

## **De kantonrechter geeft in dit arrest de werkgever een lesje 'Hoe begeleid ik een disfunctionerende werknemer?'**

De werkgever dacht dat hij er alles aan had gedaan om de werknemer weer op de rit te krijgen maar daar dacht de kantonrechter anders over.

### **De situatie**

Een 35-jarige sectorchef bij een supermarkt functioneert niet zoals de werkgever dat zou willen. Al vanaf 2003 loopt de samenwerking blijkbaar niet soepel.

De werknemer ontvangt een schriftelijke gespreksbevestiging in augustus 2009 en een brief in maart 2010. In januari 2011, bijna een jaar na de laatste brief, vindt er een gesprek plaats waarin de werknemer de wacht aan gezegd wordt. De werknemer meldt zich ziek en de werkgever dient een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. De werkgever vindt dat hij er alles aan gedaan heeft om de werknemer weer op de rit te krijgen en dient een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. De werkgever voegt bij het verzoek een samenvatting van problemen met de werknemer over de periode 2003 tot 2009.

### **Het verweer**

De werknemer betwist alle gestelde problemen; hij vindt dat hij goed functioneert. Hij kreeg regelmatig een bonus voor uitstekend functioneren en certificaten dat zijn filiaal prima in orde was. Daarnaast zijn er geen verslagen van functioneringsgesprekken en van beoordelingsgesprekken die door hem voor akkoord zijn ondertekend. Die gesprekken zijn nooit gevoerd. Er zitten ook grote gaten in het opgevoerde overzicht.

De werknemer beschuldigt de werkgever van het voorwenden van een valse ontslagreden: het ontslag heeft een economische reden, er moet bezuinigd worden en jonge mensen zijn goedkoper.

### **Het oordeel**

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af omdat de werkgever het disfunctioneren niet goed heeft onderbouwd. In de uitspraak zet de rechter uitgebreid uiteen hoe er moet worden omgegaan met werknemers die niet volgens de normen van de werkgever functioneren.

#### *Alleen functioneren in twee voorgaande jaren telt mee*

De rechter kijkt alleen naar het functioneren van de werknemer in 2009 en 2010. Het functioneren in de jaren daarvoor kan alleen meespelen als dat in periode extreem onder de maat was. Er moet dan in de persoon en zijn functioneren een patroon aanwezig zijn. Dat patroon en/of functioneren is door het ontbreken van verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken niet duidelijk geworden.

#### *Gaten in dossier*

De kantonrechter vindt dat de werkgever niet genoeg heeft gedaan om de samenwerking met de werknemer uit het slop te trekken. De werknemer is wel aangesproken op zijn functioneren en is

een paar keer overgeplaatst. Maar dat is niet genoeg. Het disfunctioneren zou moeten blijken uit uit verslagen van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken waarin concreet wordt benoemd waarin de werknemer tekortschiet.

*Taak werkgever bij disfunctioneren: begeleiden en opleiden*

Het de taak van de werkgever om, als hij meent dat een werknemer niet naar behoren functioneert, die werknemer door middel van begeleiding, trainingen en opleidingen op het juiste spoor te zetten. De werknemer moet de kans krijgen om zo zijn functioneren te verbeteren en aan te passen aan de wensen en eisen van de werkgever.

De werkgever heeft die inspanning blijkbaar niet zichtbaar geleverd en daarom wijst de kantonrechter het verzoek af.

LJN [BQ4746](#)

Kantonrechter Haarlem

Opbouw personeelsdossier

Eerste aanleg

16 mei 2011

Door [mr. Ingrid Kooijman](#)