

7. Richtlijn: Sanctiebeleid

7.1 Bestemd voor

De hieronder vernoemde richtlijn is van toepassing op iedere werknemer van ThyssenKrupp Materials Nederland B.V. (met deze richtlijn vervallen alle voorgaande regelingen). Deze richtlijn treedt in werking met ingang van 15 oktober 2015.

7.2 Doelstelling

Medewerkers van ThyssenKrupp Materials Nederland B.V. krijgen allen de veiligheidsvoorschriften en werkinstructies en richtlijnen uitgereikt. Deze maken een onlosmakelijk deel uit van de arbeidsovereenkomst. Het doel is dat alle medewerkers de voorschriften opvolgen.

7.3 Het sanctiebeleid kent de volgende stappen:

1. Na het overtreden van een voorschrift zal de medewerker daar over worden aangesproken door zijn direct leidinggevende. Indien een andere leidinggevende een overtreding constateert zal deze onmiddellijk de direct leidinggevende informeren, waarop deze zijn medewerker aanspreekt. Van het gesprek wordt een gespreksverslag gemaakt, dat door beiden wordt ondertekend.

Gespreksverslag wordt in het personeelsdossier opgeborgen.

2. Na een 2e overtreding zal de medewerker daar over worden aangesproken door zijn direct leidinggevende. Indien een andere leidinggevende een overtreding constateert zal deze onmiddellijk de direct leidinggevende informeren, waarop deze zijn medewerker aanspreekt. Van het gesprek wordt een gespreksverslag gemaakt, dat door beiden wordt ondertekend.

De directie brengt hierop een (aangetekend) schriftelijke waarschuwing uit, waarvan een kopie in het personeelsdossier wordt opgeborgen. Hierin is opgenomen dat de medewerker bij de volgende overtreding ontslag op staande voet tegemoet kan zien.

De medewerker kan eventueel schriftelijk bezwaar maken bij de directie, die de betrokkenen hoort en binnen 1 week een onherroepelijke beslissing neemt en deze schriftelijk aan de betrokkenen kenbaar maakt.

Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt dat door beiden wordt ondertekend.

Gespreksverslag en beslissing van de directie wordt in het personeelsdossier opgeborgen.

Indien er sprake is van zeer grof en ontoelaatbaar gedrag waarbij de (veiligheids-) voorschriften zijn overtreden kan beëindiging van het dienstverband op staande voet met een beroep op dwingende redenen, dus met onmiddellijke ingang, in overweging worden genomen. Bij dit soort zaken zal de medewerker te allen tijde direct worden geschorst hangende het onderzoek.

Verjaringsperiode

Indien er binnen een termijn van 6 maanden geen overtreding meer wordt begaan, vervallen de geregistreerde overtredingen.

Overtredingen van veiligheidsbeleid/veiligheidsvoorschriften

Leiden direct tot schorsing en mogelijk ontslag, waarbij de direct leidinggevende de medewerker aanspreekt en onmiddellijk een afspraak maakt met de directie.

Directie nodigt beiden uit en bij handhaven van de geconstateerde overtreding volgt onmiddellijk ontslag wegens dwingende reden, het in gevaar brengen van de medewerker zelf en/of andere medewerkers. Van alle te voeren gesprekken wordt een verslag gemaakt en de deelnemers uitgereikt en/of toegezonden en er wordt een exemplaar in het personeelsdossier opgeborgen. Schorsing en/of ontslag wordt schriftelijk, aangetekend aan de medewerker kenbaar gemaakt.