

Deelnemers Ronde Tafelbijeenkomst  
'Loont investeren in Duurzame Inzetbaarheid'.

Dossier : 60 MA/MA  
inzake : TEN Mandy  
uw ref. : Bijeenkomst 2 september 2019  
**telefoon** : +31(0)73-7600100  
**gsm** : +31(0)6-27 03 52 61  
e-mail : mdekoning@tenadvocaten.nl

's-Hertogenbosch, 20 september 2019

Beste Deelnemers,

Graag informeer ik u hiernavolgend naar aanleiding van de Ronde Tafel bijeenkomst op 2 september 2019 in 's-Hertogenbosch over '*Loont investeren in Duurzame Inzetbaarheid*'. Tijdens deze bijeenkomst heb ik u een aantal juridische scenario's geschetst met betrekking tot de zieke werknemer en ontslag. Kort samengevat komt e.e.a. op het volgende neer.

**Ziek is ziek:** in het geval de werkgever de wens te kennen zou geven om tot beëindiging van het dienstverband te komen, is het klip en klaar dat het 'forceren' van ontslag tijdens ziekte niet verstandig is en doorgaans ook niet succesvol. Dat kan anders zijn als de werknemer op enig moment -al dan niet in mediation- aangeeft dat het werken voor hem ziekmakend is en er (ook) belangen aan zijn of haar zijde zijn om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in relatie met een hersteld melding. **TIP:** denk eraan om de werknemer te informeren over pensioengevolgen waaronder nabestaandenpensioen en in de vso te regelen wat er gebeurt bij hernieuwde ziekmelding.

In het geval de relatie tussen partijen als gevolg van gebeurtenissen onder druk is komen te staan, en de ziekmelding mede werkgerelateerd is, kan het zinvol zijn -indien en voorzover de werknemer daartoe voldoende in staat is- om **mediation** in te zetten.

In het geval de werknemer niet langer ziek is, en partijen de samenwerking hervatten, zal de werkgever **maatregelen** moeten nemen om **herhaling van de problematieken te voorkomen**. Vooral als sprake is geweest van psycho-sociale overbelasting drukt op de werkgever een extra (wettelijke) inspanningsplicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werksituatie. Naast maatregelen gericht op analyseren en versterken van onder

meer werkprocessen, communicatie en teamsamenwerking, is denkbaar dat een **traject** wordt gestart tot persoonlijke coaching en ontwikkeling van de werknemer. Dat traject krijgt een wat andere invulling als op enig moment blijkt dat er meer aan de hand is en er mogelijk sprake is van **disfunctioneren**. Een wettelijke definitie van disfunctioneren is er overigens niet. In het algemeen is er sprake van disfunctioneren als een werknemer niet voldoet aan de functie-eisen behorend bij zijn functie. Het gaat dan vooral om 'onkunde' en niet om 'onwil'. Het is dan verstandig om voorafgaand verwachtingen en een einddoel (inclusief datum) over en weer uit te spreken, en het traject procesmatig in te richten. Anders gezegd: Wat zijn de wettelijke eisen voor een *doortimmerd* ontslagdossier. Ik heb aangegeven dat ik als advocaat graag 5 doorzichtige L-mapjes ontvang met de navolgende inhoud:

- **Mapje 1:** Is er voldoende scholing aangeboden met als doel om werknemer te behouden voor de functie?
- **Mapje 2:** Overleg resultaten herplaatsingsonderzoek: is werknemer binnen redelijke termijn herplaatsbaar (vacatures, organogram, overleg met werknemer)?
  - Passende functie: aansluiten bij opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer (of binnen redelijke termijn m.b.v. scholing geschikt gemaakt kan worden) EN alleen als daar een vacature voor is. Let op: noem kerncompetenties in de vacatures.
  - Redelijke herplaatsingstermijn: opzegtermijn vanaf ontslagdatum (UWV/Rechter).
- **Mapje 3:** Concrete voorbeelden van disfunctioneren (feiten, klachten, foto, brieven).
- **Mapje 4:** Ontwikkeltraject =
  - Is het gewenste niveau van functioneren voldoende duidelijk.
  - Zijn de verbeterpunten redelijk, voldoende helder en concreet.
  - Is er voldoende ondersteuning geboden (scholing/training en coaching).
  - Heeft de werknemer voldoende gelegenheid gehad verbetering te laten zien, en is de duur en inhoud van het traject redelijk en voldoende duidelijk.
  - Tenminste 3 concrete en duidelijke brieven (begin traject - tussenevaluatie - eindevaluatie) en voldoende evaluatiegesprekken.
  - Heeft de werkgever de werknemer voldoende doordrongen van de ernst bij niet slagen = herplaatsing of ontslag.
- Advies = **Mapje 5:** Wat heeft werknemer er aan gedaan om het probleem op te lossen? Hoe hoger de functie, des te meer eisen een werkgever mag stellen.

Graag ben ik bereid met u deze stappen te bespreken en nader toe te lichten. U bent altijd welkom voor een vrijblijvende afspraak en te bezien wat wij voor elkaar kunnen betekenen. Enne, probeert u ons of mij gewoon eens uit. Bel me in het geval van een problematiek, we kunnen altijd vrijblijvend en voor u gratis sparren.

U bent van harte welkom.

Hartelijke groeten van,



Mr. A.F. de Koning