



ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Το ξενοδοχείο TIME TO SMILE ARTEMIS οικογενειακό ξενοδοχείο, όπου οι ιδιοκτήτες είναι διευθυντές και εργαζόμενοι του ξενοδοχείου. Στο TIME TO SMILE ARTEMIS πιστεύουμε στην προστασία και υποστήριξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων μας καθώς και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους γενικότερα. Οι άνθρωποι που εργαζόνται στο ξενοδοχείο είναι ο κύριος παράγοντας που προσφέρει υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και διατηρεί κατάλληλες σχέσεις με τους επισκέπτες στο κατάλυμα μας. Όταν οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι που εργάζονται εδώ, μπορούν να κάνουν τους επισκέπτες μας να περάσουν ευχάριστα.

Για να το εξασφαλίσουμε αυτό:

- Έχουμε γραπτές συμβάσεις εργασίας με τους εργαζόμενους μας, με ξεκάθαρες πληροφορίες όπως ο μισθός, το είδος εργασίας που θα κάνουν, τις ημέρες εργασίας και ωράριο; Όλα σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία.
- Εξασφαλίζουμε ότι το προσωπικό πληρώνεται με μισθό ανώτερο του κατώτατου μισθού ανεξαρτήτως ηλικίας, γένους, εθνικότητας, θρησκείας, πολιτισμού ή αναπηρίας.
- Προσλαμβάνουμε εργαζόμενους από την τοπική κοινωνία καθώς πιστεύουμε ότι ένα ξενοδοχείο μπορεί να είναι πιο επιτυχές χρησιμοποιώντας τις ικανότητες ντόπιων ανθρώπων.
- Καλύπτουμε τους εργαζόμενους με ασφάλιση για όλο το χρονικό διάστημα της εργασίας τους σε εμάς.
- Εξασφαλίζουμε ότι οι εργαζόμενοι είναι καλά πληροφορημένοι σχετικά με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας σε κάθε τμήμα.
- Ενημερώνουμε όλο το προσωπικό σχετικά με την ώρα και μέρος που μπορούν να μιλήσουν με την διοίκηση σχετικά με παράπονα, προβλήματα ή προτάσεις.
- Τουλάχιστον μία φορά το μήνα κάνουμε συναντήσεις με ομάδες από κάθε τμήμα του ξενοδοχείου, ή με το διευθυντή του κάθε τμήματος ώστε να έχουμε όλοι ξεκάθαρο με τι έχουμε να καταπιαστούμε και τις ευθύνες μας.
- Εξασφαλίζουμε ότι όλοι συμπεριφέρονται με σεβασμό ο ένας με τον άλλο και με τους πελάτες μας, ανεξαρτήτως ηλικίας, γένους, εθνικότητας, θρησκείας, πολιτισμού ή αναπηρίας. Απαγορεύονται αυστηρά οι διακρίσεις στο ξενοδοχείο μας.
- Ενθαρρύνουμε και προσπαθούμε να κάνουμε το εργαζόμενους να αισθάνονται ότι είναι κομμάτι του ξενοδοχείου και της 'οικογένειας' του ξενοδοχείου. Είμαστε περήφανοι να βλέπουμε τους ανθρώπους να

βελτιώνουν τις ζωές τους και τα μέτρα τους, ενώ ταυτόχρονα βοηθούν στην βελτίωση του ξενοδοχείου.

- Έχοντας δημιουργήσει μια ξεχωριστή πολιτική προστασίας παιδιών ώστε να εξασφαλίζουμε την ασφάλεια και τα δικαιώματά τους.

Ένας από τους στόχους μας για την πολιτική απασχόλησης των υπαλλήλων μας είναι να διασφαλίσουμε συνεπή και δίκαιη μεταχείριση για όλους σύμφωνα με τον Κώδικα Πρακτικής ACAS, τον Νόμο για τις Σχέσεις Εργαζομένων του 1999 και τον Νόμο περί Απασχόλησης του 2002.

Η πειθαρχική διαδικασία ισχύει για όλους τους υπαλλήλους ανεξάρτητα από το χρόνο εργασίας.

ΑΡΧΕΙΑ

Όλες οι περιπτώσεις πειθαρχικών μέτρων θα καταγράφονται εγγράφως και θα σας αποσταλούν, αντίγραφο θα τοποθετηθεί επίσης στον προσωπικό σας φάκελο.

ΑΡΧΕΣ

- Η συμβουλευτική δεν αποτελεί μέρος της πειθαρχικής διαδικασίας και αποτελεί συνάντηση, ανεπίσημη ή επίσημη μεταξύ του εργαζομένου και του διαχειριστή. Η παροχή συμβουλών μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως η απόδοση της εργασίας ή προσωπικά συναφή ζητήματα και μπορεί να λύσει αυτά τα ζητήματα χωρίς την ανάγκη πειθαρχικής δράσης.
- Υπό κανονικές συνθήκες, δεν θα ληφθούν πειθαρχικά μέτρα εναντίον υπαλλήλου μέχρι να διερευνηθεί πλήρως το ζήτημα. Σε ορισμένες περιπτώσεις αυτό θα απαιτήσει διεξαγωγή έρευνας, σε άλλες περιπτώσεις το στάδιο της έρευνας θα είναι η συγκέντρωση αποδεικτικών στοιχείων από τον εργοδότη για χρήση σε οποιαδήποτε πειθαρχική διαδικασία
- Εάν, ωστόσο, το TIME TO SMILE ARTEMIS δεν έχει τη δυνατότητα να διενεργήσει έρευνα από την αστυνομία ή από άλλο ρυθμιστικό ή θεσμικό όργανο, η πειθαρχική ακρόαση μπορεί να διεξαχθεί χωρίς πλήρη έρευνα. Λεπτομέρειες σχετικά με οποιαδήποτε έρευνα και οποιαδήποτε επακόλουθη ενέργεια θα τεκμηριωθούν πλήρως.
- Κάθε αποδεικτικό στοιχείο που χρησιμοποιείται κατά τη λήψη απόφασης σχετικά με την πειθαρχική δίωξη θα είναι άμεσα διαθέσιμο στο μέλος του προσωπικού, εφόσον αυτό δεν θέτει σε κίνδυνο κανένα άλλο μέλος του προσωπικού.
- Ο υπάλληλος θα ενημερωθεί γραπτώς για τη φύση και τους λόγους της πειθαρχικής συνάντησης εναντίον του και θα του δοθεί η δυνατότητα να δηλώσει την υπόθεσή του πριν από τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης. Αυτό δεν ισχύει σε περιπτώσεις όπου ο εργοδότης έχει ασκήσει το δικαίωμά του να χρησιμοποιήσει την τροποποιημένη νόμιμη απόλυση και πειθαρχική διαδικασία.
- Κανένας υπάλληλος δεν θα απολυθεί για πρώτη παραβίαση εκτός από την περίπτωση της ακαθάριστης παραβίασης, όταν η ποινή θα απολυθεί χωρίς προειδοποίηση ή χωρίς αμοιβή αντί για προειδοποίηση ή αν κάποιος κριθεί ακατάλληλος εντός της δοκιμαστικής περιόδου. Η διαδικασία που περιγράφεται

στα επίπεδα πειθαρχικής προειδοποίησης του παρόντος εγγράφου πρέπει να ακολουθηθεί.

- Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να κάνουν έφεση σε οποιαδήποτε πειθαρχική ενέργεια που θεωρούν ότι είναι άδικη, όπως περιγράφεται στα επίπεδα της πειθαρχικής προειδοποίησης στο παρόν έγγραφο

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Τα ελάσσινα σφάλματα θα αντιμετωπιστούν ανεπίσημα, αλλά όπου το θέμα είναι πιο σοβαρό, η ακόλουθη διαδικασία θα χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με τις παραπάνω αρχές.

Βήματα πειθαρχικής

Έρευνα

Σε περίπτωση που ο διευθυντής έχει λάβει πληροφορίες που προκαλούν ανησυχίες σχετικά με την εκτέλεση ή τη συμπεριφορά στην εργασία, είναι σημαντικό να διεξάγονται χωρίς καθυστέρηση οι αναγκαίες έρευνες για πιθανά πειθαρχικά θέματα για να διαπιστωθούν τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό θα απαιτήσει τη διεξαγωγή έρευνας με τον υπάλληλο πριν από τη διεξαγωγή πειθαρχικής διαδικασίας. Σε άλλες περιπτώσεις, το στάδιο της έρευνας θα είναι η συλλογή αποδεικτικών στοιχείων από τον εργοδότη για χρήση σε οποιαδήποτε πειθαρχική διαδικασία.

Σε μια συνεδρίαση έρευνας ο εργαζόμενος δεν έχει το νόμιμο δικαίωμα να συνοδεύεται, ωστόσο, αυτό μπορεί να επιτραπεί κατά την κρίση του εργοδότη. Ο/η συνοδευόν/ουσα μπορεί να εκπροσωπή τον εργαζόμενο και να λαμβάνει σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για λογαριασμό του υπαλλήλου.

Σε σοβαρές περιπτώσεις ενδέχεται να υπάρχουν μάρτυρες και οι δηλώσεις θα λαμβάνονται από αυτούς το συντομότερο δυνατό. Τα σχετικά έγγραφα ή αρχεία θα αξιολογούνται πριν από τη συνεδρίαση, εάν είναι απαραίτητο. Οι πλήρεις σημειώσεις της συνεδρίασης έρευνας θα ληφθούν και θα τηρηθούν.

Εάν, μετά από έρευνα, ο Διευθυντής αποφασίσει να διεξαγάγει πειθαρχική συνάντηση, θα σας δοθούν λεπτομέρειες σχετικά με τη σύσκεψη τουλάχιστον δύο ημέρες νωρίτερα. Η συνάντηση αυτή θα σας επιβεβαιωθεί γραπτώς.

Το ξενοδοχείο TIME TO SMILE ARTEMIS αναθέτει σε εξωτερικούς συνεργάτες τη λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού και ως εκ τούτου διατηρεί το δικαίωμα να χρησιμοποιεί προσωπικές λύσεις για τη διεξαγωγή πειθαρχικών συνεδριάσεων και να ενεργεί εκ μέρους τους ή να ενεργεί ως μάρτυρας της Εταιρείας σε οποιαδήποτε έρευνα ή ακρόαση. δίκαιη διαδικασία και διαδικασία.

Διαθεσιμότητα:

Εάν χρειάζεται, η Εταιρεία μπορεί να σας αναστείλει για μια περίοδο κατά την οποία θα διεξαχθεί μια έρευνα. Ενώ είστε σε αναστολή, θα συνεχίσετε να λαμβάνετε πλήρη αμοιβή και πρέπει να διασφαλίσετε ότι είστε διαθέσιμος για να παρακολουθήσετε συναντήσεις κατά τη διάρκεια των κανονικών ωρών εργασίας. Η αναστολή αυτή θα σας επιβεβαιωθεί εγγράφως. Η αναστολή δεν είναι πειθαρχική ενέργεια. Εάν ο ισχυρισμός μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση ενός υπαλλήλου - ο εργαζόμενος πρέπει να ανασταλεί, προκειμένου να διεξαχθεί πλήρης έρευνα.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αδυνατεί να παρευρεθεί στον τόπο εργασίας λόγω των προϋποθέσεων εγγύησης ή των απαιτήσεων της ρυθμιστικής αρχής ή άλλου θεσμικού οργάνου, ο εργαζόμενος μπορεί να ανασταλεί χωρίς αμοιβή για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

Τροποποιημένη καταστατική απόλυση και πειθαρχική διαδικασία - θα χρησιμοποιηθούν μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις.

Βήμα πρώτο - Δήλωση των λόγων δράσης

- Ο εργοδότης πρέπει να καθορίσει εγγράφως:
 - i) το υποτιθέμενο παράπτωμα του υπάλληλου που έχει αφήσει την απόλυση
 - ii) τους λόγους σκέψης κατά τη στιγμή της απόλυσης ότι ο υπάλληλος ήταν ένοχος για το εικαζόμενο παράπτωμα, και
 - iii) το δικαίωμα υπαναχώρησης του εργαζομένου κατά της απόλυσης.
- Ο εργοδότης πρέπει να στείλει τη δήλωση ή ένα αντίγραφο αυτής στον υπάλληλο.

Βήμα δεύτερο - Προσφυγή

- Εάν ο εργαζόμενος επιθυμεί να ασκήσει έφεση, πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδότη.
- Εάν υποβληθεί επιστολή προσφυγής, ο εργοδότης πρέπει να προσκαλέσει τον υπάλληλο να παρευρεθεί σε συνεδρίαση.
- Ο υπάλληλος πρέπει να λάβει όλα τα εύλογα μέτρα για να παραστεί στη συνεδρίαση.
- Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να συνοδεύεται στη σύσκεψη από έναν συνάδελφο υπάλληλο ή έναν συνδικαλιστή.
- Η συνεδρίαση προσφυγής δεν χρειάζεται να πραγματοποιηθεί πριν τεθεί σε ισχύ η απόλυση ή η πειθαρχική δίωξη.
- Όπου είναι λογικά εφικτό, η προσφυγή πρέπει να εξετάζεται από έναν ανώτερο εκπρόσωπο της εταιρείας διαχείρισης από εκείνον που έλαβε την αρχική πειθαρχική ενέργεια.
- Μετά τη συνεδρίαση της έκκλησης, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει τον υπάλληλο για την τελική του απόφαση και ότι δεν υπάρχει περαιτέρω πορεία ανακατασκευής εντός της Εταιρείας.

Disciplinary Action

Ακαταλληλότητα:

Σε περίπτωση που ένας υπάλληλος βρεθεί ακατάλληλος για την εργασία για την οποία απασχολήθηκε, κατά τη διάρκεια της περιόδου επαγωγής του, ο Διευθυντής μπορεί να απορρίψει, με προειδοποίηση, για λόγους ακαταλληλότητας. Θα πληρωθούν για τυχόν διακοπές που έχουν συγκεντρωθεί.

Πειθαρχική ακρόαση

Σε μια επίσημη πειθαρχική ακρόαση ο εργαζόμενος θα έχει το δικαίωμα να συνοδεύεται από έναν συνάδελφο εργασίας ή από συνδικαλιστή. Μπορεί να αντιπροσωπεύει τον υπάλληλο και να λαμβάνει σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για λογαριασμό του υπαλλήλου. Οι πλήρεις σημειώσεις της πειθαρχικής συνεδρίασης θα ληφθούν και θα κρατηθούν στον φάκελο.

Σκοπός της συνάντησης είναι:

- Να ακουστούν οι ισχυρισμοί και τα αποδεικτικά στοιχεία
- Να δοθεί στον εργαζόμενο η ευκαιρία να απαντήσει στον ισχυρισμό (ους) και τα αποδεικτικά στοιχεία που παρουσιάστηκαν και να θίξει τυχόν σημεία που μετριάζουν τον ισχυρισμό (τους ισχυρισμούς). Ο εργαζόμενος θα πρέπει επίσης να έχει τη δυνατότητα να υποβάλει ερωτήσεις, να παρουσιάσει αποδεικτικά στοιχεία και να μιλήσουν μάρτυρες. Πρέπει να δοθεί προειδοποίηση εάν προτίθενται να το πράξουν.
- Για το Διευθυντή, έχοντας ακούσει τα αποδεικτικά στοιχεία, να αποφασίσει ποια, αν υπάρχει οποιαδήποτε ενέργεια, πρέπει να ληφθεί και να ενημερώσει τον εργαζόμενο.

Μετά την πειθαρχική συνάντηση ο υπάλληλος θα λάβει εγγράφως το συντομότερο δυνατό το αποτέλεσμα οποιασδήποτε πειθαρχικής συνάντησης, ποια ενέργεια απαιτείται και τι επίπεδο πειθαρχικής προειδοποίησης έχει εκδοθεί μαζί με κάθε δικαίωμα προσφυγής που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος.

Όταν ένας υπάλληλος είναι ανίκανος ή απρόθυμος να παρευρεθεί σε πειθαρχική συνεδρίαση χωρίς βάσιμο λόγο, ο εργοδότης θα πρέπει να αποφασίσει σχετικά με τα αποδεικτικά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του.

Επίπεδα πειθαρχικής προειδοποίησης

Στάδιο ένα - Προφορική προειδοποίηση

Εάν το αδίκημα είναι ελάσσονος σημασίας, τότε μπορεί να είναι το μικρότερο προειδοποιητικό επίπεδο. Κατά την έκδοση μιας προφορικής προειδοποίησης πρέπει να εξηγηθούν οι συνέπειες των περαιτέρω παραβάσεων. Η προειδοποίηση θα διαρκεί για έξι μήνες.

Εάν η συμπεριφορά / απόδοση είναι σοβαρότερη ή δεν υπάρχει βελτίωση ή υπάρχει επανειλημμένη παράβαση, τότε ο Διευθυντής σας έχει το δικαίωμα να μεταβεί στο Στάδιο Δύο.

Στάδιο δύο - πρώτη γραπτή προειδοποίηση

Εάν το αδίκημα είναι πιο σοβαρό ή επανειλημμένο ή δευτερεύον αδίκημα, τότε αυτό το επίπεδο προειδοποίησης μπορεί να είναι κατάλληλο. Αυτή η προειδοποίηση θα διαρκεί δώδεκα μήνες.

Τρίτο στάδιο - τελική γραπτή προειδοποίηση

Το επίπεδο αυτό θα ήταν κατάλληλο μόνο για σοβαρά αδικήματα. Η συνεχής επανάληψη των αδικημάτων ή η διεξαγωγή μεταγενέστερων αδικημάτων μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αυτό το επίπεδο πειθαρχίας. Σε περίπτωση διαπραχθέντος σοβαρού αδικήματος, μπορεί να είναι σκόπιμη μια πρώτη και τελική γραπτή προειδοποίηση. Αυτή η προειδοποίηση θα διαρκεί δώδεκα μήνες.

Στάδιο τέσσερα - Συμβατική απόρριψη

Όταν έχει καταβληθεί κάθε προσπάθεια για τη βελτίωση της συμπεριφοράς / απόδοσης ενός ατόμου και παρόλα αυτά δεν έχει σημειωθεί καμία βελτίωση, τότε μπορεί να ληφθεί απόφαση για την απόλυση του υπαλλήλου. Αυτός ο τύπος απόλυσης απαιτεί μια περίοδο ειδοποίησης που πρέπει να δοθεί στον εργαζόμενο. Οι απαιτήσεις προειδοποίησης μπορούν να βρεθούν στη σύμβαση εργασίας.

Συνοπτική απόλυση

Αυτό θα χρησιμοποιηθεί μόνο σε περιπτώσεις σοβαρών παραπτώματων. Σε περίπτωση σοβαρών παραπτώματων, ο εργαζόμενος θα απολυθεί με τον τρόπο αυτό, δεν θα δοθεί ειδοποίηση σε αυτή την περίπτωση.

Ειδικές παρατηρήσεις:

Η δυνατότητα ποινικής διερεύνησης ή δίωξης ενώπιον δικαστηρίου δεν εμποδίζει ή καθυστερεί την εταιρεία από τη λήψη πειθαρχικών μέτρων. Η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να λαμβάνει αποφάσεις πλήρως ανεξάρτητες από άλλες διαδικασίες ή αποφάσεις.

Όταν εξετάζεται πειθαρχική δίωξη εναντίον εργαζομένου που είναι συνδικαλιστικός εκπρόσωπος, πρέπει να ακολουθείται η συνήθης διαδικασία. Ωστόσο, ανάλογα με τις περιστάσεις, είναι σκόπιμο να συζητηθεί το ζήτημα σε πρώιμο στάδιο με έναν υπάλληλο που απασχολείται από την ένωση, αφού λάβει τη συμφωνία του υπαλλήλου.

Διαδικασία προσφυγής

Ένας εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ασκήσει έφεση εναντίον οποιουδήποτε πειθαρχικού μέτρου που θεωρεί άδικο. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος επιθυμεί να ασκήσει έφεση, μπορεί να το πράξει, γραπτώς, εντός 5 εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της γραπτής επιβεβαίωσης της πειθαρχικής διαδικασίας, αναφέροντας τους λόγους της προσφυγής.

Όπου ενδείκνυται, ο Διευθυντής, ο οποίος δεν εμπλέκεται στην πειθαρχική διαδικασία, θα ακούσει την προσφυγή. Το αποτέλεσμα αυτής της προσφυγής θα επιβεβαιωθεί εγγράφως, όσο το δυνατόν συντομότερα.

Έχετε το δικαίωμα να συνοδεύεστε από έναν συνεργάτη υπαλλήλου ή συνδικαλιστή υπάλληλο της επιλογής σας.

Θα ενημερωθείτε γραπτώς για τα αποτελέσματα της ακρόασης το συντομότερο δυνατό.

Η απόφαση κατά την έφεση θα είναι οριστική.

Αυτές οι πληροφορίες δίνονται σε όλους τους εργαζομένους και σε όποιο τρίτο πρόσωπο τις ζητήσει.

Νίκος Διακονικολής

Συνιδιοκτήτης/Διευθυντής TIME TO SMILE ARTEMIS