Verklaring omtrent het gedrag (VOG) en de daaraan verbonden gevolgen

Ondergetekende (die voor 3 maanden of langer in dienst treedt bij PostNL) verklaart op de hoogte te zijn van het volgende:

- De VOG dient door ondergetekende zelf te worden aangevraagd;
- De VOG dient binnen acht weken na indiensttreding bij de leidinggevende ingeleverd te zijn;
- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de VOG niet binnen acht weken na indiensttreding is ingeleverd bij de leidinggevende;
- Er geen uitstel mogelijk is voor de periode van 8 weken;
- De kosten van de aanvraag van de VOG komen voor eigen rekening. Afhankelijk van afspraken in afzonderlijke bedrijfsonderdelen, worden de kosten van deze aanvraag achteraf vergoed.

Let op: Een dag, na ontvangst van een e-mail met de vraag van PostNL voor het digitaal ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, ontvang je van “Justis” (Ministerie van Justitie en Veiligheid) een e-mail. Deze e-mail heeft het onderwerp: “Verzoek tot elektronische aanvraag Verklaring Omtrent het Gedrag”. Met deze e-mail kun je via een link een VOG aanvragen.

Het kan zijn dat deze e-mail met afzender noreply@justis.nl in de inbox van “ongewenste e-mail of Spam” belandt. Hou deze inbox komende week dan ook goed in de gaten!

Heb je vragen? Neem dan contact op met de HR Servicedesk en bel 088-868 4000

Norm OvertredingsRegister

Sinds 1 februari 2003 is binnen PostNL het informatiesysteem Norm OvertredingsRegister (NOR) in gebruik.

Registratie in het informatiesysteem NOR geldt niet alleen voor eigen PostNL-medewerkers, maar is ook van toepassing op uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers en werknemers van opdrachtnemers die werkzaam zijn bij of ten behoeve van PostNL. Het moet daarbij wel gaan om ongewenst gedrag dat schadelijk is voor werkgever, collega's en/of klanten en dat tot beëindiging vande tewerkstelling heeft geleid.

De definitie van ongewenst gedrag bij PostNL kan betrekking hebben op:

- schending briefgeheim
- agressie
- diefstal
- discriminatie
- drank- en/of drugsmisbruik
- heling
- ongewenste intimiteiten
- oplichting
- pesten
- valsheid in geschrifte
- verduistering
- vernieling

Om te voorkomen dat deze personen in de organisatie terugkeren, vindt registratie van hun gegevens plaats. Hiervoor is het NOR-informatiesysteem ontwikkeld. Audit & Security beheert het systeem. Alleen daartoe geautoriseerde PostNL Personeelszaken-medewerkers mogen gegevens raadplegen.

Wordt iemand ontslagen (eigen PostNL medewerker) of heengezonden (bijvoorbeeld een uitzendkracht) vanwege bovengenoemd gedrag, dan vindt registratie van gegevens (o.a. achternaam,geboortedatum, nummer paspoort of identiteitskaart en de reden beëindiging van de tewerkstelling)in het informatiesysteem NOR plaats.

Bij registratie in de NOR kan ook registratie in WLS (waarschuwingsregister logistieke sector) plaatsvinden.

De invoering van het informatiesysteem NOR heeft in nauw overleg met de Centrale Ondernemingsraad plaatsgevonden. Conform de wettelijke voorschriften heeft PostNL het informatiesysteem NOR aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP).

Het informatiesysteem NOR is bij het CBP, als onderdeel van PostNL-IRIS (Incidenten Registratie en Informatie Systeem), geregistreerd onder nummer 1047021.

De bewaartermijn van gegevens in het informatiesysteem NOR is afhankelijk van de reden van de beëindiging van de tewerkstelling (acht of vijf jaar).

Indien een medewerker van mening is dat hij/zij door opname van gegevens in het informatiesysteem NOR onevenredig wordt getroffen, kan deze gebruik maken van de Concernregeling Klachtenprocedure.

Eigen verklaring

Ik verklaar omtrent het eigen gedrag:

- Geen strafblad te hebben en/of overtreding(en) te hebben begaan die van belang zijn voor het verrichten van werkzaamheden bij PostNL of anderszins in aanraking te zijn geweest met politie en/of Justitie.
- Door PostNL op de hoogte te zijn gebracht dat het hebben van een strafblad en/of overtreding(en) te hebben begaan die van belang zijn voor het verrichten van werkzaamheden bij PostNL, dan wel het anderszins in aanraking te zijn geweest met politie en/of Justitie, alsmede het verzwijgen daarvan, voor PostNL een reden vormt voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeg- of aanzegtermijn en/of het betalen van een schadevergoeding en/of transitievergoeding.

Ik verklaar ermee bekend te zijn dat:

1. Onvolledige of onjuiste invulling en/of beantwoording van vragen bij het indiensttredingsproces tot gevolg kan hebben, dat hij/zij niet bij PostNL in dienst wordt genomen of ontslagen kan worden als hij/zij reeds is tewerkgesteld. In dat geval komt hij/zij niet voor enige vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst, dus ook niet de transitievergoeding, in aanmerking. (NB Na een dergelijk ontslag bestaat als regel geen aanspraak op werkloosheidsuitkering)
2. Onvolledige of onjuiste invulling en/of beantwoording over zijn/haar arbeidsverleden, tot gevolg heeft dat een periode voorafgaand aan zijn/haar indiensttreding buiten beschouwing wordt gelaten voor een eventuele transitievergoeding.
3. Als zijn/haar verwijtbaar handelen leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, registratie volgt in het informatiesysteem NOR van PostNL (zie het document “Norm OvertredingsRegister (NOR)).

Heb je vragen? Neem dan contact op met de HR Servicedesk en bel 088-868 4000