



# Ontslag wegens disfunctioneren

*Partner in Medezeggenschap*

# Beëindigen arbeidsovereenkomst



Er zijn 2 (hoofd)groepen van ontslagredenen:

1. Op grond van een reden gelegen binnen de organisatie van de werkgever (WVG) (*gaan we hier niet verder op in*)
2. O.g.v. een reden gelegen bij de (individuele) werknemer

# Wat bespreken we?



- Ontbindingsprocedure hoe werkt dat?
  - Schikken of procederen?
  - Wat moet werkgever doen om werknemer te kunnen ontslaan
    - Aantonen, verbetertraject en passend alternatief zoeken
  - Tips voor medewerker
- Aandachtspunten OR

# Ontbindingsprocedure



Is jouw werkgever niet tevreden over jouw functioneren? Jouw werkgever kan dan een ontslagprocedure starten bij de kantonrechter. Ontslag via de kantonrechter wordt een ontbindingsprocedure genoemd.

Maar een werkgever kan jou niet zomaar ontslaan. Zeker in het nieuwe ontslagrecht heb jij meer rechten dan voorheen.

# Ontbindingsprocedure



De ontbindingsprocedure start met het indienen van een verzoekschrift door de werkgever bij de kantonrechter. Het verzoekschrift bevat in ieder geval:

- de reden(en) waarom jouw werkgever vindt dat het dienstverband moet worden ontbonden; de zogenaamde ontslagredenen en
- het verzoek aan de kantonrechter om de ontbinding van jouw arbeidsovereenkomst op een zo kort mogelijke termijn uit te spreken, al dan niet onder het toekennen van een transitievergoeding.

# Ontbindingsprocedure



Vervolgens wordt jij door de kantonrechter in de gelegenheid gesteld om een verweerschrift in te dienen. Hierin kan jij jouw ontslag aanvechten. Het verweerschrift bevat in ieder geval:

- de reden(en) waarom je het niet eens bent met het ontbindingsverzoek en
- een verzoek aan de kantonrechter om een transitievergoeding toe te kennen als de kantonrechter het ontbindingsverzoek toewijst en eventueel een verzoek om een **aanvullende billijke vergoeding**.



# Schikken of procederen?



- Vaak zal een werkgever, voordat hij een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter start, aan jou een ontslagvoorstel aanbieden. Ga je hiermee, na eventuele onderhandelingen, akkoord dan is er sprake van een ontslag met wederzijds goedvinden. Jouw zaak is dan geschikt. (vaststellingsovereenkomst)
- Een werkgever zal meestal aan een schikking de voorkeur geven vanwege de onzekerheden die een ontbindingsprocedure met zich meebrengt. Ook de kosten en de duur van een ontbindingsprocedure zijn redenen waarom een werkgever kan kiezen voor een schikking.



# Schikken of procederen?



Uit de huidige praktijk blijkt dat er in veel gevallen onvoldoende grond is voor ontslag. Een werkgever zal daarom vaak proberen een procedure te vermijden en de voorkeur geven aan een ontslag met wederzijds goedvinden. In dergelijke gevallen kan er worden onderhandeld over bijvoorbeeld een hogere transitievergoeding en de ontslagdatum.

# Aantonen



Als jouw werkgever niet tevreden is over jouw functioneren, zal jouw werkgever dat moeten aantonen. Meestal blijkt disfunctioneren uit verslagen van beoordelings- en/of functioneringsgesprekken of uit waarschuwingen. Maar één slechte beoordeling of waarschuwing hoeft nog niet te betekenen dat je onvoldoende functioneert. Alle documenten tezamen, zoals beoordelingen, waarschuwingen etc. vormen het dossier. Uit dit dossier zou dan moeten blijken of jouw werkgever het aannemelijk kan maken of er sprake is van disfunctioneren. **Sinds de invoering van de nieuwe WWZ worden er zwaardere eisen gesteld aan de werkgever met betrekking tot de dossieropbouw.**

# Verbeteren



- Nadat jouw werkgever aan jouw kenbaar heeft gemaakt dat je niet naar behoren functioneert, is jouw werkgever verplicht jou in de gelegenheid te stellen jouw functioneren te verbeteren. Je krijgt bijvoorbeeld de mogelijkheid om een training of cursus te volgen, een collega fungeert voor jou als coach of je krijgt assistentie om de werkdruk te verlagen.
- Meestal wordt aan een verbetertraject een termijn gekoppeld, waarna moet blijken of het functioneren daadwerkelijk is verbeterd. Vaak vinden gedurende die periode ook evaluatiemomenten plaats.
- Het kan natuurlijk voorkomen dat jouw werkgever van mening is dat het functioneren, ondanks een verbetertraject, niet verbetert. **Jouw werkgever doet er dan verstandig aan om voor jou op zoek te gaan naar een passende alternatieve functie binnen zijn organisatie.**

# Tips voor werknemer



- Houd een eigen dossier bij en ken jouw dossier bij de werkgever
- Stel je op als goed werknemer: vraag om scholing en laat in dossier opnemen als je deze niet krijgt!
- Bij slechte beoordeling, maak altijd schriftelijk bezwaar en geef jouw zienswijze.
- Geef schriftelijk aan wat je nodig hebt om jouw functioneren te kunnen verbeteren.

*Houd het hoofd koel. Zoek emotionele steun!*

# Tips voor werknemer



*Ken je rechten!*

- Ga niet akkoord met een ontslagvoorstel.
- Laat je niet onder druk zetten, vraag bedenktijd.
- Laat je juridisch bijstaan.
- Houd je beschikbaar voor werk

# Aandachtspunt OR



Ook als er sprake is van bedrijfseconomische redenen probeert een werkgever soms een regeling te treffen, ook wel een ontslag met wederzijds goedvinden genoemd. Hiermee probeert hij een ontslagprocedure bij het UWV te voorkomen. Oplettendheid is geboden, omdat sommige werkgevers nogal eens proberen om de ontslagregels te omzeilen.

- Hoe vaak gebeurt het dat er een vaststellingsovereenkomst wordt getekend?
- Worden mensen om oneigenlijke redenen onder druk gezet om de organisatie te verlaten? (onrust in organisatie, angst cultuur)
- Maak het collectief
- Vakbond?