

## Konsekvenskatalog i Gate Gourmet

Hvad er dårlig adfærd i Gate Gourmet og hvad er konsekvensen

### Hvorfor

I Gate Gourmet har vi længe talt om hvad er god og dårlig adfærd i hverdagen. Det har ført til et ønske om at Ledelsen i samarbejde med Medarbejderne bliver mere præcise omkring hvad vi i Gate Gourmet opfatter som dårlig adfærd, og hvad konsekvensen i givet fald vil blive for den enkelte.

Nedenfor har vi listet de situationer, som vi i fællesskab har fundet frem til. Det er kun vejledende eksempler og listen kan ikke anses for at være udtømmende.

### Hvad er det vi ønsker at opnå?

Vi ønsker at skabe en god arbejdsplads, hvor vi alle gør vores bedste for at gøre tingene ordentligt og rigtigt. Vi vil derfor heller ikke acceptere, at enkeltpersoner i hverdagen ikke vil bidrage til at vi når vores fælles mål. En dårlig adfærd i Gate Gourmet bør derfor også have en konsekvens.

### Hvordan

Når en medarbejder ikke overholder en given politik, hygiejneforskrifter, sikkerhedsbestemmelser etc. er det vigtigt, at alle parter bliver hørt og får lejlighed til at give udtryk for deres opfattelse af situationen, før der træffes endelig beslutning om iværksættelse af en konsekvens.

Konsekvensen af en overtrædelse kan være:

- 1) En påtale på stedet af vagthavende leder. Altså mindre/førstegangsforsæelser og misforståelser der kan klares på stedet. Ved gentagelser iværksættes konsekvens 2.
- 2) En mundligt dokumenteret påtale – ved gentagelsestilfælde en skriftlig advarsel og ved endnu en gentagelse afskedigelse.
- 3) Bortvisning.

Hvor konsekvens 2 og 3 kommer i anvendelse involveres altid respektiv tillidsmand og HR.

## EKSEMPLER

### Konsekvens 1

1. Manglende brug af hårnet/forkert placering
2. Bærer andre smykker end glat vielsesring i produktionsområderne
3. Bærer forkert uniform i henhold til beklædningsregulativet
4. Ryger iført "hvid uniform" eller udenfor de anviste rygeområder
5. Uengageret eller doven adfærd i løbet af arbejdsdagen
6. Dårlig personlig hygiejne

### Konsekvens 2

1. Bruge/opfordre til brug af krænkende sprog eller adfærd overfor kolleger, leder eller kunder
2. Undlader at rapportere ulykker eller skader på materiel eller personer
3. Spiser i produktionsområdet
4. Spiser/drikker kundernes mad eller drikkevarer
5. Sover på jobbet
6. Udeblivelse fra arbejdet – kan i særlige tilfælde føre til direkte bortvisning
7. Relevante kundeklager der kan henføres til enkeltpersoner eller grupper
8. Manglende overholdelse af sikkerhedsbestemmelserne. Her henvises også til Sanktionskataloget for Københavns lufthavn (udløser altid skriftlig advarsel)
9. Manglende brug af personlige værnemidler (sikkerhedssko, høreværn, uniform mv.)

### Konsekvens 3

1. Være påvirket af stoffer eller alkohol i arbejdstiden. Der er 0-tolerance. Ved alkoholpåvirkning kan medarbejderen blive bedt om at blæse i et alkometer. Tillidsmand eller anden bisidder efter medarbejderens valg vil overvære aflæsning af alkometer. Der tages 2 prøver med 10 minutters mellemrum
2. Uautoriseret fjernelse af virksomhedens ejendom fra arbejdspladsen – betragtes som tyveri. Det afgøres i hvert enkelt tilfælde om det skal anmeldes til politiet
3. Snyd med tidsregistreringen både for sig selv eller bidrag til kollegers snyd
4. Fortsætslig misbrug eller ødelæggelse af virksomhedens eller kunders ejendele
5. Falsk sygemleding
6. Arbejdsvægring
7. Fysisk vold og trusler på arbejdspladsen
8. Mister kørekort, truckcertifikat eller anden certificering som er af betydning for at pågældende kan udføre sit nuværende arbejde. Der vil ikke være ret til omplacering til anden funktion i virksomheden
9. Afgivelse af urigtige oplysninger i forbindelse med ansættelse eller andre forhold senere i ansættelsesforholdet

Virksomheden vil altid respektere gældende lovgivning, overenskomster og lokalaftaler i forbindelse med gennemførelse af konsekvenser.

Tiltrådt af alle parter på ekstraordinært SU møde den 24. september 2012.