ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
" ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε."

ΚΑΙ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΑΡΘΡΟ	ΣΕΛΙΔΑ
Α. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΧΡΩΤΕΧ Α .Ε.		
1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	1-4	4
2. ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	5	4
3. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	6	5-6
4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	7	6-8
5. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ	8	8-9
6. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	9	9-10
7. ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	10	10
8. ΑΠΟΛΥΣΗ	11	10
9. ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12	10
10. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13	10-11
11. ΑΠΟΔΟΧΕΣ	14	11-12
12. ΑΔΕΙΕΣ	15	12
13. ΣΟΒΑΡΟ ΚΩΛΥΜΑ-ΑΣΘΕΝΕΙΑ	16	13
14. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	17	13-14
15. ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ	18	14
16. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ	20	14-15
17. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	19	15
Β. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ		
1. Α. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ		2-4
2. Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ		4-5

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ "ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε."

Στον Ασπρόπυργο σήμερα 25/05/2022 ***κατόπιν κοινής διαβούλευσης μεταξύ*** *των κατωτέρω συμβαλλομένων :*

Αφενός της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία ***«ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.»****, η οποία εδρεύει στον Πειραιά, Ακτή Μιαούλη 5, ΑΦΜ 094010656, ΔΟΥ ΦΑΕ Πειραιά, Γ.Ε.ΜΗ.044312507000, νόμιμα εκπροσωπούμενη από τους κ.κ. Δημήτριο Τσιμπούκη και Σταύρο Δάβαρη, Διευθύνοντες Συμβούλους αυτής και,*

Αφετέρου του Επιχειρησιακού Σωματείου με την επωνυμία ***«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.»****, που εδρεύει στον Ασπρόπυργο Αττικής, 19ο χιλ. Εθν. Οδού Αθηνών – Κορίνθου, νόμιμα εκπροσωπούμενο από την Πρόεδρο αυτού, κα Δήμητρα Καρλιάμπα και τον Γενικό Γραμματέα αυτού, κο Δάρα Προκόπιο,*

αναφορικά με τον Κανονισμό Εργασίας για του Εργαζομένους της ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε., συνομολογούνται και γίνονται αμοιβαίως αποδεκτά *τα ακόλουθα :*

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 1

*Ο Κανονισμός Εργασίας, που αποτελεί τον εσωτερικό νόμο της Εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ & Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ **ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.**», δεσμεύει αυτήν και όλους τους Εργαζομένους της Εταιρείας, υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες κ.λ.π., ανεξάρτητα από την μορφή σχέσεως εξηρτημένης εργασίας με την οποία απασχολούνται, ανεξάρτητα από την θέση και τον βαθμό που κατέχουν και ανεξάρτητα από τον τόπο, την διεύθυνση, τον τομέα, τα υποκαταστήματα, τις αποθήκες, ή το τμήμα της Εταιρείας στο οποίο εργάζονται.*

ΑΡΘΡΟ 2

2.1. Με τον όρο «Εταιρεία» εννοείται η εργοδότρια Εταιρεία.
2.2. Με τον όρο «Εργαζόμενος» εννοείται κάθε μισθωτός, ανεξάρτητα από την ιδιότητά του (εργάτης ή υπάλληλος) και την θέση που κατέχει.

ΑΡΘΡΟ 3

Ο Κανονισμός αυτός ισχύει σε όλα τα υποκαταστήματα, τις διευθύνσεις, τα τμήματα και τις αποθήκες της Εταιρείας που υπάρχουν σήμερα ή θα ιδρυθούν στο μέλλον. Η ισχύς του Κανονισμού αρχίζει από την έγκρισή του και την ανάρτησή του σε εμφανές και προσιτό σημείο για τους Εργαζομένους της Εταιρείας. Κάθε Εργαζόμενος, καθώς επίσης και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, στις οποίες συμμετέχουν οι Εργαζόμενοι της Εταιρείας, έχουν δικαίωμα να λάβουν επίσημο αντίγραφο του Κανονισμού.

ΑΡΘΡΟ 4

Οι διατάξεις του Κανονισμού αυτού συμπληρώνουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας κάθε Εργαζομένου και περιέχουν κανόνες δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις του Προσωπικού. Άγνοια των διατάξεων του Κανονισμού δεν συγχωρείται.

ΑΡΘΡΟ 5

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

5.1. Ανακοινώσεις της Εταιρείας, νόμιμα υπογεγραμμένες γενικού ενδιαφέροντος, που για οποιονδήποτε λόγο ενδιαφέρουν τους Εργαζομένους στην Εταιρεία, εφ' όσον τοιχοκολλούνται στους πίνακες ή χώρους ανακοινώσεων για εύλογο χρονικό διάστημα ή αποστέλλονται ηλεκτρονικά, θεωρούνται ως ανακοινώσεις προς κάθε Εργαζόμενο χωριστά.

5.2. Άγνοια των ανακοινώσεων της Εταιρείας, που έγιναν αποδεδειγμένα γνωστές στον Εργαζόμενο κατά τους πιο πάνω τρόπους, δεν δικαιολογείται, ούτε αναγνωρίζεται ως ελαφρυντικό για οποιαδήποτε περίπτωση.

ΑΡΘΡΟ 6

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η εργοδότρια Εταιρεία έχει υποχρέωση να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια κάθε Εργαζομένου. Ειδικότερα υποχρεούται:

6.1. Να τηρεί τις διατάξεις της Εργατικής και Ασφαλιστικής Νομοθεσίας και να εκπληρώνει όλες τις υποχρεώσεις της που προκύπτουν, είτε από τις συλλογικές και ατομικές συμβάσεις εργασίας, είτε από τις ασφαλιστικές της υποχρεώσεις.

6.2. Να καταβάλλει τις νόμιμες ή συμφωνηθείσες αποδοχές των Εργαζομένων σε χρονικά διαστήματα που θα καθορίσει η επιχείρηση και σύμφωνα με τον νόμο. Οι αποδοχές καταβάλλονται δεδουλευμένες.

6.3. Να προβαίνει επί των αποδοχών, στις κρατήσεις που επιτρέπει και καθορίζει ο νόμος, π.χ. κρατήσεις για την Κοινωνική Ασφάλιση (ασφαλιστικές εισφορές), κρατήσεις φόρου εισοδήματος, κρατήσεις για αποκατάσταση ζημιών από δόλο που έχει αποδειχθεί (άρθρο 664 Α.Κ., εδάφιο 2), κ.ο.κ.

6.4. Να ασκεί το Διευθυντικό Δικαίωμα κατά τρόπο σύμφωνο με το νόμο, την συλλογική και ατομική σύμβαση εργασίας, την καλή πίστη και τα εύλογα συμφέροντα της Επιχείρησης.

6.5. Να διαρρυθμίζει τους χώρους εργασίας και διαμονής των Εργαζομένων, τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα εργαλεία κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προστατεύεται η υγεία, η ζωή και αξιοπρέπεια των Εργαζομένων και σύμφωνα πάντα με τους κανόνες Υγιεινής και Ασφαλείας.

6.6. Να παρέχει τις κατάλληλες οδηγίες και τα μέσα για την εκτέλεση της εργασίας και γενικά να διευκολύνει την εκτέλεση της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη, όσο είναι δυνατόν τις ειδικές συνθήκες εργασίας κάθε Εργαζομένου.

6.7. Να φροντίζει για την εφαρμογή της Πολιτικής της καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (βλέπετε Παράρτημα 1).

6.8. Να φροντίζει για την καλή συμπεριφορά των Διευθυντών ή άλλων Προϊσταμένων απέναντι στο Προσωπικό και για την δημιουργία κλίματος ομαλής συνεργασίας και ειρήνης. Ειδικότερα, κατά την διεξαγωγή διαπραγματεύσεων με αντιπροσώπους του Προσωπικού, πρέπει οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της Εταιρείας να φροντίζουν για την δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και κατανόησης μεταξύ της Εταιρείας και Προσωπικού.

6.9. Να προστατεύει τον Εργαζόμενο έναντι των συναδέλφων του και έναντι των τρίτων εντός των εργασιακών χώρων.

6,10. Να δίνει τις κανονικές άδειες που δικαιούνται οι Εργαζόμενοι, σύμφωνα με τους εκάστοτε ισχύοντες νόμους.

ΑΡΘΡΟ 7

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όλοι οι Εργαζόμενοι πρέπει να εκτελούν αυτοπροσώπως την εργασία που τους ανατίθεται, με προθυμία και επιμέλεια, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου, τους όρους της συλλογικής και ατομικής σύμβασης εργασίας και τις γενικές ή ειδικές οδηγίες και εντολές της Εταιρείας. Ειδικότερα:

7.1. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να είναι ακριβείς, εντός του συμφωνηθέντος ωραρίου τους, στην ώρα που προσέρχονται στην εργασία ή αποχωρούν από αυτήν, καθώς και τακτικοί στην παρουσία τους.

7.2. Η παρουσία του Εργαζομένου ελέγχεται με σύστημα που θα επιλέγει κάθε φορά η Εταιρεία, ο δε Εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να το τηρεί. Ο χρόνος αδικαιολόγητης αποχής ή απουσίας από την εργασία δεν αμείβεται.

7.3. Οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται με το ωράριο εργασίας. Το ωράριο εργασίας κάθε Εργαζομένου καθορίζει η Διεύθυνση της Εταιρείας, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες και σύμφωνα με τους ορισμούς των νόμων, των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων και των Ατομικών Συμβάσεων Εργασίας. Το ωράριο εργασίας ορίζει την έναρξη, την διακοπή, την επανάληψη και την λήξη της εργασίας.

7.4. Δεν επιτρέπεται η απουσία από την εργασία, έστω και μικρής διάρκειας, χωρίς την άδεια του Προϊσταμένου ή του Διευθυντή του Εργαζομένου.

7.5. Κάθε Εργαζόμενος οφείλει να είναι επιμελής και προσεκτικός στην εκτέλεση της εργασίας του και να συμμορφώνεται στις εντολές και οδηγίες – οι οποίες είναι μέσα στα πλαίσια των συμβατικών υποχρεώσεων και είναι σύμφωνες με το νόμο - των Προϊσταμένων του ή της Διεύθυνσης της Εταιρείας.

7.6. Κάθε Εργαζόμενος οφείλει να αποφεύγει, κατά την εργασία, οποιαδήποτε ενέργεια, σκόπιμη ή όχι, που μπορεί να συμβάλει άμεσα ή έμμεσα στην παρακώλυση της εργασίας.

7.7. Κάθε Εργαζόμενος οφείλει να παρέχει την εργασία του και σε άλλο τμήμα ή τόπο εκτός από αυτούς όπου κανονικά εργάζεται, ανάλογα με τις προσωρινές ή διαρκείς ανάγκες της Εταιρείας κατά τα οριζόμενα για το θέμα των μεταθέσεων στο άρθρο 10 του παρόντος Κανονισμού και να δέχεται πρόθυμα οποιαδήποτε άλλη παρεμφερή εργασία στα πλαίσια των γνώσεων και ικανοτήτων του, που αναθέτουν σ' αυτόν οι Προϊστάμενοί του, χωρίς το δικαίωμα να αξιώνει πρόσθετη αμοιβή ή αναπροσαρμογή του συμφωνηθέντος μισθού, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι, η απασχόληση αυτή του Εργαζομένου θα πραγματοποιείται μέσα στο νόμιμο ωράριο και δεν θα αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του.

7.8. Η Εταιρεία, εφ' όσον προβλέπεται από την Ατομική Σύμβαση Εργασίας, διατηρεί το δικαίωμα της ανάθεσης στους Εργαζομένους, εργασίας και σε οποιαδήποτε άλλη Εταιρεία συγγενή της, χωρίς καμία άλλη ιδιαίτερη αμοιβή του Εργαζομένου και χωρίς μια τέτοια απασχόληση να υποδηλώνει πρόσθετη εργασία ή αλλαγή του υποκειμένου στις υποχρεώσεις του Εργοδότη.

7.9. Δεν επιτρέπεται οι Εργαζόμενοι, να εγκαταλείπουν τις εργασίες τους και να περιφέρονται άσκοπα σε άλλους χώρους εργασίας.

7.10. Οι Εργαζόμενοι δεν δικαιούνται να ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα που έρχεται άμεσα ή έμμεσα σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας, χωρίς την προηγούμενη έγκριση της Εταιρείας.

7.11. Όλοι οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τηρούν αυστηρά τους κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας που ορίζει ο νόμος, καθώς επίσης και τις οδηγίες και εντολές της Εταιρείας που αφορούν την ασφάλεια, την υγεία και την προστασία της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, είτε δίδονται αυτές προφορικά, είτε έγγραφα, είτε ηλεκτρονικά ή δια τοιχοκολλήσεως στον πίνακα ανακοινώσεων. Επίσης, οι Εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν κάθε πράξη ή παράλειψη που θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ζωή, την σωματική ακεραιότητα ή την υγεία των ιδίων και των συναδέλφων τους.

7.12. Οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συμπεριφέρονται με ευγένεια και ευπρέπεια, τόσο προς τους Προϊσταμένους τους, όσο και προς τους συναδέλφους τους. Ειδικότερα, οι Εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να διαπληκτίζονται με τους συναδέλφους τους ή τους Προϊσταμένους τους ή τρίτους και γενικά πρέπει να αποφεύγουν κάθε πράξη ή ενέργεια που προκαλεί ανωμαλία στην τάξη της εργασίας και προσβάλλει την ευπρέπεια και το κύρος της Εταιρείας. Ειδικότερα, να τηρούν την Πολιτική της καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με το Παράρτημα 1 του παρόντος Κανονισμού.

7.13. Οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να χειρίζονται με επιμέλεια και να διαφυλάσσουν τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα, τα εργαλεία, τα έπιπλα, τα οχήματα, τις πρώτες ύλες, τα υλικά ή τα προϊόντα και όλα όσα παραδίδονται σ' αυτούς για την εκτέλεση της εργασίας τους. Ειδικότερα οι Εργαζόμενοι πρέπει να αναφέρουν αμέσως στον Προϊστάμενο ή τον νόμιμο αντικαταστάτη του ή τον Διευθυντή τους, οποιαδήποτε βλάβη, ζημιά ή άλλη ανωμαλία παρουσιάζεται κατά την εκτέλεση της εργασίας και να μη κάνουν, πρόχειρη και ανεύθυνη επισκευή ή διόρθωσή της.

7.14. Οι Εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να προκαλούν φθορές ή βλάβες στις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα, τα ανταλλακτικά ή οποιαδήποτε άλλα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας. Σε περίπτωση βλάβης ή φθοράς που οφείλεται αποδεδειγμένα σε δόλο ή βαριά αμέλεια του Εργαζομένου, αυτός έχει υποχρέωση να αποκαταστήσει την ζημιά που προκάλεσε. Η αποκατάσταση μπορεί να γίνει και με παρακράτηση της αξίας της από τις αποδοχές του Εργαζομένου , σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 664 Αστικού Κώδικα και επιπλέον μπορούν να εφαρμοστούν οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.

7.15. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να διατηρούν καθαρούς τους χώρους εργασίας και δεν επιτρέπεται να αναρτούν ή κατά οποιονδήποτε τρόπο να τοιχοκολλούν στις

εγκαταστάσεις της Εταιρείας, χωρίς την άδεια Διεύθυνσης, αφίσες, πλακάτ, πανώ ή άλλες παραστάσεις, με οποιοδήποτε περιεχόμενο και με οποιαδήποτε αφορμή. Επίσης, οι Εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να κάνουν ανακοινώσεις με μεγάφωνα ή να διανέμουν προκηρύξεις στο Προσωπικό κατά τον χρόνο εργασίας τους. Ειδικώς όσον αφορά το Σωματείο, επιτρέπεται η ανάρτηση στον ειδικό πίνακα, ο οποίος πρέπει να βρίσκεται σε εμφανές σημείο και να είναι προσιτός σε όλους τους Εργαζομένους, για θέματα που αφορούν το Προσωπικό.

7.16. Οι Εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να διατηρούν την καθαριότητα του εργοστασίου, των γραφείων, του προαυλίου χώρου και ειδικότερα των νιπτήρων, των ιματιοφυλακίων, των αποχωρητηρίων κλπ.

7.17. Σε περίπτωση ατυχήματος ή τραυματισμού, πρέπει ο Εργαζόμενος, έστω και αν το περιστατικό είναι ασήμαντο, να διακόψει την εργασία του και να φροντίσει για την γνωστοποίηση του περιστατικού στον Προϊστάμενο του. Στη συνέχεια, ο Εργαζόμενος πρέπει να πάει αμέσως στο φαρμακείο ή το ιατρείο της Εταιρείας για να του παρασχεθούν οι πρώτες βοήθειες και από εκεί, αν κριθεί αναγκαίο να μεταφερθεί όπου πρέπει, για ιατρική περίθαλψη, με μέριμνα της Επιχείρησης. Αν ο Εργαζόμενος, αδικαιολόγητα, ενεργήσει διαφορετικά, τότε αναλαμβάνει την ευθύνη για τον κίνδυνο που πιθανόν θα διατρέξει η υγεία του. Κάθε Εργαζόμενος έχει υποχρέωση να αναφέρει αμέσως στον Προϊστάμενο του οποιοδήποτε ατύχημα συμβεί στον ίδιο ή σε συνάδελφο του κατά την ώρα της εργασίας.

7.18. Όλοι οι Εργαζόμενοι οφείλουν να αναφέρονται ιεραρχικά για κάθε ζήτημα που τους απασχολεί ή προκύπτει κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

7.19. Εφ' όσον οι Εργαζόμενοι γευματίζουν μέσα στην επιχείρηση, μπορούν να χρησιμοποιούν αποκλειστικά τον ειδικό χώρο που διαθέτει για τον σκοπό αυτό η Εταιρεία.

ΑΡΘΡΟ 8

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ

8.1. Η Εταιρεία έχει υποχρέωση να μην παρακωλύει την συνδικαλιστική δραστηριότητα των Εργαζομένων, που ασκείται σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία (διατάξεις Ν 1264/82).

8.2. Το Σωματείο, που καλύπτει τους Εργαζομένους της επιχείρησης, δικαιούται να έχει πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς του στους χώρους εργασίας και σε μέρη που συμφωνούν από κοινού με τον Εργοδότη.

8.3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της αντιπροσωπευτικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης, σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, και εκτός των χώρων παραγωγής, τον οποίο είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο Εργοδότης. Πάντως, σε έκτακτες περιπτώσεις, μπορούν να γίνουν και εντός του χρόνου εργασίας, κατόπιν ειδικής αδείας της Γενικής Διεύθυνσης.

8.4. Ο Εργοδότης, ή εξουσιοδοτημένος του εκπρόσωπος, έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργανώσεως των Εργαζομένων,

μετά από αίτησή τους και να μεριμνά για την επίλυση των προβλημάτων των Εργαζομένων ή της οργάνωσής τους.

8.5. Η Γενική Διεύθυνση της επιχείρησης έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας, στην συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης, για την εξυπηρέτηση συνδικαλιστικών σκοπών εφ' όσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητες της επιχείρησης.

8.6. Η Γενική Διεύθυνση της Εταιρείας έχει υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη της Διοίκησης του Σωματείου που καλύπτει τους Εργαζομένους της επιχείρησης, των ελεγκτικών επιτροπών και τους αντιπροσώπους πρωτοβαθμίων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να χορηγεί άδειες απουσίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Ν 1264/1982.

8.7. Ο Πρόεδρος ή άλλος εξουσιοδοτημένος αντιπρόσωπος της συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία μετέχουν ως μέλη Εργαζόμενοι της Εταιρείας, έχουν το δικαίωμα να επικοινωνούν με το εξουσιοδοτημένο, από τον αρμόδιο Διευθύνοντα Σύμβουλο, πρόσωπο και να συζητούν για κάθε ζήτημα που απασχολεί το Προσωπικό.

8.8. Ο Πρόεδρος ή άλλοι εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης του Προσωπικού, έχουν δικαίωμα να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.

8.9. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των Εργαζομένων, εφ' όσον ασκείται σύμφωνα με τις διατάξεις της κειμένης νομοθεσίας.

ΑΡΘΡΟ 9

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

9.1. Η πρόσληψη του Προσωπικού αποφασίζεται από την Διοίκηση της Εταιρείας ή τα όργανα που έχει η Εταιρεία εξουσιοδοτήσει. Η Εταιρεία διατηρεί στο ακέραιο το δικαίωμα της να καθορίζει τον αριθμό των Εργαζομένων, να επιλέγει μεταξύ των υποψηφίων αυτούς που θεωρεί πιο κατάλληλους και να ενεργεί προσλήψεις.

9.2. Για κάθε πρόσληψη υπογράφεται σύμβαση εργασίας με τον Εργαζόμενο, όπως ο νόμος ορίζει.

9.3. Όποιος επιθυμεί να προσληφθεί από την Εταιρεία, πρέπει να υποβάλλει ή να συμπληρώσει αίτηση προς την Εταιρεία (ειδικό έντυπο). Στο έντυπο αυτό της αίτησης, καθώς και τα συνοδεύοντα με αυτή έγγραφα, πρέπει να δηλώσει κάθε στοιχείο χρήσιμο για τον σχηματισμό πλήρους εικόνας για τον χαρακτήρα και το ήθος του. Ενδεικτικά αναφερόμενα : Στοιχεία βιογραφικού σημειώματος, σπουδές, προϋπηρεσία, ειδικότητα, οικογενειακή κατάσταση, καθώς επίσης και όλα εκείνα τα περιστατικά που δημιουργούν, υπέρ αυτού, πλεονεκτήματα ή δικαιώματα (π.χ. επαγγελματικές άδειες, πτυχία, προϋπηρεσία κλπ). Ο υποψήφιος πρέπει να υποβάλει στην Εταιρεία, το συντομότερο δυνατόν, όλα τα δικαιολογητικά ή πιστοποιητικά που στηρίζουν την αίτησή του. Επίσης ο υποψήφιος έχει υποχρέωση να υποβάλλει και όσα άλλα πιστοποιητικά ή έγγραφα ζητήσει η Εταιρεία, κατ' εφαρμογήν των εκάστοτε κειμένων

διατάξεων. Όλα τα παραπάνω έγγραφα και δικαιολογητικά φυλάσσονται στο αρχείο επιλογής και πρόσληψης του Προσωπικού της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 10

ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να μεταθέτει τον Εργαζόμενο από το Υποκατάστημα στο οποίο εργάζεται σε άλλο Υποκατάστημα, ανάλογα με τις προσωρινές ή διαρκείς ανάγκες της. Επίσης, η Εταιρεία έχει δικαίωμα να μεταφέρει προσωρινά ή οριστικά τον Εργαζόμενο από την θέση εργασίας που κατέχει σε άλλη θέση, καθώς επίσης και να μεταβάλλει τα καθήκοντα του Εργαζομένου, εφ' όσον οι μεταβολές αυτές βρίσκονται μέσα στο γράμμα και το πνεύμα της ατομικής σύμβασης εργασίας και δεν αποτελούν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας για τον Εργαζόμενο.

ΑΡΘΡΟ 11

ΑΠΟΛΥΣΗ

Η Εταιρεία διατηρεί ακέραιο το δικαίωμα να απολύει Εργαζομένους, τηρώντας τις σχετικές προϋποθέσεις της εργατικής νομοθεσίας και την αρχή της μη καταχρήσεως δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.).

ΑΡΘΡΟ 12

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως τόπος εργασίας θεωρείται ο συμφωνηθείς με την ατομική σύμβαση εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 13

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

13.1. Ως χρόνος εργασίας θεωρείται ο πραγματικός χρόνος έναρξης και λήξης της εργασίας. Ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής από τον τόπο εργασίας δεν προσμετράται στον χρόνο εργασίας.

13.2. Η Εταιρεία καθορίζει τον χρόνο έναρξης, διακοπής και λήξης της εργασίας και έχει το δικαίωμα να μεταβάλει αυτόν, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου και τις ανάγκες της, μετά από αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

13.3. Ο χρόνος της εβδομαδιαίας εργασίας καθορίζεται πάντοτε μέσα στα πλαίσια του Νόμου. Η Εταιρεία καθορίζει την βάρδια που εργάζεται κάθε Εργαζόμενος, σύμφωνα με τις ανάγκες της, τηρώντας τις σχετικές διατάξεις.

13.4. Όλοι οι Εργαζόμενοι, χωρίς εξαίρεση, είναι υποχρεωμένοι να προσέρχονται στον τόπο εργασίας την καθορισμένη ώρα και να τηρούν την διαδικασία, που καθορίζει κάθε φορά η Εταιρεία, για την βεβαίωση της έναρξης, της διακοπής και της λήξης της εργασίας.

13.5. Κατόπιν αδείας της αρμόδιας αρχής, δύναται να παραταθεί η εργασία πέρα από τα νόμιμα χρονικά όρια, είτε με υπερεργασία, είτε με υπερωρία, είτε με διευθέτηση χρόνου εργασίας, είτε με ελαστικό ωράριο, εντός φυσικά των πλαισίων της εργατικής νομοθεσίας.

13.6. Η Εταιρεία έχει δικαίωμα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, να αξιώνει την απασχόληση του Προσωπικού πέραν του κανονικού ωραρίου και μέχρι να συμπληρωθεί ο νόμιμος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης. Οι Εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να προσφέρουν υπερεργασία, εφ' όσον το ζητήσει η Εταιρεία.

13.7. Η Εταιρεία έχει δικαίωμα και μπορεί να ζητήσει την απασχόληση του Προσωπικού και κατά τις Κυριακές ή άλλες ημέρες αργίας, ανάλογα με τις ανάγκες που εμφανίζονται και με αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όταν απαιτείται κατά νόμο.

13.8. Υπερωριακή εργασία δεν επιτρέπεται να πραγματοποιείται, ούτε αναγνωρίζεται χωρίς προηγούμενη έγκριση της Διεύθυνσης, στην οποία υπάγονται διοικητικά οι αιτούμενοι την υπερωρία. Οι Προϊστάμενοι τμημάτων προγραμματίζουν τις προβλεπόμενες ανάγκες της υπερωριακής εργασίας και ζητούν την σχετική έγκριση της ανωτέρω Διεύθυνσης. Η υπερωριακή εργασία πραγματοποιείται μετά από αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπως ο νόμος ορίζει.

13.9. Σε περίπτωση που απρόβλεπτη ή κατεπείγουσα ανάγκη επιβάλλει την υπερωριακή απασχόληση, τότε η υπερωρία αποφασίζεται και πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του Ν.Δ. 515/1970, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει ή τις μέλλουσες να ισχύσουν διατάξεις.

ΑΡΘΡΟ 14

ΑΠΟΔΟΧΕΣ

14.1. Η Εταιρεία καταβάλλει στο Προσωπικό τους μισθούς ή τα ημερομίσθια που καθορίζουν οι νόμιμες κανονιστικές διατάξεις (δηλαδή οι διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων και των διαιτητικών ή υπουργικών αποφάσεων), οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες ρυθμίσεις. Οι καταβαλλόμενες αποδοχές αντιστοιχούν και καλύπτουν το πλήρες νόμιμο ωράριο εργασίας. Αν ο Εργαζόμενος συμφωνηθεί να εργάζεται με μειωμένο ωράριο, τότε οι αποδοχές του μειώνονται ανάλογα. Σε περίπτωση μη παροχής εργασίας από τον Εργαζόμενο, τότε οι αποδοχές του περικόπτονται ανάλογα, εκτός αν ο νόμος ορίζει ρητά το αντίθετο.

14.2. Οι αποδοχές του Προσωπικού καταβάλλονται δεδουλευμένες.

14.3. Οι αποδοχές υπόκεινται στις κρατήσεις που ορίζει ο νόμος ή που, τυχόν, θα επιβληθούν μελλοντικά. Επίσης, από τις αποδοχές μπορεί να γίνονται κρατήσεις και για τυχόν προκαταβολές έναντι αποδοχών που έχει πάρει ο Εργαζόμενος, καθώς και

κρατήσεις που επιβάλλονται για ζημιές οφειλόμενες αποδεδειγμένα σε δόλο ή βαριά αμέλεια (άρθρο 664 Α.Κ.).

14.4. Στην περίπτωση που καταβάλλονται αποδοχές ανώτερες από τα ισχύοντα νόμιμα όρια, τότε, στο επί πλέον αυτό ποσόν περιλαμβάνεται, εκτός αν υπάρχει ρητή έγγραφη αντίθετη συμφωνία, κάθε αξίωση του Εργαζομένου, που προέρχεται από οποιονδήποτε λόγο ή αιτία και μπορεί νόμιμα να συμψηφισθεί.

14.5. Ποσά, που χορηγούνται ή θα χορηγηθούν στον Εργαζόμενο πέραν των όρων της ατομικής του σύμβασης και του νόμου, θεωρούνται ως πράξεις ελευθεριότητας προς τον Εργαζόμενο και μπορούν να τροποποιηθούν ανά πάσα στιγμή, μέσα στα πλαίσια των διατάξεων του νόμου, χωρίς αυτό να θεωρείται βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 15

ΑΔΕΙΕΣ

15.1. Εφόσον ο Εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις, έχει δικαίωμα να λάβει την ετήσια άδεια με πλήρεις αποδοχές, σύμφωνα με το νόμο και τις ειδικότερες ρυθμίσεις της Εταιρείας.

15.2. Ως έτος για την χορήγηση της αδείας λογίζεται το ημερολογιακό έτος, δηλαδή το διάστημα μεταξύ 1ης Ιανουαρίου και 31ης Δεκεμβρίου.

15.3. Η Εταιρεία καθορίζει την ημερομηνία έναρξης της αδείας κάθε Εργαζομένου μέσα στα πλαίσια που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία, αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της Εταιρείας και οι επιθυμίες ή οι ανάγκες των Εργαζομένων.

15.4. Η Διεύθυνση της Εταιρείας μπορεί να καθορίσει κοινή χρονική περίοδο που θα πάρει άδεια όλο ή ένα τμήμα του Προσωπικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του Αναγκαστικού Νόμου 539/1945, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει ή πρόκειται να ισχύσει.

15.5. Η Εταιρεία έχει δικαίωμα να χορηγήσει, κατά την απόλυτη κρίση της, άδεια με ή χωρίς αποδοχές σε όποιον Εργαζόμενο το ζητήσει με έγγραφη αίτησή του. Η αίτηση πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να προσδιορίζει με ακρίβεια το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η άδεια. Η χορήγηση της αδείας δεν δημιουργεί δικαίωμα σε οποιονδήποτε άλλον Εργαζόμενο.

15.6. Υπέρβαση του χρόνου αδείας από τον Εργαζόμενο δεν επιτρέπεται, χωρίς προηγούμενη συνεννόηση με την αρμόδια Διεύθυνση της Εταιρείας.

15.7. Η Εταιρεία έχει την υποχρέωση να χορηγεί στους Εργαζομένους κάθε άλλη μορφή αδείας, που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 16

ΣΟΒΑΡΟ ΚΩΛΥΜΑ Ή ΑΣΘΕΝΕΙΑ

16.1. Αν ο Εργαζόμενος, λόγω σοβαρού κωλύματος ή ασθένειας, δεν μπορεί να προσφέρει την εργασία του, πρέπει να ειδοποιήσει εκπρόσωπο της Εταιρείας, άμεσα από την έναρξη του ωραρίου του. Η μη ειδοποίηση της Εταιρείας μέσα σε αυτά τα χρονικά πλαίσια αποτελεί αδικαιολόγητη απουσία, εκτός αν ο Εργαζόμενος αποδείξει αντικειμενική αδυναμία ειδοποίησης.

16.2. Αν το κώλυμα ή η ασθένεια προκύψει κατά την διάρκεια της εργασίας, τότε ο Εργαζόμενος μπορεί να εγκαταλείψει την θέση του, αφού προηγουμένως δηλώσει τούτο στον Προϊστάμενό του.

16.3. Η ασθένεια αποδεικνύεται με γνωμάτευση ιατρού του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού. Η Εταιρεία είναι υποχρεωμένη να λαμβάνει υπ' όψιν της, γνωματεύσεις και βεβαιώσεις ιδιωτικών ιατρών. Σε έκτακτες περιπτώσεις, που ο μισθωτός είναι αποδεδειγμένα αδύνατον να χρησιμοποιήσει ιατρό του ασφαλιστικού του φορέα μπορεί να αποδείξει την ασθένειά του με άλλα νόμιμα αποδεικτικά μέσα (άρθρο 5 Ν.3418/2005).

16.4. Η Εταιρεία καταβάλλει τις αποδοχές στον Εργαζόμενο που απέχει από την εργασία του, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που επιβάλλει ο νόμος και η επιχειρησιακή συνήθεια. Από τις αποδοχές αφαιρούνται οι παροχές που έλαβε ο εργαζόμενος από ασφαλιστικούς οργανισμούς.

ΑΡΘΡΟ 17

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

17.1. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να ακολουθούν αυστηρά όλες τις γενικές και ειδικές οδηγίες, σημάνσεις και εντολές της Εταιρείας, τις σχετικές με την ασφάλεια τόσο των εγκαταστάσεων και των μηχανημάτων, όσο των ιδίων και των συναδέλφων τους.

17.2. Κάθε Εργαζόμενος στην Εταιρεία, που αντιλαμβάνεται οτιδήποτε που θα μπορούσε να προξενήσει κίνδυνο στον εαυτό του ή σε άλλο άτομο ή ζημιές στην Εταιρεία, οφείλει να το αναγγείλει, χωρίς καθυστέρηση στον Προϊστάμενο του, εφ' όσον είναι δυνατόν να εξουδετερώσει τον κίνδυνο, χωρίς να εκθέτει σε κίνδυνο τον εαυτό του ή τους άλλους, οφείλει να το πράξει και παράλληλα να ειδοποιήσει τους αρμοδίους της Εταιρείας.

17.3. Οι Εργαζόμενοι στους οποίους η Εταιρεία χορηγεί μέσα ατομικής προστασίας, ρούχα εργασίας και υποδήματα, πρέπει οπωσδήποτε να τα φορούν κατά την διάρκεια της εργασίας, όπου απαιτείται και να φροντίζουν για την καλή συντήρησή τους.

17.4. Δεν επιτρέπεται οι Εργαζόμενοι να εργάζονται ή κατά οποιοδήποτε τρόπο, να ασχολούνται με όργανα, εργαλεία ή μηχανήματα κ.λ.π., για τα οποία είναι αναρμόδιοι ή δεν έχουν σχετική εντολή του Προϊσταμένου τους.

17.5. Σε περίπτωση βλάβης σε εγκατάσταση ή μηχάνημα, πρέπει αμέσως να ειδοποιείται ο αρμόδιος Προϊστάμενος του τμήματος της Εταιρείας.

17.6. Σε περίπτωση πυρκαγιάς ή άλλων κινδύνων, κάθε Εργαζόμενος στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από την ιδιότητά του ή την θέση του ή την αρμοδιότητά του, οφείλει να ακολουθεί τις οδηγίες των αρμοδίων οργάνων, που είναι επιφορτισμένα με την καταστολή του κινδύνου και να παράσχει βοήθεια.

17.7. Κατά τη μεταφορά επικίνδυνων χημικών υλικών ή προϊόντων (π.χ. χρωμάτων, ευφλέκτων υλικών κ.λ.π.) οι Εργαζόμενοι οφείλουν και πρέπει να παίρνουν τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας για να εξουδετερώνουν ή μειώνουν κάθε κίνδυνο στο ελάχιστο.

17.8. Οι Οδηγοί Φορτηγών ή άλλων αυτοκινήτων της Εταιρείας πρέπει να τηρούν αυστηρά τις διατάξεις της Αστυνομίας και τους Κανονισμούς της Τροχαίας. Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει καμία υποχρέωση για πρόστιμα και άλλες ποινές που επιβάλλονται σε οποιονδήποτε οδηγό της Εταιρείας, που οφείλονται σε αμέλεια του ιδίου ή παράβαση των κανονισμών του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας.

17.9. Οι Εργαζόμενοι σε κάθε είδους ηλεκτρολογικές εργασίες πρέπει να ακολουθούν τους ισχύοντες κανονισμούς, ώστε να αποφεύγονται τα ατυχήματα από την ηλεκτρική ενέργεια.

ΑΡΘΡΟ 18

ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ

18.1. Εφ' όσον στην επιχείρηση έχουν συσταθεί Ομάδες Πυρασφαλείας με μέλη Εργαζόμενους σ' αυτές, οι εντολές και οι οδηγίες για την ανάθεση καθηκόντων και υποχρεώσεων είναι υποχρεωτικές για όλο το Προσωπικό, χωρίς διάκριση.

18.2. Οι εντολές ή η ανάθεση καθηκόντων και υποχρεώσεων προς όσους ανήκουν στις ομάδες πυρασφαλείας, θα δίδονται με ειδικές ανακοινώσεις, είτε χωριστά στον καθένα, είτε τοιχοκολλημένες στον πίνακα ανακοινώσεων.

18.3. Η συμμετοχή των Εργαζομένων στις ασκήσεις πυρασφαλείας καθώς και στις οριζόμενες Ομάδες Πυρασφαλείας είναι υποχρεωτική.

ΑΡΘΡΟ 19

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Για εργασιακές παραβάσεις επιβάλλονται, κατά κρίση του Εργοδότη, οι εξής ποινές:

α) Η ποινή της έγγραφης επίπληξης

β) Η ποινή της προσωρινής αργίας (υποχρεωτική αποχή από την εργασία). Στη διάρκεια της προσωρινής αργίας επέρχεται αναστολή και όχι διακοπή της συμβάσεως εργασίας. Κατά της ποινής της προσωρινής αργίας επιτρέπεται η άσκηση εφέσεως εντός πέντε (5) ημερών από της κοινοποιήσεως αυτής στον Εργαζόμενο ενώπιον της κατά το Β.Δ. 179/1970, άρθρο 1, παρ.3 αρμόδιας επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας. Η έφεση έχει αναστολικό χαρακτήρα της προσωρινής αργίας.

Η ποινή της προσωρινής αργίας (υποχρεωτικής αποχής από την εργασία) επιβάλλεται πάντοτε κατόπιν προηγούμενης έγγραφης κλήσεως του μισθωτού σε απολογία.

Όλες οι ποινές επιβάλλονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ή κατ΄ εξουσιοδότηση από τον αρμόδιο Διευθύνοντα Σύμβουλο.

ΑΡΘΡΟ 20

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

20.1. Ο παρών Κανονισμός δύναται να τροποποιηθεί κατόπιν νέας συμφωνίας μεταξύ των εκπροσώπων της Εταιρείας και των Εργαζομένων.

20.2. Η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να χειρίζεται, κατά την κρίση της, μέσα στα πλαίσια της Νομοθεσίας, όλα τα θέματα, που δεν ρυθμίζει ο Κανονισμός αυτός.

Το παρόν συντάχθηκε σε τρία (3) όμοια αντίτυπα και έλαβαν από ένα ο κάθε κλάδος της Εταιρείας και ένα αντίτυπο το Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Ασπρόπυργος 25/05/2022

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Δημήτριος Τσιμπούκης
Διευθύνων Σύμβουλος

Σταύρος Δάβαρης
Διευθύνων Σύμβουλος

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ
Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ
ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.
ΕΔΡΑ: ΑΚΤΗ ΜΙΑΟΥΛΗ 9, ΠΕΙΡΑΙΑΣ
ΥΠΟΚ/ΜΑ: 19ο ΧΙΛ. Ν.Ε.Ο. ΑΘΗΝΩΝ-ΚΟΡΙΝΘΟΥ, ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ
Α.Φ.Μ. 094010656 - Δ.Ο.Υ. Φ.Α.Ε. ΠΕΙΡΑΙΑ
Γ.Ε.ΜΗ. 044312507000 - Α.Μ.Α.Ε. 9676/02/Β 86 557

ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Δ. Καρλιάμπα

Δήμητρα Καρλιάμπα
Πρόεδρος Σωματείου

Προκόπιος Δάρας
Γραμματέας Σωματείου

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. * ΕΤ. ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1982

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. ΠΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Κατόπιν κοινής διαβούλευσης μεταξύ της ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. και του Σωματείου Εργατοϋπαλλήλων ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. αναφορικά με την :

Α. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

και την :

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή :

Η εταιρεία ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. υιοθετεί τις παρούσες πολιτικές, σε συμμόρφωση των άρθρων 3,4,9,10 του Νόμου 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Η εταιρεία ρητά και κατηγορηματικά δηλώνει ότι, απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Οι πολιτικές είναι αποτέλεσμα κοινής διαβούλευσης μεταξύ της Εταιρείας ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. και του Σωματείου Εργατοϋπαλλήλων ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

1. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

2. Πεδίο εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής των πολιτικών εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με σύμβαση έργου, με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, με σύμβαση πρακτικής άσκησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που αιτούνται εργασία, άτομα που συνεργάζονται ή συναλλάσσονται με την εταιρεία και άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει.

Ορισμοί

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) «Χώρος εργασίας» νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, συγκεκριμένα :

- Στον χώρο εργασίας όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής, φροντίδας και αποδυτηρίων.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες, που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Α. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Υποχρεώσεις Εταιρείας

Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Η εταιρεία δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, το οποίο λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας.

Η εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα για την πρόληψη τον έλεγχο, τον περιορισμό και αντιμετώπιση των κινδύνων, καθώς και για την παρακολούθηση περιστατικών βίας ή απρεπών μορφών συμπεριφοράς.

Εκτιμά τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία με την διενέργεια αυτοψίας των εργασιακών χώρων, αλλά και λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η αναλογία του πληθυσμού των εργαζομένων και άλλα χαρακτηριστικά που μπορούν να αποτελέσουν λόγους διάκρισης των εργαζομένων. Επίσης εκτιμά κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων.

Συγκεκριμένα :

- Παρέχει σαφή πολιτική σχετικά με την βία και παρενόχληση στην εργασία.
- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Επιβλέπει την εφαρμογή των συγκεκριμένων πολιτικών.
- Με ορίζοντα την ανάπτυξη κώδικα δεοντολογίας και καλών πρακτικών που απηχούν αυθεντικά συνθήκες της επαγγελματικής ζωής, στον Εμπορικό - Οικονομικό κλάδο εξετάζονται συστηματικά ευρύτερα θέματα επαγγελματικής ηθικής.
- Παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων.
- Επιβάλει κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς
- Παρέχει πληροφορίες αλλά και την κατάλληλη εκπαίδευση με ειδικούς, στους εργαζομένους για την διαχείριση των περιστατικών βίας, τις ευθύνες και τα δικαιώματα τους.
- Συνεργάζεται με τον Ιατρό Εργασίας για την εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Ενθαρρύνει τους εργαζομένους για τη διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι οι βασικές αξίες.
- Διασφαλίζει ότι οι πολιτικές κοινοποιούνται στους εργαζόμενους και αναρτώνται στους πίνακες ανακοινώσεων της εταιρείας ή / και ηλεκτρονικά.
- Αναπτύσσει καλές εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και Διοίκησης.

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

Επιπλέον υποχρεώσεις Διευθυντών και Προϊσταμένων :
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να αναφέρουν περιστατικά βίας τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψη τους.
- Να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών στα πλαίσια άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να μεριμνούν για την εφαρμογή των πολιτικών στον τομέα ευθύνης τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα τα εντεταλμένα πρόσωπα αναφοράς για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

2. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζομένων.

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται :
- Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- Να εργάζεται σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.
- Να μην γίνεται αποδέκτης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί δυσμενή συνέπεια ή αντίποινα.

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται :
- Να δεσμεύεται στην εφαρμογή της πολιτικής κατά της βίας και της παρενόχλησης.
- Να συμμορφώνεται με τις παρούσες πολιτικές, με σκοπό την προσωπική του προστασία αλλά και των συναδέλφων του.
- Να αναγνωρίσει τα περιστατικά που πρέπει να αναφέρει και να μην διστάσει να το κάνει.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης καταγγελίας.
- Να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης για την βία και παρενόχληση στην εργασία.

3. Πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) σε επίπεδο επιχείρησης.

Αρμόδια πρόσωπα εντός της εταιρείας για να καθοδηγούν και να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για θέματα βίας και παρενόχλησης και να υποδέχονται τις καταγγελίες ή παράπονα θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας και παρενόχληση ορίζονται :

α. για τον Βιομηχανικό - Τεχνικό κλάδο,

και,

β. για τον Εμπορικό - Οικονομικό κλάδο,
- Η καταγγελία γίνεται γραπτά και επώνυμα.
- Μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στις ανωτέρω ηλεκτρονικές διευθύνσεις, ανάλογα με τον κλάδο που ανήκει ο θιγόμενος εργαζόμενος.
- Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου και του θιγόμενου, ακριβή στοιχεία του περιστατικού και πιθανή ύπαρξη μαρτύρων.

Ο αρμόδιος σύνδεσμος υποχρεούται :
- Να ενεργεί κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο.
- Να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο.
- Να μη δημοσιοποιεί ή γνωστοποιεί στοιχεία που γνωρίζει σε μη εμπλεκόμενα μέρη.
- Να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.
- Να παραλαμβάνει άμεσα και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία.

4. Θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Εργαζόμενος που έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, μπορεί να αναφέρει το γεγονός στο αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς.

Η εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξή της προς τους ανωτέρω εργαζομένους, με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, έπειτα από αίτημα του εργαζομένου, θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε πρόσφορο μέσο, με σκοπό την

υποστήριξη του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από τέτοια περιστατικά.

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών.

Η εταιρεία διαχειρίζεται την καταγγελία κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Μετά την παραλαβή της καταγγελίας (παράγραφος Α3) ο αρμόδιος σύνδεσμος ενημερώνει τον αντίστοιχο Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς οφείλει να ενεργεί με αμεροληψία και να τηρεί την εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων και δύναται/ υποχρεούται :

- Να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον θιγόμενο.
- Να εξετάζει μάρτυρες.
- Να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που είναι απαραίτητα και αποδεικνύεται η πραγματοποίηση του περιστατικού.
- Να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους των εργαζομένων και των δύο πλευρών.
- Να ενεργεί κατά τρόπο αντικειμενικό, αμερόληπτο και σε εύλογο χρονικό διάστημα.
- Να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο.
- Να μη δημοσιοποιεί ή γνωστοποιεί στοιχεία που γνωρίζει σε μη εμπλεκόμενα μέρη.
- Να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του.
- Να εισηγείται την λήψη άμεσων μέτρων για την προστασία του θιγομένου, στον αρμόδιο Διευθύνοντα Σύμβουλο.

2) Δικαιώματα θιγόμενων.

Κάθε πρόσωπο (όπως έχει οριστεί στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής) που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση εργασίας του, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα:

- δικαστικής προστασίας,
- αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, τηλ. 213-1306600, email : press@synigoros.gr
- αναφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών: 1555, email : helpdesk@sepenet.gr),
- αναφοράς στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών - θυμάτων βίας λόγω φύλου (τηλεφωνική γραμμή SOS 15900),
- αναφοράς στην Ελληνική Αστυνομία (τηλεφωνική γραμμή 100).

Επίσης έχει το δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18 του Νόμου 4808/2021.

3) Απαγόρευση αντιποίνων - θυματοποίησης θιγόμενου.

Η εταιρεία υποστηρίζει τους εργαζομένους να προβαίνουν στην καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο

για την αποτελεσματική προστασία τους. Η εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματα του και υπέβαλλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με το περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων σύμφωνα με το άρθρο 13 του Νόμου 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του εργαζομένου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

4) Συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων.

Η εταιρεία κατόπιν εκτίμησης της βαρύτητας του καταγγελλόμενου και σε συνεργασία με το θιγόμενο πρόσωπο, δύναται να προβεί στην επιβολή δυσμενών μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά), όπως η σύσταση συμμόρφωσης, η αλλαγή θέσεως, η αλλαγή ωραρίου, τόπου, τρόπου παροχής εργασίας ή ακόμα και η καταγγελία της σχέσης εργασίας του, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281ΑΚ.

Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης, ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του Νόμου 4808/2021.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα, η πειθαρχική διαδικασία και οι πειθαρχικές ποινές στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας και καταγράφονται στο άρθρο 21 αυτού.

5) Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα συνεργαστεί με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά, (αρ. 5 παρ. 1 Νόμου 4808/2021). Όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του Νόμου 4624/2019.

Το παρόν συντάχθηκε σε τρία (3) όμοια αντίτυπα και έλαβαν από ένα ο κάθε κλάδος της Εταιρείας και ένα αντίτυπο το Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Ασπρόπυργος 16/05/2022

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Δημήτριος Τσιμπούκης
Διευθύνων Σύμβουλος

Σταύρος Δάβαρης
Διευθύνων Σύμβουλος

ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Δ. Καρλιάμπα

Δήμητρα Καρλιάμπα
Πρόεδρος Σωματείου

Προκόπιος Δάρας
Γραμματέας Σωματείου

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ
Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ
ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.
ΕΔΡΑ: ΑΚΤΗ ΜΙΛΟΥΛΗ 5, ΠΕΙΡΑΙΑΣ
ΥΠΟΚ/ΜΑ: 19ο ΧΙΛ. Ν.Ε.Ο. ΑΘΗΝΩΝ-ΚΟΡΙΝΘΟΥ, ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ
Α.Φ.Μ. 094010656 - Δ.Ο.Υ. Φ.Α.Ε. ΠΕΙΡΑΙΑ
Γ.Ε ΜΗ. 044312507000 - Α.Μ.Α.Ε. 6576/02/Β/86/557