

Een disfunctionerende werknemer?

Iedere werkgever zal het herkennen: werknemers die niet voldoen aan de verwachtingen. Wanneer kan gesproken worden van een disfunctionerende werknemer en welke stappen moeten doorlopen worden alvorens tot ontslag van die werknemer kan worden overgegaan?



**Mw. Mr. N.M. (Nadine)
van der Slot**
Werkzaam bij RWV
Advocaten te Leiden

Disfunctioneren

Van disfunctioneren is sprake wanneer een werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en dus ongeschikt is voor zijn functie. Het gaat daarbij om de situatie dat de prestaties van de werknemer niet voldoen aan de verwachtingen die de werkgever daarvan heeft. Van belang is wel dat die verwachtingen voldoende duidelijk zijn gemaakt aan de werknemer. Als werkgever moet je er aldus voor zorgen dat je bij voorkeur schriftelijk aan een werknemer laat weten wat je van die werknemer verwacht. Een functiebeschrijving die precies aangeeft wat er van de werknemer verwacht wordt, wat zijn taken en verantwoordelijkheden zijn en over welke competenties hij dient te beschikken om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen kan daarbij een belangrijke rol spelen. Ook kan gedacht worden aan het afspreken van bepaalde realistische targets of anderszins te behalen realistische normen of doelstellingen.

Verbetertraject

Wanneer een werkgever kan aantonen dat de werknemer disfunctioneert, betekent dit nog niet dat de werknemer ook ontslagen kan worden. Daar komt meer bij kijken. Zo moet de werknemer onder andere tijdig op de hoogte worden gesteld van wat er niet goed gaat. Een schriftelijk verslag van een functionerings- of beoordelingsgesprek kan hierbij een belangrijke rol spelen, maar ook andere documenten kunnen aan deze conclusie bijdragen. Daarnaast moet de werknemer voldoende gelegenheid hebben gekregen om zichzelf te verbeteren. Daarvoor zal nodig zijn dat een verbetertraject wordt gevolgd. Dit houdt in dat een duidelijke termijn wordt gesteld waarbinnen de werknemer zich dient te verbeteren,

voorts moet de werknemer ondersteund worden bij het verbeteren van zijn functioneren en moet aan hem duidelijk worden gemaakt dat bij het uitblijven van verbetering een beëindiging van de arbeidsrelatie zal volgen. De ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit het veelvuldig voeren van begeleidingsgesprekken, het aanbieden van een cursus of het extra coachen van de werknemer. De duur en intensiteit van het verbetertraject hangt mede af van de duur van het dienstverband van de werknemer.

Ontslag wegens disfunctioneren

Heeft het verbetertraject plaatsgevonden en presteert de werknemer nog altijd onder de maat dan kan aan de rechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht worden. Als werkgever moet je in dat geval het nodige aannemelijk maken. Naast het feit dat je moet aantonen dat

- 1) de werknemer ongeschikt is voor zijn functie,
- 2) je hem daar tijdig op hebt gewezen en
- 3) je hem voldoende de gelegenheid hebt geboden om zich te verbeteren, moet je aantonen dat:
 - 4) de ongeschiktheid geen verband houdt met ziekte of gebreken van de werknemer;
 - 5) de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer; en
 - 6) herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn.

Let er als werkgever dus op dat je tijdig de juiste stappen neemt, mocht je via de rechter willen overgaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van de disfunctionerende medewerker.

