkgever moet het verband aantonen tussen het niet-voldoen aan de functie-eisen en het ongeschikt zijn voor de functie.

De werkgever moet wel concreet kunnen maken op welk punt het functioneren tekortschiet. Hij moet daarvan voorbeelden kunnen aangeven. Dit volgt dan uit de verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken of uit andere gesprekken met de werknemer.

De werknemer is op zijn disfunctioneren aangesproken

Tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken is de werknemer aangesproken op zijn functioneren. Aan hem is dan ook medegedeeld wat er aan zijn functioneren niet goed is en wat er van hem wordt verwacht. Dit moet wel concreet gemaakt worden door de werkgever. Aan de werknemer moet (zo gedetailleerd als mogelijk) worden gemeld wat er niet goed is in zijn functioneren. Het moet voor hem duidelijk en inzichtelijk zijn wat er aan zijn functioneren schort. Het mag daarbij niet gaan om vage of anonieme klachten over het functioneren. De werkgever mag evenmin lang wachten om de werknemer aan te spreken als hij van mening is dat de werknemer niet goed functioneert. Leg de inhoud van gesprekken met de werknemer schriftelijk vast en laat de werknemer altijd de stukken tekenen voor gezien of voor akkoord.

De werknemer heeft gedurende een redelijke termijn de mogelijkheid gekregen om zijn functioneren te verbeteren

Als de werknemer niet in staat is om zelf (al dan niet met begeleiding van een leidinggevende of een ervaren collega) zijn functioneren te verbeteren, moet hij de mogelijkheid krijgen om door middel van een cursus of coaching zijn functioneren te verbeteren. Hij moet dan een redelijke termijn krijgen om daadwerkelijk tot verbetering van zijn functioneren te komen. Hoe lang dit is, zal van geval tot geval kunnen verschillen. Hierbij is het van belang hoe ver de werknemer van het gewenste functieniveau afzit en hoe snel een werknemer kan worden geacht om zich bepaalde zaken aan te leren. Zo zal het op peil brengen van één competentie uiteraard minder tijd vergen dan het op peil brengen van meerdere competenties en zo zal de ervaring van een werknemer ook een rol kunnen spelen.

Als de werkgever een te korte termijn geeft aan de werknemer om zijn functioneren op peil te brengen, zal hij daarop in een procedure door de kantonrechter worden aangesproken en kan de kantonrechter besluiten om de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden, omdat hij van mening is dat er geen sprake is geweest van een reële mogelijkheid.

Tip. Begeleid en ondersteun de werknemer tijdens het verbetertraject. Dit betekent dat:

- de werknemer gerichte cursussen krijgt aangeboden;
- er met elkaar concrete en controleerbare afspraken worden gemaakt;
- er regelmatig evaluatiemomenten worden ingepland;
- er bovenal een goede verslaglegging van al deze stappen wordt gewaarborgd.

De werkgever kan aantonen dat het functioneren van de werknemer nog steeds niet op het gewenste/vereiste niveau zit

Als de werkgever aan alle hiervoor besproken voorwaarden heeft voldaan en de werknemer nog steeds niet voldoet aan de functie-eisen, dan dient de werkgever dit in een volgend functionerings- en/of beoordelingsgesprek met redenen omkleed te kunnen aantonen. Daarbij is van belang dat in het voortraject heel duidelijk en concreet is aangegeven waar het bij het functioneren van de werknemer aan schortte en waarom deze tekortkoming(en) nog steeds niet is/zijn opgelost. Als de werkgever daarin is geslaagd, kan hij met succes richting de werknemer aanvoeren dat hij disfunctioneert en dat hij er redelijkerwijs niet in zal slagen om alsnog te kunnen voldoen aan de functie-eisen.