

Bijlage 1b-Maatregelen en sancties tegen plegers

Daar waar ongewenste omgangsvormen voorkomen, worden door gemeente Roermond effectieve maatregelen genomen om dit gedrag tegen te gaan.

Bijsturen pleger

Indien een medewerker van gemeente Roermond zich schuldig maakt aan ongewenst omgangsvormen, wordt hij of zij daar direct op aangesproken door de leidinggevende. Een medewerker kan voorts worden bijgestuurd door:

- een mondelinge of schriftelijke waarschuwing
- functionerings- en beoordelingsgesprekken
- het maken van afspraken
- het aanbieden van een terugvalpreventietraject / coaching van de pleger.

Soms kunnen praktische maatregelen helpen, zoals het geven van een andere werkruimte (als pleger en slachtoffer in dezelfde ruimte werken).

Afspraken worden zo veel mogelijk schriftelijk vastgelegd en bevestigd. Wanneer een medewerker zich desondanks schuldig blijft maken aan ongewenst gedrag of het ongewenste gedrag zeer ernstig is, kan hem of haar een disciplinaire straf worden opgelegd. De klacht moet dan goed onderzocht worden. Ook moet er sprake zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en de ernst van het plichtsverzuim. Gemeente Roermond kan op grond van het CAR-UWO de volgende **disciplinaire maatregelen** opleggen:

- **Schriftelijke berisping:** Een schriftelijke berisping is de lichtste disciplinaire straf. Het is een officiële schriftelijke waarschuwing – al dan niet na eerdere waarschuwingen – waarbij eventuele consequenties in geval van herhaling van het plichtsverzuim kunnen worden genoemd.
- **Arbeid verrichten buiten de voor de pleger geldende werktijd:** De medewerker kan worden verplicht arbeid te verrichten buiten zijn normale werktijden. De werkgever kan besluiten deze uren slechts gedeeltelijk of helemaal niet te vergoeden. De straf mag maximaal zes uur duren. Per dag mag niet meer dan drie uur van de straf worden uitgevoerd. De arbeid kan niet worden verricht op een zondag of een voor de medewerker geldende kerkelijke feestdag.
- **Vermindering van vakantie:** De vakantie kan verminderd worden met ten hoogste een derde deel van het aantal vakantie-uren waarop de medewerker in een jaar aanspraak heeft.
- **Geldboete:** Gemeente Roermond kan een geldboete opleggen. Deze boete mag ten hoogste 1% van het jaarsalaris bedragen.
- **Inhouding salaris:** Gemeente Roermond kan salaris inhouden ter hoogte van maximaal een half maandsalaris.
- **Geen periodiek:** Gemeente Roermond kan besluiten de gebruikelijke periodieken niet toe te kennen voor ten hoogste vier jaren. Algemene salarisverhogingen worden wel doorgevoerd. Eventuele salarisverhogingen als gevolg van een functieherwaardering worden ook doorgevoerd.
- **Vermindering van salaris:** Gemeente Roermond kan besluiten het salaris van de medewerker te korten. De korting bedraagt ten hoogste het bedrag van de twee laatste periodieken. Ook kan deze straf ten hoogste gedurende twee jaar worden opgelegd. Wanneer het salaris een vast bedrag is, kan de vermindering tot 5% van dat bedrag gaan.
- **Plaatsing in een andere betrekking:** De medewerker kan in een andere functie worden geplaatst. Dit kan tijdelijk zijn of voor altijd. Als de nieuwe functie een andere bezoldiging kent, is het mogelijk om de bezoldiging al dan niet te verminderen.

- **Schorsing als disciplinaire straf:** De medewerker kan voor een bepaalde tijd worden geschorst. Daarbij kan de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden. Al naar gelang de ernst van de gedraging van de medewerker, stelt de werkgever de inhouding op de bezoldiging vast.
- **Ontslag als disciplinaire straf:** De zwaarste straf is ongevraagd ontslag. Afhankelijk van de ernst van de misdraging van de medewerker kan deze direct of na (een) andere disciplinaire maatregel(en) worden opgelegd. Wanneer de straf niet direct wordt opgelegd, kan de medewerker in de aanloop naar het ontslag worden geschorst. Dit betreft dan een schorsing als ordemaatregel en niet een schorsing als disciplinaire straf. UWV beoordeelt of recht bestaat op een WW-uitkering. Bij ontslag als disciplinaire maatregel bestaat geen recht op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO.

Gemeente Roermond kan ook een combinatie van straffen opleggen.

Voorwaardelijke straf

Gemeente Roermond kan besluiten de straf voorwaardelijk op te leggen. Dit betekent dat de straf niet ten uitvoer zal worden gelegd als de medewerker zich gedurende een bepaalde termijn niet meer schuldig maakt aan het vergrijp of andere vormen van plichtverzuim.

Naast disciplinaire maatregelen, zijn er ook nog andere mogelijkheden.

Ongeschiktheidsontslag

Indien een ambtenaar niet beschikt over de eigenschappen, mentaliteit en instelling die voor het bekleden van zijn functie zijn vereist, kan deze worden ontslagen wegens ongeschiktheid. Een leidinggevende die zich bijvoorbeeld zelf herhaald schuldig maakt aan ongewenste omgangsvormen, terwijl hij/zij deze eigenlijk juist moet voorkomen, is mogelijk niet geschikt voor de functie.

Aangifte politie

Gemeente Roermond doet aangifte als er sprake is van een strafbaar feit (denk bijvoorbeeld aan aanranding, verkrachting, mishandeling, ernstige bedreiging, vernieling). Bij verkrachting is aangifte doen zelfs verplicht.

Verhalen van schade

Eventuele schade wordt verhaald op de dader. Dit in overleg met afdeling Concernadvies van gemeente Roermond.

Pleger niet bij de gemeente aangesteld

Indien de pleger niet bij de gemeente is aangesteld, denk aan vrijwilligers, uitzendkrachten of stagiairs, worden door gemeente Roermond eveneens passende maatregelen getroffen. Vaak zal dit in overleg moeten gaan met de uitlenende instantie, het uitzendbureau, de detacheerder of de onderwijsinstelling. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.