

Stappenplan bij ontslag vanwege disfunctioneren

Op 1 juli 2015 (Wwz) is het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd. Sindsdien is bepaald dat alleen de kantonrechter kan oordelen over een verzoek van een werkgever om een disfunctionerende werknemer te ontslaan. Tot aan dat moment kon een werkgever er ook voor kiezen om via het UWV een ontslagvergunning aan te vragen. In de wet zijn de verscherpte criteria vastgelegd aan de hand waarvan de rechter moet beoordelen of er voldoende reden is om de arbeidsverhouding te ontbinden. Een procedure bij de rechtbank (sector kanton) wordt gestart met een ontbindingsverzoek. Overigens kan vanaf 1 januari 2020 (Wab) een ontbindingsverzoek op meerdere gronden worden ingediend. Dus naast disfunctioneren kan bijvoorbeeld ook (subsidiar) een verstoorde arbeidsrelatie als ontslaggrond worden aangevoerd. Indien ontbinding volgt op meerdere gronden heeft dit wel gevolgen voor de transitievergoeding (maximale verhoging van 50%).

Het voorkomen van disfunctioneren

Voorkomen is beter dan genezen. Hoe kan een werkgever ervoor zorgen dat een werknemer naar behoren functioneert?

- A) Zorg voor objectieve maatstaven: huisregels, personeelshandboek, gedragscodes, een goede functieomschrijving (in de arbeidsovereenkomst of aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst).
- B) Een goede inwerkperiode of vastgesteld inwerkprogramma.
- C) Tijdig beoordelings- en functioneringsgesprekken voeren en hier opvolging aan geven.
- D) Doorlopende scholingsmogelijkheden.
- E) Zorg voor een klachtenprotocol (intern en extern) en schriftelijke vastlegging.
- F) Aandacht voor arbeidsomstandigheden.

Het spreekt voor zich dat voldoende aandacht voor deze punten een ontslagzaak sterker maakt.

Ziekte en Arbeidsomstandigheden

Een ontslag wegens disfunctioneren zal niet mogelijk zijn als het ondermaatse presteren van de werknemer het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden en/of de scholing van de werknemer.

Een werkgever heeft de wettelijke plicht om ervoor te zorgen dat een werknemer de scholing krijgt die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn eigen functie, of eventueel van een andere passende functie (zie hierna onder herplaatsing). Een werkgever is verplicht om deze scholingskosten, ook voor eigen rekening te nemen. Dit is alleen anders als sprake is van zogenaamde inzetbaarheidskosten (bredere opleiding, dus niet op eigen functie gericht) die zouden kunnen worden verrekend met de transitievergoeding (overigens enkel voor zover gemaakt voordat er sprake is van een ontslagdreiging).

Indien een werkgever een specifieke opleiding door een werknemer laat volgen, kan het verstandig zijn om in een studieovereenkomst met de werknemer af te spreken dat de werknemer (een deel van) deze kosten moet terugbetalen als hij de studie of opleiding niet afmaakt of als hij besluit binnen een bepaalde periode na het afronden van de studie of opleiding ergens anders te gaan werken (

Als er sprake is van een ziekte of gebrek van de werknemer en deze ziekte of dit gebrek is er de oorzaak van dat de werknemer ondermaats presteert, dan kan een eventueel ontslag niet gebaseerd worden op disfunctioneren.

Criteria voor ontslag wegens disfunctioneren

Om een werknemer te kunnen ontslaan op grond van disfunctioneren, moet aan de volgende wettelijke criteria (artikel 7:669 BW) zijn voldaan:

- Er is sprake van disfunctioneren;