

BELEID

AANSPREKEN EN SANCTIONEREN



Inhoud

Inleiding	3
1. Gevolgen ongewenst gedrag.....	4
2. Zwaarte sanctie	5
3. Opleggen van sancties.....	7
4. Aangifte doen en schade verhalen	7
5. Slotbepaling.....	7

Inleiding

Volker Stevin Materieel en Romers Transport (hierna alleen VSM) verwachten van alle medewerkers dat zij zich als een goed werknemer gedragen, de binnen ons bedrijf geldende regels en procedures in acht nemen en zich houden aan wet- en regelgeving en algemeen geldende (fatsoens) normen en waarden. Medewerkers die zich hier niet aan houden, worden -afhankelijk van aard en ernst- aangesproken en/of krijgen een sanctie opgelegd.

Binnen VSM heerst een open cultuur en spreken we elkaar aan als dit nodig is. Bovendien hebben we respect voor elkaar en accepteren we het feit dat eenieder kan worden aangesproken.

De Gedragsregels zijn van toepassing op alle medewerkers in dienst van de organisatie en alle aan haar gelieerde ondernemingen. Daarnaast gelden zij ook voor personen die voor ons, anders dan in dienstverband, werkzaam zijn. Voorbeelden hiervan zijn ZZP-ers, inhuurkrachten, stagiaires en leerlingen.

1. Gevolgen ongewenst gedrag









VSM kan ten aanzien van de medewerker die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet (juist) nakomt, zich niet als een goed werknemer gedraagt, en/of handelt in strijd met de bedrijfsregels (onder andere op de gebieden van verzuim en veiligheid), de wet- en regelgeving, de CAO of algemeen geldende normen en waarden sancties opleggen. De zwaarte van de genomen sanctie is afhankelijk van de aard en de ernst van het feit en de bewustheid van de handeling of de gedraging.





2. Zwaarte sanctie

Per situatie wordt beoordeeld wat de zwaarte van de sanctie is in situaties van ongewenst gedrag. Dit kan beginnen bij een (eerste) waarschuwing, waarbij in een ernstigere situatie ook direct sancties kunnen worden opgelegd als het beëindigen van de dienstbetrekking of samenwerking, waarbij, in het geval van een dienstbetrekking, ontslag op staande voet niet is uitgesloten.

Bij ongewenste gedragingen of handelingen wordt de medewerker hierop aangesproken door diens leidinggevende en wordt passend gesanctioneerd. Van dit gesprek wordt een bevestiging gestuurd aan de medewerker. Deze bevestiging wordt in het personeelsdossier bewaard.

Sancties die kunnen worden opgelegd en/of doorgelegd (niet limitatief):

-  Aanspreken / mondelinge waarschuwing;
-  Schriftelijke waarschuwing;
-  (Tijdelijk) stopzetten/opschorten loonbetaling;
-  Verplichte medewerking aan een behandelplan bij alcohol-, drug- of medicijngebruik;
-  Werkplekontzegging / tijdelijke ontzetting uit de functie (consequentie: lager of geen salaris);
-  (Tijdelijke) rijontzegging van een auto van VSM;
-  (Tijdelijke) ontzegging van bedrijfsmiddelen;
-  Boete;

-  Schorsing;
-  Degradatie;
-  Ontslag (op staande voet);
-  Stopzetten van de samenwerking (bij ZZP'ers, inleners, opdrachtgevers, etc.).

De ernst van een voorval bepaalt de aard van de op te leggen sanctie. De op te leggen sanctie kan eveneens een combinatie zijn van meerdere van de bovengenoemde maatregelen.

Indien de werkzaamheden worden uitgevoerd voor opdrachtgevers met een eigen sanctioneringsrichtlijn of -beleid, dan geldt eveneens deze sanctioneringsrichtlijn of -beleid.

3. Opleggen van sancties

Alle sancties, met uitzondering van het ‘Aanspreken / mondelinge waarschuwing’, worden opgelegd door de leidinggevende. In geval de leidinggevende afwezig is, dan wordt de sanctie door de naast hogere leidinggevende opgelegd.

Om te waarborgen dat er onafhankelijke besluiten worden genomen omtrent het opleggen van sancties, worden deze sancties, met uitzondering van het ‘Aanspreken / mondelinge waarschuwing’, altijd vooraf voor akkoord bij de directie neergelegd.

4. Aangifte doen en schade verhalen

Indien er sprake is van door de medewerker veroorzaakte financiële schade als gevolg van opzet, grove nalatigheid of bewuste roekeloosheid, behoudt VSM zich uitdrukkelijk het recht voor om de geleden financiële schade op de medewerker te verhalen en de mogelijkheid om in de voorkomende gevallen aangifte doen.

5. Slotbepaling

Sancties worden opgelegd binnen de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en CAO.

Dit beleid aanspreken en sanctioneren
gaat in op 28 maart 2017.