

Sanctiebeleid

In onze organisatie kennen wij regels en procedures. Deze regels vinden we zo belangrijk dat we ze ook willen handhaven als dat nodig is. Met de invoering van de Wnra vervalt de huidige mogelijkheid om disciplinaire maatregelen te treffen. Deze konden variëren van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. Het ontslagrecht is nu geregeld in het Burgerlijk Wetboek(BW) en alleen de schorsing als ordemaatregel is teruggekeerd in de Cao-gemeenten. Bij overtreding van de regels, procedures en afspraken kunnen wij naast de sancties die hun grondslag kennen in BW en Cao-gemeenten, nog de volgende sancties opleggen:

1. Schriftelijke waarschuwing;
2. Vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de werknemer voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
3. Geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
4. Stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
5. Vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de werknemer beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
6. Plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en salaristoelagen;
7. Schorsing voor bepaalde tijd zonder of met (een gedeeltelijk) behoud van salaris en de salaristoelagen;
8. Ontslag (op staande voet).

Als wij een sanctie opleggen, dan leggen wij dit vast in jouw personeelsdossier. Welke sanctie wij in welke situatie opleggen, is nooit vooraf te bepalen. Dat is immers afhankelijk van verschillende omstandigheden. De aard en de ernst van de overtreding spelen daarbij een belangrijke rol. Maar ook is van belang of het een eerste overtreding betreft of dat je al eerder in de fout gegaan bent.

Daarnaast kan bij het opleggen van de straf worden bepaald dat deze niet ten uitvoer wordt gelegd indien de betrokken werknemer zich gedurende een te bepalen termijn niet opnieuw schuldig maakt aan een soortgelijke overtreding van de regels of procedures en zich bovendien houdt aan de eventueel opgelegde bijzondere voorwaarden.