

Toolbox

Mei 2021 - Sanctiebeleid Nobian Rotterdam

Inleiding

Vanuit Rotterdam bestaat de wens om een duidelijke richtlijn te hebben over hoe te handelen bij het constateren van overtredingen van onze afspraken.

In 2019 zijn vanuit het Take Care beleid een aantal werkgroepen gestart, waaronder een werkgroep die zich heeft gefocust op het opstellen van een helder sanctiebeleid.

Dit beleid is bedoeld voor leidinggevend en alle medewerkers van locatie in Rotterdam met betrekking tot overtredingen door werknemers en derden (contractors) en het opleggen van sancties. Voor overtredingen van de Life Saving Rules (LSR) geldt een zero tolerance beleid met een bijbehorend eigen sanctioneringsbeleid.

Waarom een sanctiebeleid?

Op onze locatie gelden specifieke afspraken die we met elkaar hebben gemaakt om de veiligheid en continuïteit te kunnen waarborgen.

Bij het constateren van overtredingen of ongewenst gedrag bleek de afgelopen jaren dat er veel variatie was ontstaan in opgelegde sancties. Deze onderlinge spreiding heeft geleid tot de vraag naar een uniforme wijze hoe om te gaan met het opleggen van sancties. Op deze manier zal dezelfde overtreding op dezelfde wijze worden beoordeeld.

Classificatie overtredingen

Om tot een eerlijke afweging te komen voor het opleggen van een sanctie zijn in de procedure vier categorieën overtredingen gedefinieerd:

Categorie 1: Lichte overtredingen:

Daden, nalatigheid of gedragingen van de werknemer(s), die weliswaar geen reden voor ontslag vormen, maar die niet worden getolereerd, zoals (niet limitatief): overtreding van huis- en leefregels¹; overtreding van arbo- & milieuvorschriften leidend tot ongewenste situaties, zonder direct gevaar; eenmalig verzuim zonder geldige reden.

Categorie 2 Ernstige overtredingen:

Daden, nalatigheid of gedragingen van de werknemer(s), die weliswaar geen reden voor ontslag vormen, maar die niet worden getolereerd, zoals (niet limitatief): veelvuldige overtreding van huis- en leefregels²; overtreding van arbo- & milieuvorschriften leidend tot ongewenste situaties, met direct gevaar, meermalig verzuim zonder geldige reden

Categorie 3 Zeer ernstige overtredingen:

Daden, nalatigheid of gedragingen van de werknemer(s), die volgens de wet een reden zijn voor ontslag, zoals (niet limitatief): misbruik of moedwillige beschadiging van eigendommen van Nouryon of collega's; overtreding van arbo- en milieuvorschriften met risico voor de werknemer zelf, direct gevaar voor collega's of installaties; onder invloed zijn van of het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen; frequent verzuim zonder geldige reden.

¹ Voorbeelden van huis- en leefregels zijn: veiligheidsregels binnen en buiten de plant, door Nouryon Nederland gestelde regels, Nouryon Code of Conduct, aanwijzingen van het management, etc.

² Voorbeelden van huis- en leefregels zijn: veiligheidsregels binnen en buiten de plant, door Nouryon Nederland gestelde regels, Nouryon Code of Conduct, aanwijzingen van het management, etc.

Categorie 4 Zware overtredingen:

Daden, nalatigheid of gedragingen van de werknemer(s), die volgens de wet een dringende reden voor ontslag opleveren, zoals (niet limitatief): fraude; diefstal of verduistering; mishandeling; overtreding van arbo- en milieuvorschriften, leidend tot zeer gevaarlijke situaties; het opzettelijk niet nakomen van de bevelen/instructies, gegeven door of namens Nouryon; ernstige schade aan personen en installaties, herhaaldelijk of langdurig verzuim zonder geldige reden; schending van de geheimhoudingsplicht.

Hiernaast zijn er een aantal verlichtende of juist verzwarende factoren genoemd die invloed hebben op de classificatie van de overtreding. Je kunt hierbij denken aan verwijtbaarheid, of eventuele eerdere waarschuwingen.

Categorieën sancties

Na het vaststellen van een classificatie van de overtreding wordt deze gekoppeld aan de bijbehorende sanctie categorie. Ook binnen de sancties zijn vier niveaus te onderscheiden, onderstaande categorieën gelden voor de eigen medewerkers van Nouryon:

- **Mondelinge waarschuwing**
Een mondelinge waarschuwing wordt door de leidinggevende gegeven. Een mondelinge waarschuwing (afhankelijk van de ernst van de zaak) wordt schriftelijk per e-mail door de leidinggevende aan deze medewerker bevestigd met cc naar HRBP.
- **Schriftelijke waarschuwing;**
Een schriftelijke waarschuwing wordt opgenomen in het personeelsdossier. De tijdsduur wordt afhankelijk van de casus bepaald, desnoods in overleg met de afdeling legal.
- **Schorsing, non-actief stelling en vervolgens opvolging.** *Eventueel ontslag door middel van opzegging via het UWV of ontbinding via de kantonrechter.*
- **Ontslag op staande voet**, eventueel voorafgegaan door een schorsing in afwachting van de beslissing betreffende ontslag op staande voet.
 - Dit ontslag leidt tot een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband en dient onverwijld aan de betrokken medewerker te worden medegedeeld en schriftelijk te worden bevestigd (met de reden voor het ontslag).
 - Wanneer het nodig is om een zaak nader te onderzoeken alvorens te kunnen beoordelen of ontslag op staande voet gerechtvaardigd is, kan de werknemer tijdelijk worden geschorst.

Individuele werknemers van derden

Nouryon is niet gemachtigd om sancties op te leggen aan individuele werknemers van derden. In het geval van een overtreding door een contractor zal dezelfde procedure worden doorlopen, samen met de contract manager. Wij kunnen een contractor aanspreken en toegang tot locatie ontzeggen (voor een periode van...) en via hun leidinggevendenden verzoeken om dit op te volgen. Het daadwerkelijk opleggen van een sanctie zal in samenspraak met de werkgever van de contractor gebeuren. Aanvullend zullen er dan afspraken worden gemaakt om toekomstige herhaling te voorkomen.

Hoe handel je wanneer je een overtreding ziet?

Hoe te handelen voor iedere werknemer als een mogelijke overtreding wordt gezien?

- Dan spreek je de persoon aan en stop je de werkzaamheden (voor zover nodig) waar hij of zij mee bezig is. Wanneer je het niet veilig acht de persoon aan te spreken, ga dan rechtstreeks naar zijn/haar leidinggevende of opdrachtgever (contractor).
- Dan ga je samen met de persoon naar zijn/haar leidinggevende of opdrachtgever (contractor).
- De leidinggevende (of bij diens afwezigheid de naasthogere manager) past het locatie sanctiebeleid toe en zorgt ervoor dat er een schriftelijke terugkoppeling komt naar degene die de melding heeft gedaan en in geval van een contractor eveneens naar de Contract Manager.

Beroepsmogelijkheid

Gezien de mogelijke impact van een opgelegde sanctie, dient deze met de grootst mogelijke zorgvuldigheid te worden afgewogen.

De OR zal bij een opgelegde schorsing worden geïnformeerd door de Site Manager of HRBP, welke motiveert waarom de sanctie is opgelegd.

Daarnaast bestaat voor de betrokkene de mogelijkheid om, binnen 14 dagen, in beroep te gaan tegen de opgelegde sanctie. Het is hierbij mogelijk om daarbij advies, hulp of bemiddeling in te schakelen.

Het beroep zal worden beoordeeld door een daartoe in het leven geroepen onafhankelijke toetsingscommissie.

Verdere inhoud procedure

Om het beleid tot een goede uitvoering te brengen zijn ter illustratie hiervan een aantal (fictieve) voorbeeldscenario's opgenomen. Hierin staat een situatie omschreven en hoe er in dit geval gehandeld dient te worden.

Tenslotte is als hulpmiddel bij deze procedure een 'beslisboom' opgenomen. Dit diagram stelt je in staat om stapsgewijs tot de juiste classificatie te komen.

De eigenaar van het sanctiebeleid is de HRBP, voor inhoudelijke vragen of afstemming kun je hiermee contact opnemen.

Beslisdiagram Sanctionerings Beleid Nouryon



Indien het gaat om een medewerker van een contractor, dan teamleider contractor en contract coordinator informeren.
 Voor nadere omschrijving zie document Sanctiebeleid Nouryon