

## Tien tips voor werkgevers bij ontslag wegens disfunctioneren

19 augustus 2015 - Als werkgever is het ontslag van een niet goed presterende werknemer vaak moeilijk te realiseren. Er worden (terecht) zware eisen gesteld aan een dergelijk ontslag.

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 zijn de voorwaarden gesteld aan een ontslag bij onvoldoende functioneren zelfs uitgebreid.

**Ontslagspecialist** stelde aan de hand van de wet en rechtspraak de volgende tien tips op voor een kansrijk verzoek bij de kantonrechter om reden van disfunctioneren.

### **Stel vast aan welke normen het presteren wordt getoetst**

In de eerste plaats moet duidelijk zijn aan welke functie-eisen de werknemer dient te voldoen. Leg die functie-eisen zoveel mogelijk vast op papier, bijvoorbeeld in een functieomschrijving die aan de arbeidsovereenkomst kan worden toegevoegd.

### **Bedenk of de verwachtingen realistisch zijn**

De aan de werknemer te stellen eisen dienen realistisch te zijn. Zo kunt u als werkgever geen targets (bijv. omzeteisen) aan een verkoper stellen die ook een goed presterende verkoper, gezien de markt en uw branche, niet kan behalen.

### **Weet dat incidenteel onvoldoende presteren niet voldoende is**

Tijdelijk minder functioneren (bijvoorbeeld door ziekte, nog te weinig ervaring, etc) is in het algemeen onvoldoende voor ontslag. Er moet sprake zijn van structureel slecht presteren.

### **Leg alles vast middels functioneringsgesprekken en verslagen**

Het structureel disfunctioneren moet aantoonbaar zijn, bij voorkeur uit verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het onvoldoende presteren kan eventueel ook blijken uit e-mails, brieven, klachten van klanten of verklaringen van collega's. Als werkgever doet u er daarom goed aan regelmatig functioneringsgesprekken te houden met de werknemers en daarvan goede verslagen te maken die door werknemers 'voor akkoord' of 'voor gezien' (indien zij niet akkoord gaan) dienen te worden ondertekend. Geef werknemer daarbij de gelegenheid zijn mening te geven op de door u aangedragen verbeterpunten.

### **Stel de werknemer op de hoogte**

Als werkgever zal u moeten aantonen dat u de slecht presterende werknemer meer dan eens gewezen heeft op zijn slechte presteren. Dat kan uiteraard via het overleggen van de functioneringsverslagen, brieven en eventuele andere documenten. Benoem in uw waarschuwingen zo concreet mogelijk op welke punten u verbetering eist, gebruik daarbij geen 'wollige' taal. Zeg bijvoorbeeld niet je moet 'pro-actief' zijn, maar je moet deze week 20 klantafspraken regelen.

### **Stel een verbetertraject op**

Als werkgever kunt u niet altijd verwachten dat de prestaties 'met stel op sprong' op niveau zijn. U moet de werknemer gedurende een bepaalde tijd in de gelegenheid stellen zijn prestaties te verbeteren. De lengte van die bepaalde tijd kan afhankelijk zijn van de aard van het disfunctioneren, de lengte van het dienstverband en de functie van werknemer. Gedurende dit zogeheten 'verbetertraject' doet u als werkgever er goed aan de werknemer te helpen zijn functioneren te verbeteren. Denk daarbij aan coaching, extra aandacht en zonodig aan extra bijscholing in de vorm van cursussen en trainingen. Om misverstanden over het verbetertraject te voorkomen, is het raadzaam dit traject schriftelijk vast te leggen. Daarbij moet onder meer worden opgetekend op welke punten het functioneren moet worden verbeterd, binnen welk tijdsbestek en hoe werknemer daarbij ondersteund wordt.

### **Evalueer het verbetertraject**

Gedurende en na afloop van het verbetertraject dient het traject te worden geëvalueerd. Er moeten vragen beantwoord worden als: zijn de afspraken nagekomen?, is het functioneren voldoende verbeterd?, en zo nee: hoe nu verder?

### **Kondig sancties aan**

Het verdient aanbeveling werknemer op voorhand in te lichten wat de gevolgen zijn van blijvend onvoldoende functioneren. Een ontslag dat 'als donderslag bij heldere hemel' komt, wordt door de werknemer, maar ook door de rechter, vaak niet gewaardeerd.

### **Overweeg herplaatsing en alternatieve oplossingen**

Als werkgever doet u er goed aan om eerst andere mogelijkheden dan ontslag na te gaan. Denk daarbij aan overplaatsing, functiewijziging, salarisverlaging en outplacement. Ontslag dient, zoals juristen dat noemen, een ultimum remedium ( laatste remedie ) te zijn. Het nagaan of herplaatsing mogelijk is, is bovendien verplicht voordat ontslag bij de rechter kan worden gevraagd!

### **Neem afscheid**

Indien de werknemer niet voldoende verbetert en er zijn geen andere mogelijkheden, dan is het tijd om afscheid van elkaar te nemen. Als werkgever kunt u werknemer voorstellen de arbeidsovereenkomst te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst. Indien werknemer daar niet mee akkoord gaat, kunt u de zaak voorleggen aan de kantonrechter.