

Een disfunctionerende werknemer, wat nu?

In ieder bedrijf loopt er wel eentje rond. Een werknemer die onvoldoende bekwaam is voor de werkzaamheden die hij of zij verricht of een werknemer die de kantjes ervan afloopt. In de meeste gevallen heeft een dergelijke werknemer een vast contract. Hoe kom je van een dergelijke werknemer af?

Juridische grondslag

Vorig jaar juli is de Wet Werk en Zekerheid in werking getreden. De regels omtrent ontslag van werknemers zijn hierdoor aangepast. Nu kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, indien een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, aldus artikel 7:669 lid 1 BW. De redelijke gronden waar dit artikel over spreekt zijn limitatief opgesomd in lid 3 van hetzelfde artikel. Eén van de gronden is de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Oftewel: **het disfunctioneren van de werknemer**.

Vereisten

Samengevat moet er aan een aantal vereisten zijn voldaan alvorens de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd vanwege het niet functioneren van de werknemer.

1. Er moet vastgesteld worden dat de werknemer niet functioneert.
 - a. De werknemer moet hiervan tijdig in kennis worden gesteld.
 - b. De werknemer moet voldoende in de gelegenheid zijn gesteld om zijn functioneren te verbeteren.

- c. De ongeschiktheid mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing of de arbeidsomstandigheden van de werknemer.
2. Herplaatsing moet binnen redelijke termijn niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen.

1. Functioneren van de werknemer

Uit de jurisprudentie blijkt dat er in de eerste plaats stelselmatig functioneringsgesprekken moeten worden gevoerd met de werknemer. In deze functioneringsgesprekken moet concreet benoemd worden welke punten verbetering behoeven. Indien mogelijk heeft het aanbeveling om het functioneren van de werknemer meetbaar te maken. De werknemer moet tijdig in kennis worden gesteld van zijn disfunctioneren en moet op de hoogte worden gesteld van de eventuele gevolgen. Hetgeen dat wordt besproken dient schriftelijk te worden vastgelegd en bij voorkeur te worden ondertekend door de werknemer.



Vervolgens dient een verbetertraject te worden gestart. De werknemer dient een redelijke termijn te worden gegeven om zijn functioneren te verbeteren, al dan niet onder begeleiding, met behulp van een coach of door het volgen van een training. De functioneringsgesprekken dienen uiteraard te worden voortgezet gedurende het verbetertraject. Indien het verbetertraject niet het gewenste resultaat oplevert, kan worden gesteld dat de werknemer

niet naar behoren functioneert. Zekerheidshalve zou het functioneren van de werknemer nog door een externe partij kunnen worden beoordeeld, bijvoorbeeld middels een assessment. Tot slot dient te worden gekeken of herplaatsing mogelijk is.

2. Herplaatsing van de werknemer

Indien wordt geconstateerd dat de werknemer niet geschikt is voor zijn huidige functie, dient te worden bekeken of de werknemer wellicht geschikt is voor een andere functie binnen het bedrijf, of er binnen redelijke termijn een dergelijke functie ontstaat. Omscholing mag geen belemmering zijn voor het herplaatsen van de werknemer, echter dient de werknemer wel capabel te zijn voor de omscholing. Van een automonteur hoeft niet verwacht te worden dat hij zich omschoolt tot accountant.

Indien de werknemer een andere (redelijke) functie weigert, komt dit voor zijn eigen risico. De kantonrechter heeft geoordeeld dat door het weigeren van een andere passende functie door de werknemer het niet in de rede ligt om werknemer te herplaatsen. Het weigeren van een andere passende functie wordt door de kantonrechter gezien als verwijtbaar handelen van de werknemer.

Conclusie

Wanneer u een werknemer heeft die niet naar behoren functioneert dient u met deze werknemer in gesprek te gaan. Indien nodig dient er een verbetertraject te worden gestart waarbij de werknemer in voldoende mate de gelegenheid wordt gegeven om zijn functioneren te verbeteren. Voorzover het verbetertraject geen soelaas biedt, dient er bekeken te worden of de werknemer elders binnen het bedrijf kan worden ingezet. Als ook daar geen mogelijkheid toe is, kan overgegaan worden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer niet instemt met de opzegging kan de kantonrechter worden verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Vragen? Boers Advocaten helpt u graag verder!

- Mr. M.C. Evertse

De auteur heeft grote zorgvuldigheid betracht in het weergeven van delen uit het geldende recht. Evenwel is noch de auteur noch Boers Advocaten aansprakelijk voor schade van welke aard ook indien gebaseerd op onjuiste en/of onvolledige informatie uit deze publicatie. Deze uitgave althans delen daarvan mag uitsluitend worden verveelvoudigd met volledige vermelding van de naam van de auteur. Copyright © 2016