

Memo: Handelingskader disciplinaire maatregelen

Mondelinge waarschuwing

De mondelinge waarschuwing is de lichtste sanctie. De sanctie past bij een eerste lichte overtreding. De leidinggevende waarschuwt bijvoorbeeld mondeling als de werknemer voor de eerste keer te laat komt of onzorgvuldig omgaat met spullen. We bevestigen een mondelinge waarschuwing kort schriftelijk aan de werknemer. Bijvoorbeeld per e-mail: "Beste Jan, vandaag was je een half uur te laat zonder geldige reden. Wij verwachten van onze werknemers dat ze op tijd komen. Laat het niet meer gebeuren." De e-mail nemen we op in het personeelsdossier.

Schriftelijke waarschuwing

Een schriftelijke waarschuwing heeft een formeel karakter. De waarschuwing leggen we vast in een formele brief. De schriftelijke waarschuwing volgt meestal op een of meerdere mondelinge waarschuwingen. Soms kiezen we meteen voor een schriftelijke waarschuwing. Bijvoorbeeld als een werknemer een klant onheus bejegt.

Het heeft de voorkeur om altijd eerst een gesprek met de werknemer te voeren. Op die manier passen we hoor en wederhoor toe. Daarna volgt de schriftelijke waarschuwing.

Overplaatsing naar een andere afdeling of locatie

De arbeidsplaats van een werknemer kunnen we in principe niet aanpassen zonder zijn toestemming. Bij een ernstige overtreding is overplaatsing wel mogelijk. Als de overtreding bijvoorbeeld ontslag zou rechtvaardigen, maar we die sanctie liever niet toepassen, kan overplaatsing aan de orde zijn. Overplaatsing past vooral bij situaties waarin de werknemer voor onrust zorgt op de afdeling of als er een conflict is.

Onthouding van een salarisverhoging of promotie

Als een werknemer in een jaar meerdere keren de regels overtreden heeft, nemen we dit mee tijdens het functionerings- en beoordelingsgesprek. In een functioneringsgesprek, dat meestal halverwege het jaar plaatsvindt, kunnen we aangeven dat de werknemer in december geen salarisverhoging krijgt als hij zijn gedrag niet verbetert.

Dat geldt niet voor salarisverhogingen ten gevolge van de Cao Gemeenten

Plaatsing in een lagere functie met vermindering van salaris en salaristoelagen (demotie)

Dit is een ingrijpende sanctie. Deze sanctie leggen we op in zeer ernstige situaties. Denk daarbij aan situaties waarin ontslag ook op zijn plaats is.

De demotie is een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Bij demotie kunnen we het salaris en de salaristoelagen (stapsgewijs) verlagen. In plaats daarvan kunnen we er ook voor kiezen om het salaris te bevriezen. De werknemer blijft dan op het salarisniveau dat hij laatstelijk in de oude functie had. De werknemer krijgt niet de bij de lagere functie behorende gebruikelijke salarisverhogingen.

Schorsing met behoud van salaris

Er bestaan 2 vormen van schorsing:

- als ordemaatregel;
- als strafmaatregel.

Schorsing als ordemaatregel

De schorsing als ordemaatregel staat in artikel 11.4 van de cao en is geen sanctie. Toch bespreken we hem hier om het verschil met de schorsing als strafmaatregel beter te duiden. De schorsing als ordemaatregel kan in de eerste plaats opgelegd worden als tegen de werknemer strafrechtelijke vervolging wegens een misdrijf wordt ingesteld. In de tweede plaats als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Bijvoorbeeld bij een conflict of integriteitsonderzoek.

We gebruiken de schorsing als ordemaatregel meestal om bij ernstige situaties te de-escaleren en om in alle rust nader onderzoek te verrichten. We schorsen de werknemer dan voor de duur van het onderzoek, vanwege noodzakelijke bedrijfs- of dienstbelangen. Tijdens de schorsing is altijd sprake van loondoorbetaling (artikel 11.4 lid 3 cao). Na afloop van het onderzoek wordt besloten of er een sanctiemaatregel moet volgen.

Schorsing als strafmaatregel

Schorsing kan ook als strafmaatregel worden ingezet. De huidige lijn daarin is dat we de werknemer alleen kunnen schorsen mét behoud van salaris. Schorsing is een sanctie die dus voor onze rekening en risico komt.

Overige zaken ten aanzien van de schorsing

- We informeren de werknemer schriftelijk waarom hij geschorst is en wanneer de schorsing begint en eindigt.
- Op non-actiefstelling en vrijstelling van werkzaamheden hebben dezelfde uitwerking als schorsing. Op non-actiefstelling en vrijstelling van werkzaamheden klinken vriendelijker. Vrijstelling van werkzaamheden gebruik we vooral voorafgaand aan of na het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met de werknemer.

Ontslag (op staande voet)

Ontslag op staande voet is de meest vergaande sanctie (artikel 7:677 BW). De werknemer verliest direct zijn baan en krijgt (in beginsel) geen WW-uitkering. Deze sanctie kunnen we uiteraard alleen toepassen in zeer ernstige situaties. Ontslag kan ook volgen als we eerst andere sancties hebben opgelegd, maar deze niet het gewenste effect hadden.

Voorbeeld:

De werknemer heeft drie schriftelijke waarschuwingen gekregen. De werknemer gaat weer in de fout en we schorsen hem voor drie dagen. In de schorsingsbrief staat dat bij een volgende overtreding ontslag volgt. Als de werknemer een volgende overtreding begaat, volgt ook direct ontslag. Doen we dat niet, dan kunnen we daarop afgerekend worden wanneer een medewerker zijn ontslag aanvecht.

Aandachtspunten bij het opleggen van sancties

1. De meest gebruikte sancties zijn: de mondelinge of schriftelijke waarschuwing, de schorsing met behoud van salaris en het ontslag. De andere sancties worden niet vaak opgelegd;
2. Laat de keuze voor een sanctie altijd afhangen van de aard en de ernst van de overtreding. Als een werknemer te laat komt, is een mondelinge of schriftelijke waarschuwing passend. Schorsing is dan een te zwaar middel. Dit is anders als de werknemer voor de derde of vierde keer te laat komt.
3. Kondig een volgende sanctie meteen aan. Bijvoorbeeld: de werknemer is al twee keer schriftelijk gewaarschuwd. Bij een volgende overtreding willen we de werknemer voor twee dagen schorsen. Dan is het slim om de zwaardere sanctie (schorsing) al aan te kondigen in de laatste waarschuwingsbrief.

Handelingskader sancties

Bij een lichte overtreding, zoals een afspraak niet nakomen of een kleine fout door onoplettendheid.	Mondelinge waarschuwing;
Bij een lichte overtreding, die bij herhaling grotere consequenties met zich meebrengt.	Schriftelijke waarschuwing;
Als ordemaatregel; of Als zware/laatste waarschuwing voor tot een van de volgende sancties wordt overgegaan.	Schorsing met behoud van salaris;
Bij een zwaardere overtreding of een herhaling van lichte overtredingen, waarbij het handhaven van de huidige functie en voorwaarden niet meer reëel is, maar net niet voldoende voor ontslag	Overplaatsing naar een andere afdeling en/of locatie;
Idem	Onthouding van een salarisverhoging of promotie;
Idem	Plaatsing in een lagere functie (demotie) met vermindering van salaris en salaristoelagen;
Bij voldoende reden voor ontslag op een van de volgende gronden: • disfunctioneren; • verwijtbaar handelen of nalaten. • verstoorde arbeidsverhouding;	Ontslag (op staande voet). Redenen voor ontslag op staande voet zijn ernstige misdrijvingen zoals stelen of frauderen. Ontslag op staande voet moet direct na constatering van de feiten ingaan. Er is geen

	opzegtermijn, transitievergoeding of ww-rechten. De werknemer kan dit ontslag bij de kantonrechter aanvechten. Wanneer de kantonrechter oordeelt dat het ontslag niet op de juiste wijze of de juiste gronden tot stand is gekomen, kan deze het ontslag terugdraaien of de werkgever de kosten van loonderving laten vergoeden.
--	---