

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Σκοπός

Ο σκοπός του ξενοδοχείου είναι να βελτιώσει τις ατομικές συμπεριφορές και τις επιδόσεις των υπαλλήλων. Ο στόχος αυτής της διαδικασίας είναι να δώσει τη δυνατότητα βελτίωσης της απόδοσής τους. Προσδιορίζει ποιος έχει την ευθύνη να αναλάβει πειθαρχική δράση. Προσδιορίζει επίσης το είδος της αξιόποινης πράξης που θα οδηγούσε σε πειθαρχικές ενέργειες, ποια θα ήταν η δράση και ποια περαιτέρω μέτρα θα προέκυπταν.

Άτυπη δράση

Οι περιπτώσεις ελαφρών παραπτωμάτων ή μη ικανοποιητικών επιδόσεων μπορούν να αντιμετωπιστούν ανεπίσημα. Πριν από τη λήψη τυπικών πειθαρχικών μέτρων, ο/η προϊστάμενος/ προϊσταμένη θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την επίλυση του θέματος με ανεπίσημη συζήτηση με τον υπάλληλο. Μόνο όταν αυτό δεν επιφέρει την επιθυμητή βελτίωση, θα εφαρμοστεί η επίσημη πειθαρχική διαδικασία. Ο /η προϊστάμενος/ προϊσταμένη μπορεί να κάνει μια άτυπη συζήτηση, να συμβουλευθεί και να ενθαρρύνει τον υπάλληλο, προκειμένου να βελτιωθεί η συμπεριφορά ή η απόδοση του. Αυτή η άτυπη προσέγγιση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ταχεία και εμπιστευτική αντιμετώπιση των προβλημάτων. Θα υπάρξουν, ωστόσο, καταστάσεις όπου τα πράγματα είναι πιο σοβαρά ή όταν αυτή η άτυπη προσέγγιση έχει δοκιμαστεί αλλά δεν λειτουργεί. Υπό τις συνθήκες αυτές, θα εφαρμοστεί η επίσημη διαδικασία.

Διερεύνηση

Ο στόχος της διερεύνησης είναι να δημιουργήσει μια δίκαιη και ισορροπημένη οπτική των πραγματικών περιστατικών σχετικά με τις πειθαρχικές κατηγορίες κατά του υπαλλήλου, πριν αποφασιστεί εάν θα εφαρμοστεί πειθαρχική ακρόαση. Το βάθος της απαιτούμενης έρευνας θα εξαρτηθεί από τη φύση των ισχυρισμών και θα ποικίλλει από περίπτωση σε περίπτωση. Μπορεί να περιλαμβάνει συνέντευξη και λήψη δηλώσεων από τον υπάλληλο και τους μάρτυρες ή / και την εξέταση σχετικών εγγράφων.

Οι διερευνητικές συνεντεύξεις προορίζονται αποκλειστικά για τη διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών και δεν θα ληφθεί απόφαση για πειθαρχική δίωξη μέχρι να γίνει πειθαρχική ακρόαση. Ο εργαζόμενος δεν έχει κανονικά το δικαίωμα να φέρει έναν συνοδό σε μια συνέντευξη διερεύνησης. Ωστόσο, ο διευθυντής μπορεί να επιτρέψει στον εργαζόμενο να φέρει έναν συνοδό εάν τον βοηθά να ξεπεράσει κάποια αναπηρία ή οποιαδήποτε δυσκολία στην κατανόηση γλώσσας .

Ο εργαζόμενος πρέπει να συνεργάζεται πλήρως και έγκαιρα σε κάθε διερευνητική διαδικασία. Αυτό θα περιλαμβάνει την ενημέρωση του εργοδότη για τα ονόματα οποιωνδήποτε σχετικών μαρτύρων, τη γνωστοποίηση οποιωνδήποτε σχετικών

εγγράφων στον εργοδότη και τη συμμετοχή σε διερευνητικές συνεντεύξεις, εφόσον απαιτείται.

Εάν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παρευρεθεί στη συνεδρίαση διερεύνησης, πρέπει να ενημερώσει τον διευθυντή. Ο εργαζόμενος πρέπει να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να παραστεί στη συνεδρίαση και η αποτυχία να παραστεί χωρίς βάσιμο λόγο μπορεί να θεωρηθεί ανάρμοστη συμπεριφορά από μόνη της. Εάν ο υπάλληλος παραλείπει να παρευρεθεί χωρίς βάσιμους λόγους ή είναι ανίκανος να το πράξει (για παράδειγμα για λόγους υγείας), ο διευθυντής μπορεί να χρειαστεί να βγάλει τα συμπεράσματά του με βάση τα διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία.

Γενικές αρχές για τις τυπικές πειθαρχικές διαδικασίες

Ο εργοδότης αναμένει από όλους τους υπαλλήλους του να συμμορφωθούν με τους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησής τους και τους κανόνες που ορίζει ο εργοδότης. Η διαδικασία αντιμετώπισης των παραπτώματων και το είδος των πειθαρχικών κυρώσεων που θα ληφθούν θα εξαρτηθούν από τη σοβαρότητα και τη συχνότητα του παραπτώματος, καθώς και από τις γενικές συνθήκες που την περιβάλλουν. Ο διευθυντής διατηρεί το δικαίωμα στην απόλυτη διακριτική του ευχέρεια να επικαλεσθεί οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας.

- Δεν θα ληφθεί κάποια δράση έως ότου γίνει πλήρης διερεύνηση του περιστατικού
- Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να λάβει, πριν από τις πειθαρχικές ακροάσεις:
- Προφορική δήλωση μη συμμόρφωσης-παραπτώματος
- Στοιχεία βάσει του ισχυρισμού
- Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα σε εύλογες ευκαιρίες, πριν από τις πειθαρχικές ακροάσεις, να εξετάσει τις πληροφορίες που παρέχονται σχετικά με τον ισχυρισμό.
- Η διοίκηση θα διασφαλίσει ότι οι πειθαρχικοί κανόνες και διαδικασίες εφαρμόζονται δίκαια και με συνέπεια.
- Η διοίκηση θα προσπαθήσει να εξασφαλίσει ότι:
- Όλα τα βήματα της διαδικασίας λαμβάνονται χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.
- Ο χρόνος και ο τόπος όλων των ακροάσεων είναι λογικοί.
- Οι ακροάσεις διεξάγονται κατά τρόπο που επιτρέπει στους υπαλλήλους να εξηγούν τις υποθέσεις τους.
- Η διοίκηση θα λάβει όλα τα εύλογα μέτρα για να διασφαλίσει ότι διατηρείται εχεμύθεια σε όλη τη διαδικασία.

- Εάν έχει εκδοθεί τελική προφορική προειδοποίηση προς τον εργαζόμενο αυτό σημαίνει κανονικά ότι από οποιαδήποτε περαιτέρω παράπτωμα κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση.
- Εάν ο εργαζόμενος αντιμετωπίσει δυσκολία σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας λόγω αναπηρίας, θα πρέπει να συζητήσει την κατάσταση με τον προϊστάμενό του το συντομότερο δυνατόν.

Είδη παραπτωμάτων

Η ακόλουθη λίστα παρουσιάζει παραδείγματα των τύπων κανόνων / ζητημάτων που έχουν κατηγοριοποιηθεί για κάθε επίπεδο παραπτώματος. Δεν πρόκειται για εξαντλητική λίστα και η διοίκηση διατηρεί το δικαίωμα να αποφασίσει πώς θα κατηγοριοποιηθεί κάθε άλλο παράπτωμα.

A. ΕΛΑΦΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

- Απουσία από την εργασία
- Καθυστέρηση
- Απρόσεκτη εργασία και χαμηλή προσπάθεια στην εργασία
- Μικρή παραβίαση των κανόνων ασφαλείας/υγιεινής
- Παρατεταμένα διαλείμματα γεύματος
- Μη διατήρηση ενός καθαρού και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας
- Κατάχρηση προσωπικού κινητού τηλεφώνου
- Το να μην φοράει προστατευτικό ρουχισμό / εξοπλισμό που παρέχεται
- Ένδυση με μη αποδεκτό ή ακατάλληλο ρουχισμό

B. ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

- Υπερβολική απουσία από την εργασία
- Εκτέλεση καθηκόντων κάτω από το αποδεκτό επίπεδο
- Συνεχής κατάχρηση προσωπικού κινητού τηλεφώνου
- Μη συμμόρφωση με τους κανόνες και τις διαδικασίες
- Επικίνδυνη σωματική βία
- Παράβλεψη που οδηγεί ζημιά ή απώλεια περιουσίας / εξοπλισμού / εργαλείων του εργοδότη, του πελάτη ή του άλλου εργαζομένου
- Σοβαρή παραβίαση των κανόνων ασφάλειας / υγιεινής
- Κάπνισμα στον χώρο εργασίας
- Κατανάλωση τοξικών ουσιών κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή εισαγωγή τοξικών ουσιών στις εγκαταστάσεις του ξενοδοχείου χωρίς άδεια
- Είσοδος σε μη εξουσιοδοτημένες περιοχές
- Εσκεμμένη και υπερβολική σπατάλη υλικών
- Ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πελάτες
- Χρήση ανάρμοστης γλώσσας
- Τυχρά παιχνίδια στις ξενοδοχειακές εγκαταστάσεις

- Ανυπακοή

Γ. ΣΟΒΑΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Το πολύ σοβαρό παράπτωμα ενός εργαζομένου δίνει τη δυνατότητα στη διοίκηση να προβεί σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

Παρατίθενται παραδείγματα τέτοιων θεμάτων, η λίστα δεν είναι εξαντλητική.

- Πράξεις κλοπής, απάτης ή άλλης ανεντιμότητας που διαπράττονται είτε κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του υπαλλήλου ή όχι.
- Μη εξουσιοδοτημένη απομάκρυνση ή κατοχή περιουσίας που ανήκει στον εργοδότη, στον πελάτη του ή σε οποιοδήποτε πρόσωπο με το οποίο ο εργοδότης έχει συναλλαγές
- Βίαση, εκούσια ή απερίσκεπτη συμπεριφορά η οποία θα μπορούσε ή θα μπορούσε να προκαλέσει βλάβη στο πρόσωπο ή την περιουσία του εργοδότη, είναι υπάλληλοι, πελάτες ή άλλα πρόσωπα με τα οποία έχει συναλλαγές.
- Κατοχή ή το να είναι ο εργαζόμενος υπό την επήρεια οινοπνεύματος ή ναρκωτικών σε χώρους της επιχείρησης
- Πράξεις απειλής, σεξουαλική παρενόχληση ή άλλης παρόμοιας παράνομης συμπεριφοράς εναντίον ή κατά άλλου εργαζομένου, πελάτη ή προσώπου με τον οποίο ο εργοδότης έχει συναλλαγές.
- Συνεχής ή ανεξήγητη απουσία από την εργασία.
- Σοβαρή παραμέληση των καθηκόντων του εργαζομένου με αποτέλεσμα την πραγματική ή πιθανή απώλεια, ζημιά ή τραυματισμό.
- Χρήση απειλητικής, καταχρηστικής ή προσβλητικής γλώσσας σε άλλους υπαλλήλους, πελάτες ή άτομα με τα οποία ο εργοδότης έχει συναλλαγές.
- Μη γνωστοποίηση ποινικών αδικημάτων
- Ενέργειες που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ζημιά της εικόνας ή της φήμης του εργοδότη στην κοινότητα ή στην εικόνα ή τη φήμη του εργαζομένου
- Άρνηση εκτέλεσης εύλογων οδηγιών εργασίας
- Εσκεμμένη βλάβη ή βαριά αμέλεια που οδηγεί σε ζημιά της περιουσίας του εργοδότη, πελάτη ή περιουσία άλλου εργαζόμενου
- Παραποίηση εγγραφών
- Μη εξουσιοδοτημένη χρήση του οχήματος του εργοδότη
- Κατάχρηση του συστήματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της εταιρείας
- Σοβαρή πράξη απάτης
- Παρενόχληση ή εκφοβισμός
- Σωματικά βίαση συμπεριφορά

ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Οποιοσδήποτε ισχυρισμός περί εκφοβισμού στο χώρο εργασίας ή

οποιοσδήποτε ισχυρισμός περί διακρίσεων, θυματοποίησης ή παρενόχλησης που συνδέονται με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, της αλλαγής φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, του γάμου, της προσωπικής σχέσης, της αναπηρίας, της φυλής, της ηλικίας, των θρησκευτικών πεποιθήσεων ή των πολιτικών πεποιθήσεων θα διερευνούνται ενδελεχώς κι όπου απαιτείται θα αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο της πειθαρχικής διαδικασίας. Η πειθαρχική απάντηση θα εξαρτηθεί από τη φύση και τη σοβαρότητα του συμβάντος και σε ακραίες περιπτώσεις. Η πειθαρχική απάντηση θα εξαρτηθεί από τη φύση και τη σοβαρότητα του συμβάντος και σε ακραίες περιπτώσεις μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση με συνοπτικές διαδικασίες.

Τυπική διαδικασία

Κατά τη λήψη τυπικών πειθαρχικών μέτρων, λαμβάνονται τα ακόλουθα βήματα σε κάθε στάδιο της επίσημης πειθαρχικής διαδικασίας.

Βήμα 1

Δήλωση των αιτίων δράσης και πρόσκληση για συνάντηση

Η διοίκηση θα παρέχει στον εργαζόμενο προφορική δήλωση σχετικά με το εικαζόμενο παράπτωμα που οδήγησε στην εξέταση της επίσημης πειθαρχικής ενέργειας ή της απόλυσης. Επομένως, η διοίκηση θα ενημερώσει τον υπάλληλο ποια θα είναι η πιθανή σειρά συνεπειών εάν αποφασίσει ότι οι ισχυρισμοί είναι αληθείς. Η διοίκηση θα προσκαλέσει τον υπάλληλο σε ακρόαση για να συζητήσει το ζήτημα.

Βήμα 2 Συνάντηση

Πριν από την ακρόαση ο υπάλληλος θα ενημερωθεί για τη βάση των αιτίων που περιλαμβάνονται στο Βήμα 1 . Ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να εξετάσει την απάντησή του σε αυτές τις πληροφορίες προτού λάβει χώρα η ακρόαση.

Ο διευθυντής θα ασχοληθεί με το πειθαρχικό θέμα. Κατά την πειθαρχική ακρόαση, η διοίκηση θα εξετάσει τους ισχυρισμούς εναντίον του υπαλλήλου και τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί. Ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να απαντήσει και να παρουσιάσει οποιαδήποτε δική του απόδειξη. Η διοίκηση μπορεί να αναβάλει την πειθαρχική ακρόαση αν χρειαστεί να διεξάγει περαιτέρω διερεύνηση όπως να επανεξετάσει μαρτυρίες μαρτύρων υπό το πρίσμα νέων στοιχείων που θα παρουσιάσει ο εργαζόμενος κατά την ακρόαση. Ο εργαζόμενος θα έχει μια λογική ευκαιρία να εξετάσει τυχόν νέες πληροφορίες που προέκυψαν πριν την επανάληψη της ακρόασης.

Μετά τη συνάντηση, ο διευθυντής θα ενημερώσει τον υπάλληλο προφορικά για την απόφαση και θα του δώσει το δικαίωμα να αιτηθεί αναίρεσης.

Βήμα 3 Αίτηση αναίρεσης

Εάν ο υπάλληλος επιθυμεί να προσβάλει την απόφαση της διοίκησης, αυτός ή αυτή θα ενημερώσει τον διευθυντή. Σε περίπτωση που ζητηθεί αναίρεση της απόφασης, ο εργαζόμενος θα προσκληθεί σε ακρόαση αναίρεσης.

Αν ο εργαζόμενος θέσει νέα στοιχεία στην έκκλησή του, η διοίκηση ενδέχεται να χρειαστεί να διεξαγάγει περαιτέρω έρευνες (καθώς και να αναστείλει την ακροαματική διαδικασία). Εάν προκύψουν νέες πληροφορίες, ο διευθυντής θα παρέχει στον εργαζόμενο μια σύνοψη αυτών. Ο εργαζόμενος θα να έχει μια λογική ευκαιρία να εξετάσει αυτές τις πληροφορίες πριν από την ακρόαση. Μετά την ακρόαση της έκκλησης αναίρεσης της απόφασης, ο εργαζόμενος θα ενημερωθεί προφορικός για την τελική απόφαση της διεύθυνσης. Δεν θα υπάρξει περαιτέρω δικαίωμα αναίρεσης της απόφασης.

ΕΛΑΦΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Εάν η ισχυριζόμενη παράβαση εμπίπτει στην κατηγορία των ελαφρών παραπτώματων, η διοίκηση θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία που περιγράφεται παραπάνω και θα ληφθούν τα ακόλουθα μέτρα εάν η διεύθυνση επιβεβαιώσει ότι ένα παράπτωμα έχει συμβεί:

Στάδιο 1 Θα σας δοθεί μια προφορική προειδοποίηση.

Στάδιο 2 Εάν υπάρξει επανάληψη του παραπτώματος ή παραβίαση ή περίπτωση πιο σοβαρών παραπτώματων ή παραβιάσεων θα σας δοθεί **δεύτερη προφορική προειδοποίηση.**

Στάδιο 3 Σε περίπτωση συνεχιζόμενης παραπτώματων ή παραβιάσεων ή πολύ σοβαρού παραπτώματος ή παραβίασης, θα σας δοθεί **τελική προφορική προειδοποίηση.** Αυτή θα περιλαμβάνει ξεκάθαρη προειδοποίηση ότι περαιτέρω παράπτωμα/παραβίαση θα οδηγήσει σε απόλυση.

Στάδιο 4 Σε περίπτωση περαιτέρω παραπτώματος ή παραβίασης ενδέχεται να απολυθείτε.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Εάν η ισχυριζόμενη παραβίαση εμπίπτει στην κατηγορία των σημαντικών παραπτώματων, η διοίκηση θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία όπως περιγράφηκε προηγουμένως. Η οποία θα περιέχει τελική γραπτή προειδοποίηση. Εάν η διοίκηση βεβαιωθεί ότι ένα παράπτωμα έχει λάβει χώρα, θα λάβετε μια τελική

γραφτή ειδοποίηση που θα περιλαμβάνει ξεκάθαρη προειδοποίηση ότι περεταίρω παράπτωμα/παραβίαση θα οδηγήσει σε απόλυση.

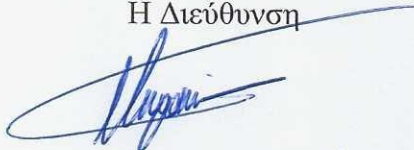
ΣΟΒΑΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Εάν η ισχυριζόμενη παραβίαση εμπίπτει στην κατηγορία σοβαρών παραπτωμάτων, θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία όπως περιγράφηκε προηγουμένως. Εάν η διοίκηση βεβαιωθεί ότι ένα σοβαρό παράπτωμα έχει λάβει χώρα, μπορεί να προβεί σε απόλυση με συνοπτικές διαδικασίες.

Εναλλακτικές αντί της απόλυσης

Ως εναλλακτική λύση αντί της απόλυσης, είναι δυνατόν να ληφθεί η ακόλουθη κύρωση: μεταφορά καθηκόντων/αλλαγή θέσης εργασίας.

Η Διεύθυνση



Μοραϊτης Ιωάννης.