

# Régine's Respons



Heb jij een vraag voor Régine? Mail ons!

**Vraag:** Wanneer kunnen wij bij onvoldoende prestaties een functieverlaging doorvoeren?

**Antwoord:** Als een werknemer niet functioneert, kan de werkgever de behoefte hebben de werknemer in een lagere functie te plaatsen; een demotie of degradatie dus. Dit is niet gemakkelijk, want voor de functie-indeling geldt 'afpraak is afspraak' en daar kan een werkgever niet zomaar eenzijdig van afwijken. De wet zegt dat eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst mogelijk is als een 'eenzijdig wijzigingsbeding' is overeengekomen en dan alleen nog als de werkgever een 'zwaarwichtig belang' heeft bij de gewenste wijziging. Ook als er geen 'eenzijdig wijzigingsbeding' is, kan demotie toelaatbaar zijn. In dat geval worden vergelijkbare eisen gesteld, maar ook van een werknemer wordt verwacht dat hij positief ingaat op redelijke voorstellen van de werkgever. In uitspraken van rechters zie je het volgende terug: het disfunctioneren moet al aanzienlijke tijd duren, de werknemer moet aantoonbaar zijn geweest op de problemen en gewaarschuwd zijn voor gevolgen en er moeten door de werkgever inspanningen zijn gepleegd om het disfunctioneren te verbeteren. Daarnaast zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer van belang. Bij lange dienstverbanden of werknemers op leeftijd wordt het voor werkgevers moeilijker om demotie door te voeren. Als de demotie gepaard gaat met een salarisverlaging, wordt vaak de eis gesteld dat een redelijke afbouwregeling wordt afgesproken. Demotie is kortom mogelijk, maar ga zorgvuldig om met belangen van de werknemer.

Régine de Wit,  
advocate bij De Gier / Stam advocaten

10 • GIDS HR Support