

RECHT *in de praktijk*

Disciplinaire maatregelen

Disciplinaire maatregelen zijn maatregelen die door een werkgever worden genomen indien een werknemer verzuimt om de door de werkgever vastgelegde regels binnen het bedrijf na te leven. Disciplinaire maatregelen kunnen bestaan uit (i) het geven van een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, (ii) het opleggen van een boete, (iii) schorsing (met of zonder behoud van loon) en (iv) degradatie. Voormelde disciplinaire maatregelen zijn niet limitatief. Behalve het opleggen van een boete aan de werknemer, zijn disciplinaire maatregelen niet in de wet geregeld. Uit hoofde van het werkgeversgezag kan de werkgever een lichte disciplinaire maatregel, zoals een mondelinge waarschuwing, aan de werknemer opleggen. Over het algemeen dienen en worden disciplinaire maatregelen in de arbeidsovereenkomst, de collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement opgenomen om een grondslag ter oplegging van disciplinaire maatregelen te creëren. Voor het nemen van een disciplinaire maatregel dienen er goede gronden aanwezig te zijn. Voorts zal de disciplinaire maatregel in verhouding dienen te staan met de fout die de werknemer heeft gemaakt en de verwijtbaarheid van de werknemer. De werkgever dient echter zorgvuldigheid te betrachten bij het opleggen van een disciplinaire maatregel en dient zich bij het opleggen van een disciplinaire maatregel als een goede werkgever te gedragen. De werkgever zal niet zonder gedegen onderzoek en belangenafweging een disciplinaire maatregel aan de werknemer kunnen opleggen. In beginsel zal de werkgever de werknemer dan ook moeten horen alvorens een disciplinaire maatregel op te leggen. De werkgever zal in zo een geval de redenen moeten aangeven die ten grondslag liggen aan het voornemen van de werkgever om een disciplinaire maatregel op te leggen en zal de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid moeten geven om zijn zienswijze daarover te geven. In de praktijk wordt het horen van een werknemer door de werkgever voordat zij een disciplinaire maatregel oplegt vaak niet toegepast, met name als het een lichtere vorm van een disciplinaire maatregel, zoals een mondelinge waarschuwing, betreft. Dit ligt anders bij een door de werkgever voorgenomen schorsing c.q. op non-actiefstelling van een werknemer, welke disciplinaire maatregel veel drastischer en bezwarend is. Immers, het gevolg van zo een maatregel kan zijn dat de naam en eer van de werknemer wordt aangetast en dat de werknemer hierdoor immateriële schade lijdt. Het is dan ook aan te bevelen om alvorens een werknemer te schorsen c.q. op non-actief te stellen deze eerst te horen. In de praktijk komt het nogal vaak voor dat een werkgever die middels een verzoek aan de Directie Arbeidszaken of middels een verzoek aan de rechter de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil beëindigen, beslist om deze werknemer in afwachting van de uitkomst van voormeld verzoek, (met behoud van loon) te schorsen c.q. op non-actief te stellen. De werknemer kan de aan hem gegeven schorsing c.q. op non-actiefstelling (in kort geding) bij de rechter aanvechten en aan de rechter verzoeken om de werkgever te veroordelen om hem weer tot het werk toe te laten en zijn werkzaamheden te verrichten. Indien de werkgever slechts als grondslag voor de schorsing c.q. op non-actiefstelling opgeeft dat zij een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend zal dit veelal niet een valide reden zijn om de gegeven schorsing c.q. op non-actiefstelling te rechtvaardigen. De werkgever zal in dit geval dan ook meer gronden moeten aanvoeren en aantonen. Deze gronden kunnen bijvoorbeeld zijn dat

er voor de werknemer gedurende de periode van het afwachten van het resultaat van het verzoek van de werkgever geen werk voor de werknemer voorhanden is of dat het in het kader van het bedrijfsbelang niet wenselijk is dat de werknemer zijn werkzaamheden continueert.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor Asjes|Carrega, Tel: 462 3089.