

23. Richtlijn: Extreem weer

23.1 Bestemd voor

De hieronder vernoemde richtlijn is van toepassing op iedere medewerker van thyssenkrupp Materials Nederland B.V. (met deze richtlijn vervallen alle voorgaande regelingen). Deze richtlijn treedt per 1 december 2019 in werking.

23.2 Doelstelling

Elk jaargetijde heeft zo zijn extremen waardoor de wegcondities plaatselijk zeer verraderlijk kunnen zijn. Het weer in Nederland wordt steeds extremer en dit brengt extra risico's met zich mee. Veiligheid van onze medewerkers is belangrijk, ook onderweg.

Het doel van deze richtlijn is het scheppen van een helder kader van de mogelijkheden omtrent extreem weer en om de kans op verkeersongelukken te verminderen.

23.3 Gevaarlijke weersomstandigheden afgegeven voor de volgende dag

Mocht de medewerker, door aangekondigde extreme weersomstandigheden, zich niet veilig voelen om de volgende dag de weg op te gaan, dan overleggen de medewerker en leidinggevende over te nemen maatregelen voor de volgende dag.

Er kan door de medewerker gekozen worden voor het opnemen van een verlofdag.

23.4 Gevaarlijke weersomstandigheden afgegeven op de ochtend voor aanvang werktijd

Mocht de medewerker, door extreme weersomstandigheden, zich niet veilig voelen om de weg op te gaan voor aanvang van de werktijd, dan overleggen de medewerker en leidinggevende over te nemen maatregelen voor die dag.

Er kan door de medewerker gekozen worden voor het opnemen van een verlofdag of de gang naar de vestiging maken zodra hij/zij zich veilig voelt om de weg op te gaan. Het tekort aan uren zal later verrekend worden met de vakantie uren.

23.5 Gevaarlijke weersomstandigheden afgegeven tijdens werktijd

Mocht de medewerker, door extreme weersomstandigheden, zich niet veilig voelen om de weg op te gaan op zijn/haar geplande vertrektijd, dan overleggen de medewerker en leidinggevende over te nemen maatregelen voor die dag.

Er kan door de medewerker gekozen worden om eerder naar huis te gaan of, indien mogelijk, langer door te werken. Het tekort of overschot aan uren zal later verrekend worden met de vakantie uren.

23.6 Flexibel werken

Voor medewerkers die flexibel kunnen werken, kan in overleg met leidinggevende hier ook voor gekozen worden in plaats van opname vakantie uren. Voor medewerkers waarbij thuiswerken is toegestaan kan medewerker, in overleg met leidinggevende, kijken of gedeeltelijk thuiswerken een mogelijkheid is.

23.7 Informatie

Indien u nog vragen heeft over deze richtlijn, kunt u contact opnemen met de afdeling HRM.