

Kenmerk: CvB 2008/1653

12 – Regeling Disciplinaire maatregelen

12.1 Disciplinaire maatregelen uit Artikel 6. CAO NU

uit Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen

- 1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen welke in verhouding staat tot het plichtsverzuim.*
- 2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.*

uit Artikel 6.13 Vrijheid van meningsuiting

- 1. Er kan pas een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel 125a lid 1 van de Ambtenarenwet (beperking grondrechten van ambtenaren), als daarover advies is ingewonnen van een commissie die door de werkgever is ingesteld.*

12.2 De binnen de TU/e vastgestelde procedure m.b.t. artikel 6.12 CAO NU

De maatregel wordt opgelegd door het bevoegd gezag. Voordat een maatregel wordt opgelegd wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zich binnen 6 maal 24 uur te verantwoorden, hetzij schriftelijk, hetzij mondeling. Dit laatste ter bepaling door het bevoegd gezag.

De werknemer kan zich door een rechtskundige of een andere raadsman laten bijstaan.

Van de mondelinge verantwoording en van een eventuele nadere mondelinge toelichting van een schriftelijke verantwoording, wordt meteen proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door het bevoegd gezag en door de werknemer. Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt aan de werknemer uitgereikt.

De oplegging dient schriftelijk te geschieden en met redenen te zijn omkleed. Een afschrift van het desbetreffende besluit wordt de werknemer toegezonden; daarbij wordt haar tevens medegedeeld, binnen welke termijn en bij welke instantie beroep openstaat.

Bij het opleggen van de maatregel kan worden bepaald dat deze niet uitgevoerd wordt als de werknemer zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk of ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de maatregel eventueel gestelde bijzondere voorwaarden. De maatregel, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet uitgevoerd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de oplegging onmiddellijke uitvoering is bevolen.

Bij de laatstgenoemde omstandigheid wordt het belang van de werknemer nadrukkelijk in overweging genomen.

12.3 De binnen de TU/e vastgestelde procedure m.b.t. artikel 6.13 CAO NU

Indien een situatie als genoemd in artikel 6.13 CAO NU zich voordoet, stelt het College van Bestuur een commissie in. Dit kan de commissie als bedoeld in 8.9 CAO NU zijn.

Het College van Bestuur geeft bij haar besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

Het onderstaande maakt geen deel uit van 12. Regeling Disciplinaire maatregelen omdat het ter beoordeling van het bevoegd gezag is welke maatregel wordt toegepast. Om een indruk te geven van mogelijke disciplinaire maatregelen volgt hier een aantal maatregelen in volgorde van zwaarte waarbij de zwaarte in verhouding tot het plichtsverzuim moet staan.

- schriftelijke berisping;
 - vermindering van verlofuren met maximaal 1/3;
 - inhouding salaris tot maximaal 50%;
 - verlaging salaris met maximaal 5% voor maximaal 2 jaar;
 - niet toekennen van periodieke salarisverhoging(en) voor maximaal 4 jaar;
 - tijdelijke of blijvende verlaging van de salarisschaal;
 - overplaatsing;
 - schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris;
 - ontslag.
-

Eindhoven, 22 april 2009.

Namens het College van Bestuur TU/e,
Mw. drs. A.J. Klomps

Werknemersorganisaties TU/e,
CNV Publieke Zaak
Ing. M.A.H. van Gessel

ABVAKABO/FNV
Mw. M.J.P.J. van der Valk-Kuijpers

AC/FZ-HOP
Mw. K. Jacobs-Smedinga

CMHF/VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans

