

## Andere functie

***Het komt wel eens voor dat een werkgever van mening is dat een werknemer niet op de juiste plaats in het bedrijf zit. Maar mag een werkgever een werknemer zomaar in een andere functie plaatsen?***

### 1. Functioneren werknemer

Het komt voor dat een werknemer niet goed functioneert. In zo'n geval kan de werkgever, indien gesprekken met een werknemer niet helpen en ook gegeven hulp van de werkgever aan de werknemer bij het uitoefenen van diens functie niet helpen, kan de werkgever uiteindelijk naar de kantonrechter stappen om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het moet daarbij uiteraard wel gaan om een dermate disfunctioneren van de werknemer dat in redelijkheid niet van de werkgever meer gevergd kan worden, ondanks hulp, de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Er zijn ook andere mogelijkheden.

### 2. Wijzigingsbeding

De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst opnemen de bepaling dat de arbeidsovereenkomst kan worden gewijzigd. De werkgever dient dit wel schriftelijk overeen te komen en het moet kenbaar zijn dat de werknemer schriftelijk accoord is gegaan met een opname van een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Is er zo'n wijzigingsbeding dan kan de werkgever de functie van de werknemer wijzigen. Indien er geen wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, zijn er nog andere mogelijkheden. In zo'n geval namelijk zal de werknemer niet snel bereid zijn in te stemmen met een functiewijziging laat staan met een eventuele verlaging van het salaris. Wat voor mogelijkheden heeft de werkgever dan?

### 3. Beroep op onvoorziene omstandigheden

De werkgever kan aan de rechter vragen de overeenkomst te wijzigen op grond van onvoorziene omstandigheden. Dit betekent dat de werkgever aan de kantonrechter vraagt de arbeidsovereenkomst zo te veranderen dat de werknemer in moet stemmen met een functiewijziging en eventueel een verlaging van zijn salaris. De rechter zal alle omstandigheden op een rij zetten en een beslissing nemen.

### 4. Goed werkgever-werknemerschap

Werkgever en werknemer dienen zich ook over en weer te gedragen als goed werkgever en goed werknemer. De werknemer mag op redelijke voorstellen van de werkgever die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk alleen afwijzen wanneer aanvaarding van deze voorstellen redelijkerwijs niet van de werknemer gevergd kunnen worden. De werkgever kan aldus het disfunctioneren van de werknemer aangrijpen en op grond van goed werknemerschap verlangen dat de werknemer instemt met een andere functie.

### 5. Afbouwregeling

De meeste rechters stellen zich op het standpunt dat een aanpassing van het salaris via een redelijke afbouwregeling moet plaatsvinden. De rechter neemt hierbij in aanmerking de lengte van het dienstverband als ook het feit of werknemers jarenlang goed hebben gefunctioneerd. De meeste rechters zijn van oordeel dat een salaristeruggang van ongeveer 10 % acceptabel is. Het is overigens niet zo dat instemming van de werknemer met een functieverlaging ook automatisch betekent dat hij ook minder salaris dient te krijgen. Dit speelt met name een rol als disfunctioneren niet kan worden aangetoond van de werknemer.

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl)

## 6. Dossier

Indien een werkgever met succes een functiewijziging en salarisverlaging wil doorvoeren dient hij voor een aantal zaken zorg te dragen.

- Ervoor zorgen dat in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding wordt opgenomen.
- Een goed opgebouwd dossier te kunnen overleggen, zeker als het gaat om het disfunctioneren van de werknemer.
- Werkgever dient zorg te dragen voor het toepassen van hoor en wederhoor en dient op tijd overleg te hebben met de werknemer over wijzigingen. De werkgever dient de wijzigingen ook te motiveren.
- Werkgever dient rekening te houden met een redelijke afbouwregeling en een redelijke salaristeruggang.

Indien de werknemer, ondanks aangeven van de werkgever waarom tot een wijziging van de functie dient te worden overgegaan, daar niet aan wil meewerken, kan de werkgever zich wenden tot de kantonrechter om bij de kantonrechter een wijziging te bevorderen.