

Inhoudsopgave

Bedrijfsregels & Huisreglement	2
1. Inleiding en reikwijdte	2
2. Algemene gedragsregels	2
3. Alcohol, drugs en medicatie	3
4. Inzetbaarheid, roosters en werktijden	3
5. Ziekte, verzuim en re-integratie.....	4
6. Nevenwerkzaamheden (absoluut verbod)	4
7. Bedrijfsmiddelen en eigendommen.....	4
8. Kleding, uiterlijk en hygiëne	5
9. Telefoon-, internet- en socialmediagebruik	5
10. Veiligheid en incidenten	5
11. Fooien, geschenken en representatie	5
12. Geheimhouding	5
13. Sanctietrap en disciplinaire maatregelen	6
14. Slotbepaling.....	6

Bedrijfsregels & Huisreglement

Versie 2026 – van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten van toepassing op alle bedrijven van KEMA Holding bv – Eetcafé de Poort, Café Ledig Erf, Jozef Eten & Drinken en Café Lijn4

1. Inleiding en reikwijdte

Dit huisreglement bevat bindende bedrijfsregels voor alle werknemers van KEMA Services B.V., ongeacht functie, locatie, contractvorm of arbeidsomvang.

Dit reglement vormt één geheel met:

- de individuele arbeidsovereenkomst;
- eventuele addenda;
- het KEMA Verzuimprotocol (versie 2026);
- de geldende Horeca-cao 2025–2026;
- wettelijke bepalingen.

Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst verklaart werknemer:

- kennis te hebben genomen van dit reglement;
 - zich hieraan te zullen houden;
 - ermee in te stemmen dat overtreding kan leiden tot arbeidsrechtelijke maatregelen.
-

2. Algemene gedragsregels

Van iedere werknemer wordt verwacht dat hij/zij:

- zich respectvol, professioneel en collegiaal gedraagt;
- correct en gastgericht optreedt richting gasten;
- aanwijzingen van leidinggevenden opvolgt;
- handelt in het belang van een veilige, prettige en betrouwbare werkomgeving.

Ongewenst gedrag – waaronder agressie, intimidatie, discriminatie, pesten of bedreiging – wordt niet getolereerd en leidt tot sancties.

3. Alcohol, drugs en medicatie

- Het gebruik, bezit, verhandelen of onder invloed zijn van alcohol en/of drugs tijdens werktijd, op de werkvloer of in werkkleding is ten strengste verboden.
- Het plegen van geweld, bedreiging of intimidatie op de werkvloer wordt niet getolereerd.

Constatering van één van bovenstaande gedragingen leidt per direct tot ontslag op staande voet, zonder voorafgaande waarschuwing.

Bij medicijngebruik dat invloed kan hebben op veiligheid of functioneren is werknemer verplicht dit vooraf te melden bij werkgever.

4. Inzetbaarheid, roosters en werktijden

4.1 Rooster en beschikbaarheid

- Werkgever stelt roosters vast op basis van bedrijfsbelang.
- Werknemer is verplicht gehoor te geven aan redelijke roosterwijzigingen.
- Werknemer kan worden ingezet:
 - in avonduren;
 - in weekenden;
 - op feestdagen;
 - op andere locaties van KEMA of gelieerde ondernemingen.

Structurele weigering of onbeschikbaarheid zonder geldige reden wordt aangemerkt als verwijtbaar handelen.

4.2 Op tijd komen

Te laat komen, het niet verschijnen conform rooster of ongeoorloofde afwezigheid wordt niet geaccepteerd.

- Bij een eerste en tweede overtreding volgt een schriftelijke waarschuwing.
 - Bij herhaald of structureel te laat komen of niet verschijnen volgt beëindiging van het dienstverband.
-

5. Ziekte, verzuim en re-integratie

Voor ziekte en verzuim geldt onverkort het KEMA Verzuimprotocol 2026, dat integraal onderdeel uitmaakt van dit reglement.

Kernpunten:

- Ziekmelding gebeurt persoonlijk en tijdig.
- Werknemer is volledig bereikbaar tijdens ziekte.
- Oproepen van de arbodienst zijn verplicht.
- No-show bij de bedrijfsarts leidt tot doorbelasting van kosten.
- Vakantie of verblijf elders tijdens ziekte is uitsluitend toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming.

Misbruik van ziekteverzuim of het frustreren van re-integratie wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.

6. Nevenwerkzaamheden (absoluut verbod)

Het verrichten van nevenwerkzaamheden – betaald of onbetaald – waaronder begrepen werkzaamheden voor derden, festivals, evenementen, horeca-activiteiten of zelfstandig ondernemerschap, is uitdrukkelijk verboden gedurende het dienstverband.

Voor deze werkzaamheden wordt geen toestemming verleend.

Indien werknemer desondanks nevenwerkzaamheden verricht, geldt dit als ernstig verwijtbaar handelen en leidt dit onmiddellijk tot ontslag, zonder voorafgaande waarschuwing.

7. Bedrijfsmiddelen en eigendommen

- Bedrijfseigendommen worden zorgvuldig, correct en uitsluitend voor werkdoeleinden gebruikt.
- Het meenemen van goederen (inclusief eten en drinken) is verboden.
- Schade, verlies of het stuk maken van bedrijfseigendommen – al dan niet bewust – komt volledig voor rekening van de werknemer, voor zover wettelijk toegestaan.

Werkgever is gerechtigd de kosten te verhalen door middel van verrekening met loon, vakantiegeld of eindafrekening.

Visitatie bij het verlaten van het pand kan steekproefsgewijs plaatsvinden.

8. Kleding, uiterlijk en hygiëne

- Representatieve verzorging is verplicht.
 - Bedrijfskleding wordt in bruikleen verstrekt en correct gedragen.
 - Bedrijfskleding wordt bij einde dienstverband ingeleverd.
 - Zichtbare piercings, tatoeages of overdadige sieraden zijn niet toegestaan tenzij expliciet toegestaan.
-

9. Telefoon-, internet- en socialmediagebruik

- Privégebruik van telefoon tijdens werktijd is niet toegestaan.
- Social media-uitingen die schadelijk zijn voor KEMA zijn verboden.
- Vertrouwelijke informatie mag nooit worden gedeeld.

Overtreding kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

10. Veiligheid en incidenten

Werknemer is verplicht:

- veiligheidsvoorschriften na te leven;
 - gevaarlijke situaties direct te melden;
 - mee te werken aan onderzoeken na incidenten;
 - aanwijzingen bij calamiteiten strikt op te volgen.
-

11. Fooien, geschenken en representatie

- Fooien worden verdeeld volgens het geldende fooiensysteem.
 - Geschenken of voordelen van derden worden gemeld bij werkgever.
 - Gratis verstrekken van producten aan gasten is verboden zonder toestemming.
-

12. Geheimhouding

Werknemer is verplicht tot strikte geheimhouding van alle bedrijfsinformatie, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband.

13. Sanctietrap en disciplinaire maatregelen

Bij overtreding van deze bedrijfsregels hanteert KEMA onderstaande sanctietrap. Afhankelijk van de ernst kan een stap worden overgeslagen.

Stap 1 – Mondelinge waarschuwing

Bij lichte overtredingen.

Stap 2 – Schriftelijke waarschuwing

Bij herhaling of ernstigere overtredingen.

Stap 3 – Laatste waarschuwing / loonmaatregel

Bij structureel of verwijtbaar gedrag.

Stap 4 – Schorsing

Bij ernstige overtredingen of onderzoek naar verwijtbaar handelen.

Stap 5 – Ontslag

Bij herhaald, ernstig of structureel verwijtbaar handelen.

Ontslag op staande voet

Wordt per direct toegepast bij onder meer:

- geweld, bedreiging of intimidatie;
- alcohol- of drugsgebruik op de werkvloer;
- verrichten van nevenwerkzaamheden;
- diefstal of fraude;
- ernstig misbruik van ziekteverzuim.

14. Slotbepaling

Werkgever is gerechtigd dit reglement eenzijdig te wijzigen indien wetgeving, cao of bedrijfsbelang dit vereist. De meest recente versie is altijd van toepassing.