ΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ «ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.»

Γενικά

Οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όπως ισχύουν κάθε φορά εφαρμόζονται στο προσωπικό της εταιρείας και συμπληρώνονται από αυτόν τον Κανονισμό Εργασίας. Συμπλήρωμα του Κανονισμού Εργασίας αποτελούν και γενικές ή ειδικές οδηγίες οι οποίες θα ανακοινώνονται εγγράφως και θα ισχύουν για όλο το προσωπικό ή μέρος αυτού, μέσα στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος της εταιρείας.

Με την υπογραφή του και επομένως τη θέση του σε ισχύ, ο Κανονισμός αυτός αναρτάται στο γραφείο προσωπικού και κάθε εργαζόμενος δικαιούται να λάβει αντίγραφο αυτού. Ουδείς εργαζόμενος δικαιούται να επικαλείται άγνοια του Κανονισμού, τον οποίο υποχρεούται να τηρεί.

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού

1. Ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας μεταξύ της εταιρείας «ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε» και του προσωπικού της.

2. Στις διατάξεις του κανονισμού, που συμπληρώνει τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπάγεται όλο το προσωπικό της εταιρείας που συνδέεται με αυτήν με σχέση εξηρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησής του.

3. Για την εφαρμογή του κανονισμού:

α. με τον όρο «εταιρεία» νοείται η εργοδότης εταιρεία με την επωνυμία

« ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε» με έδρα Εθνάρχου Βενιζέλου 40, Σούδα

β. με τον όρο «εργαζόμενος» νοείται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξηρτημένης εργασίας ανεξάρτητα από την ιδιότητά του.

Άρθρο 2

Επιλογή / πρόσληψη προσωπικού

1. Στις περιπτώσεις που υπάρχει ανάγκη πρόσληψης προσωπικού, η εταιρεία α) λαμβάνει υπόψη σχετική αξιολόγηση του υπάρχοντος προσωπικού για την κάλυψη της ανάγκης εσωτερικά β) ανατρέχει στη βάση βιογραφικών που διαθέτει - τα οποία έχουν παραδώσει ιδιοχείρως ή αποστείλει ηλεκτρονικά οι ενδιαφερόμενοι και γ) δημοσιεύει αγγελία στον τύπο ή σε sites αναζήτησης εργασίας.

2. Για κάθε πρόσληψη ακολουθείται η διαδικασία της συνέντευξης του υποψήφιου από τα αρμόδια στελέχη της εταιρείας.

3. Κατά την πρόσληψη, απαιτείται η συμπλήρωση ειδικού εντύπου της εταιρείας από το τμήμα προσωπικού το οποίο αποτελεί και υπεύθυνη δήλωση του υποψηφίου για την ακρίβεια των στοιχείων. Ο εργαζόμενος φέρει την ευθύνη σε περίπτωση δήλωσης ψευδών στοιχείων.

4. Κατά την πρόσληψη, ο υποψήφιος πρέπει να προσκομίζει τα εξής :

α. οποιοδήποτε νόμιμο έγγραφο στο οποίο αναγράφονται: ΑΜΑ, ΑΜΚΑ, ΑΦΜ, ΔΟΥ, διεύθυνση κατοικίας, τηλέφωνο

β. αποδεικτικά σπουδών, επαγγελματικές άδειες

γ. πιστοποιητικό οικογενειακής και στρατολογικής κατάστασης

δ. βιογραφικό σημείωμα

ε. φωτοτυπία ταυτότητας ή διαβατηρίου

ζ. πιστοποιητικά προϋπηρεσίας ή βεβαίωση ενσήμων από τον ασφαλιστικό οργανισμό

η. αριθμό του τραπεζικού του λογαριασμού

Τα παραπάνω στοιχεία κρατούνται στον ατομικό φάκελο του εργαζομένου.

Οποιαδήποτε μεταβολή των παραπάνω είτε της προσωπικής είτε της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου, πρέπει να γνωστοποιείται αμέσως στην εταιρεία.

Ο προσληφθείς φέρει αποκλειστικά την ευθύνη για την ακρίβεια των στοιχείων που παρέχει και δεν έχει καμία αξίωση για πράξεις ή παραλείψεις που έχουν σαν βάση την ανακριβή δήλωσή του.

5. Η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εγγράφως από το τμήμα προσωπικού και υπογράφεται από την εταιρεία και τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις εκάστοτε διατάξεις του νόμου.

6. Η συλλογή, επεξεργασία και τήρηση των προσωπικών στοιχείων των εργαζομένων, υπόκειται στην περί προστασίας νομοθεσία των προσωπικών δεδομένων.

Άρθρο 3

Ωράρια / χρόνος εργασίας

1. Οι ώρες έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας καθορίζονται με αποφάσεις της διεύθυνσης της εταιρείας.

2. Στον περιορισμό των νόμιμων ωραρίων εργασίας δεν υπάγονται τα πρόσωπα εκείνα από το προσωπικό της εταιρείας που κατέχουν θέσεις εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτικής θέσης, βάσει της κείμενης ισχύουσας νομοθεσίας.

ΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ

Άρθρο 4

Αποδοχές προσωπικού και κρατήσεις

1. Οι αποδοχές του προσωπικού της εταιρείας καταβάλλονται εντός του μήνα που αφορούν (προκαταβολή και εξόφληση).

2. Η προκαταβολή και η εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών γίνονται με κατάθεση στους λογαριασμούς των εργαζομένων στις συνεργαζόμενες τράπεζες.

3. Σε περίπτωση μη παροχής εργασίας από μέρους του εργαζομένου, δεν οφείλονται αποδοχές. Επί μερικής παροχής εργασίας (μειωμένο ωράριο) οφείλονται αποδοχές αναλόγως μειωμένες.

4. Η προηγούμενη παράγραφος δεν ισχύει σε περίπτωση ασθενείας του εργαζομένου που διαπιστώνεται αρμοδίως, οπότε δικαιούται τις αποδοχές τις προβλεπόμενες από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της νομοθεσίας. Επίσης, η προηγούμενη παράγραφος δεν ισχύει και σε περίπτωση μη παροχής εργασίας λόγω ανυπαίτιου κωλύματος γενικώς, οπότε ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές που προβλέπονται από τα άρθρα 657 – 658 του Αστικού Κώδικα. Ακόμα, η προηγούμενη παράγραφος δεν ισχύει και στις περιπτώσεις αργιών (1 Ιανουαρίου, Θεοφάνια, Καθαρά Δευτέρα, 25η Μαρτίου, Μεγάλη Παρασκευή, Δευτέρα του Πάσχα, Αγίου Πνεύματος, 15η Αυγούστου, 28η Οκτωβρίου, 25η Δεκεμβρίου, 26 Δεκεμβρίου και της τοπικής εορτής των Εισοδίων της Θεοτόκου και λοιπές τοπικές εορτές-αργίες), οπότε στο προσωπικό οφείλονται αποδοχές αναλόγως αν απασχολήθηκε ή όχι όπως η εργατική νομοθεσία ορίζει.

5. Κρατήσεις επί των αποδοχών του προσωπικού επιτρέπονται στις εξής περιπτώσεις :

α) για προκαταβολές που έδωσε η επιχείρηση έναντι αποδοχών

β) για δόσεις δανείων που χορήγησε

γ) για φόρους και υποχρεώσεις υπέρ του Δημοσίου και για εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών κατά τις οικείες διατάξεις

ε) για συνδρομές, αγορές προϊόντων, χρεώσεις κινητής τηλεφωνίας, κ.λ.π. με τη συγκατάθεση του εργαζομένου

δ) για άλλη αιτία όπως ο νόμος ορίζει.

Άρθρο 5

Εκπαίδευση προσωπικού

1. Η εταιρεία εκπαιδεύει το προσωπικό της σε τομείς που προάγουν και εξυπηρετούν τους σκοπούς της αλλά συγχρόνως συμβάλλουν και στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη των εκπαιδευόμενων. Η εκπαίδευση (σεμινάρια εντός ή εκτός του χώρου εργασίας) στοχεύει στο να εξοικειώσει τον εργαζόμενο στις απαιτήσεις της εργασίας, στην οποία απασχολείται.

2. Σε κάθε περίπτωση, τα έξοδα για την παρακολούθηση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων επιβαρύνουν την εταιρεία. Ως έξοδα θεωρούνται τα έξοδα μετακίνησης, διατροφής και διαμονής με υποχρέωση του εργαζομένου να προσκομίζει τα απαραίτητα δικαιολογητικά γι' αυτές τις δαπάνες.

3. Η αδικαιολόγητη άρνηση του εργαζομένου να παρακολουθήσει την εκπαίδευση αποτελεί λόγο για ανάθεση σ' αυτόν άλλων καθηκόντων χωρίς αυτό να θεωρείται μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας.

Άρθρο 6

Αξιολόγηση προσωπικού

Η εταιρεία εφαρμόζει σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού που βασικός σκοπός του είναι η βελτίωση-ανάπτυξη των γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και άλλων χαρακτηριστικών που χρειάζεται ο εργαζόμενος προκειμένου να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα που η εταιρεία του έχει αναθέσει. Επιπλέον, υποστηρίζει την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της εταιρείας συνδέοντας και ευθυγραμμίζοντας την εργασία του κάθε εργαζομένου με το όραμα, την αποστολή και τις αξίες της εταιρείας.

Άρθρο 7

Άδειες προσωπικού

1. Η ενάσκηση του δικαιώματος της κανονικής ετησίας αδείας, η χορήγηση των αδειών και δη η σειρά χορηγήσεως και ο χρόνος ενάρξεως αυτών ρυθμίζονται κατά τις ανάγκες της εταιρείας αλλά σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2. Ο εργαζόμενος που διακόπτει την άδειά του, δεν δικαιούται να τη συνεχίσει χωρίς την έγκριση του Προϊσταμένου του.

Άρθρο 8

Ασθένειες προσωπικού

1. Οι εργαζόμενοι που κωλύονται να προσέλθουν στην εργασία τους λόγω ασθενείας, οφείλουν να ειδοποιήσουν άμεσα το τμήμα προσωπικού της εταιρείας. Σε περίπτωση εξακριβωμένης αδυναμίας, πρέπει να κάνουν την άνω ειδοποίηση μέχρι το μεσημέρι της επόμενης μέρας αλλιώς θεωρούνται ως αδικαιολογήτως απόντες.

2. Η ασθένεια του εργαζόμενου πρέπει να αποδεικνύεται από Βεβαίωση Ιατρού.

Άρθρο 9

Υγιεινή των χώρων εργασίας

1. Η εταιρεία υποχρεούται να μεριμνά για την καθαριότητα και υγιεινή των γραφείων και των χώρων εργασίας καθώς και των κοινοχρήστων γενικώς χώρων (ιματιοφυλακείων, νιπτήρων, αποχωρητηρίων κ.λπ.).

2. Την ίδια υποχρέωση διατήρησης της καθαριότητας των άνω χώρων έχουν και οι εργαζόμενοι.

3. Επίσης, οι εργαζόμενοι οφείλουν να διατηρούν καθαρά και σε καλή κατάσταση όλα τα ατομικά εργαλεία ή ενδεχομένως και είδη ιματισμού που τους χορηγεί η εταιρεία για την εκτέλεση εργασίας.

4. Για την υγιεινή των εργαζομένων και των χώρων εργασίας στην εταιρεία παρέχει τις υπηρεσίες της Γιατρός Εργασίας σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

Άρθρο 10

Ασφάλεια των χώρων εργασίας

1. Η εταιρεία υποχρεούται να λαμβάνει τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την ασφάλεια των χώρων εργασίας γενικώς (κτιρίων, μηχανών, εγκαταστάσεων κ.λπ.) προς αποφυγή ατυχημάτων.

2. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να αναφέρουν στον άμεσο προϊστάμενό τους κάθε ανωμαλία ή βλάβη που παρουσιάζεται στις μηχανές, τα εργαλεία, τις εγκαταστάσεις κ.λπ. και η εταιρεία υποχρεούται να φροντίζει για την άμεση επιδιόρθωση αυτών.

3. Οι αρχιτεχνίτες, επιστάτες, εργοδηγοί κ.λπ. προϊστάμενοι τμημάτων οφείλουν να επιθεωρούν, μετά την επιδιόρθωση βλάβης, την καταλληλόλητα και την ασφάλεια των εργαλείων, μηχανημάτων, εγκαταστάσεων και εν γένει των χώρων εργασίας, αναφέροντες ιεραρχικώς κάθε, έστω και πιθανή, ανωμαλία.

4. Τα πρόσωπα της προηγούμενης παραγράφου οφείλουν να αναθέτουν στο προσωπικό που έχουν στη δικαιοδοσία τους εργασία ανάλογη με τις σωματικές και πνευματικές ικανότητες, την πείρα και την ειδικότητα του καθενός, να επιβλέπουν δε την αυστηρή τήρηση των κανόνων ασφαλείας στους χώρους εργασίας, αναφέροντες ιεραρχικώς κάθε μη συμμορφούμενο.

5. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα προς τις γραπτές ή προφορικές οδηγίες κάθε προϊσταμένου σχετικά με τον τρόπο εργασίας και τους όρους ασφαλείας και υγιεινής αυτής.

6. Για την ασφάλεια των χώρων εργασίας έχει ορισθεί Τεχνικός Ασφαλείας, όπως προβλέπει ο νόμος.

ΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ

Άρθρο 11

Υποχρεώσεις προσωπικού

1. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προσέρχονται εμπρόθεσμα στους τόπους εργασίας τους.

2. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα προς τις αποφάσεις και εντολές της διοικήσεως της εταιρείας καθώς και τις οδηγίες των προϊστάμενων των τμημάτων και υπηρεσιών.

3. Επίσης, οφείλουν να συμπεριφέρονται ευπρεπώς προς κάθε προϊστάμενο, συνάδελφο ή τρίτο ερχόμενο σε άμεση επαφή μαζί τους για υποθέσεις της εταιρείας.

4. Ακόμα, να επιδεικνύουν πραγματικό ενδιαφέρον για τα συμφέροντα της εταιρείας, να διαφυλάττουν τα μυστικά αυτής τα οποία από τη θέση τους ή τη φύση της εργασίας τους περιέρχονται στην αντίληψή τους και να μην παρέχουν πληροφορίες γι'αυτά σε αναρμόδια πρόσωπα εντός ή εκτός της εταιρείας.

5. Τέλος, να μην προξενούν βλάβες ή φθορές σε έπιπλα, εργαλεία, υλικά ή οποιαδήποτε άλλα περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας και να φυλάγουν και να συντηρούν αυτά σε καλή κατάσταση. Δεν περιλαμβάνονται οι φθορές που οφείλονται σε συνήθη χρήση.

Άρθρο 12

Αναφορά και παράπονα εργαζομένων

1. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται να παρουσιασθεί στον Προϊστάμενο του τμήματός του και να αναφέρει οποιαδήποτε παράπονο ή προσωπικό του ζήτημα.

2. Ο Προϊστάμενος υποχρεούται να μεταφέρει στη συνέχεια, το παράπονο ή τον προβληματισμό του εργαζομένου στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας για να λάβει γνώση.

Άρθρο 13

Πειθαρχικά παραπτώματα

1. Γενικής φύσεως πειθαρχικές παραβάσεις, ενδεικτικώς αναφερόμενες, είναι η αμέλεια και η πλημμελής εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, η απείθεια στις επιταγές των νόμων, τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και τις αποφάσεις του Διοικητικού

Συμβουλίου και της Διευθύνσεως της εταιρείας. Επίσης, η απρεπής συμπεριφορά προς προϊσταμένους, συναδέλφους και προς τρίτους συναλλασσόμενους με την εταιρεία.

2. Η αυθαίρετη απουσία από την εργασία καθώς και η εκπρόθεσμη μη αιτιολογημένη προσέλευση στον τόπο της εργασίας, αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

3. Η άρνηση εκτελέσεως ανατεθείσας από αρμόδια όργανα της εταιρείας, εργασίας καθώς και η παράλειψη εκτελέσεως της εργασίας που οφείλει να προσφέρει ο εργαζόμενος, οι φωνασκίες και οι διαπληκτισμοί, η ανάγνωση εφημερίδων, περιοδικών και άλλων άσχετων εντύπων και διαδικτυακών σελίδων στους τόπους εργασίας αλλά και κάθε απασχόληση του εργαζομένου κατά την ώρα της εργασίας που είναι άσχετη προς αυτήν, αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

4. Η εισαγωγή και χρήση στους τόπους εργασίας οινοπνευματωδών ποτών και άλλων επιβλαβών για την νηφαλιότητα των εργαζομένων ουσιών, η προσέλευση στους τόπους εργασίας σε κατάσταση μη πλήρους νηφαλιότητας και κάθε πράξη ή παράλειψη των εργαζομένων που μπορεί να κλονίσει την πειθαρχία στους τόπους εργασίας ή το κύρος της εταιρείας γενικότερα αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

5. Η λαθραία εξαγωγή κάθε περιουσιακού στοιχείου της εταιρείας καθώς και η οποιαδήποτε έκνομη ενέργεια που ζημιώνει την εταιρεία ή/και τους λοιπούς εργαζομένους.

6. Η άσκηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και γενικά κάθε μορφής διάκριση προς τους απασχολούμενους στην εταιρεία.

Άρθρο 14

Πειθαρχική διαδικασία και ποινές

Για κάθε περίπτωση πειθαρχικού παραπτώματος και ανεξαρτήτως από τις τυχόν προβλεπόμενες αστικές και ποινικές κυρώσεις, είναι δυνατή η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου. Την πειθαρχική εξουσία ασκούν ο Διευθύνων Σύμβουλος σε συνεργασία με τα Διευθυντικά Στελέχη της εταιρείας.

Ο πειθαρχικά ελεγχόμενος καλείται πάντοτε σε απολογία πριν την επιμέτρηση και ανακοίνωση της πειθαρχικής ποινής, καλούμενος για τον σκοπό αυτό εντός συγκεκριμένης εύλογης προθεσμίας. Σε περίπτωση μη προσελεύσεώς του, τότε ο ασκών τον πειθαρχικό έλεγχο δύναται να επιβάλει, έγκυρα, πειθαρχική ποινή.

Για τις παραβάσεις του παρόντος κανονισμού:

1. Επιβάλλονται, κατά την κρίση των εντεταλμένων για τον πειθαρχικό έλεγχο, οι εξής ποινές :

α) η ποινή της προφορικής παρατηρήσεως

β) η ποινή της έγγραφης επιπλήξεως (επιστολή προειδοποίησης)

γ) η ποινή περικοπής ενός ημερομισθίου

δ) η ποινή της χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών (προσωρινή απόλυση) από δύο μέχρι δέκα κατ' ανώτερο όριο ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος για τον ίδιο εργαζόμενο. Στη διάρκεια της αδείας άνευ αποδοχών επέρχεται αναστολή και όχι διακοπή της συμβάσεως εργασίας. Κατά της παραπάνω

ποινής επιτρέπεται η άσκηση ενστάσεως εντός 5 ημερών από της κοινοποιήσεως αυτής στον εργαζόμενο ενώπιον της κατά το άρθρο 2 του Ν.Δ. 3789/57 αρμόδιας Υπηρεσίας Κανονισμών του Υπουργείου Εργασίας. Αυτή έχει ανασταλτικό χαρακτήρα.

Η ποινή της αδείας άνευ αποδοχών επιβάλλεται πάντοτε κατόπιν έγγραφης κλήσεως του εργαζομένου σε απολογία και εφόσον ενημερωθεί πρώτα το σωματείο των εργαζομένων για ποινές μεγαλύτερες των 5 (πέντε) ημερών.

Ειδικά, επί διαπίστωσης περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι ποινές σε βάρος του καταγγελλόμενου μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά :

I. την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή

II. και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ..

2. Όλες οι ποινές επιβάλλονται από την Διοίκηση της εταιρείας.
3. Δεν επιβάλλεται ποινή που δεν προβλέπεται από τον παρόντα Κανονισμό.
4. Η πειθαρχική ποινή πρέπει να είναι ανάλογη με τη βαρύτητα του πειθαρχικού παραπτώματος.
5. Απαγορεύεται η αναδρομική εφαρμογή πειθαρχικής διατάξεως.

Άρθρο 15

Λύση της εργασιακής σχέσης

1. Η λύση της εργασιακής σχέσης του προσωπικού που συνδέεται με την εταιρεία με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, γίνεται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Πριν από κάθε απόλυση, ενημερώνεται εγγράφως το σωματείο των εργαζομένων.

2. Η απομάκρυνση του προσωπικού που συνδέεται με την εταιρεία με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, γίνεται μόλις λήξει ο χρόνος που προβλέπεται στη σύμβαση ή μόλις τελειώσει το συγκεκριμένο έργο ή εφόσον έχει προβλεφθεί στη σύμβαση από τη λήξη προγενέστερου χρόνου, εφόσον στο μεταξύ δεν ανανεωθεί η σύμβαση εγγράφως, χωρίς την καταβολή οποιασδήποτε αποζημιώσεως για το λόγο αυτό.

3. Η αυθαίρετη απουσία του εργαζομένου από την εργασία του, όταν επαναλαμβάνεται παρά τις σχετικές παρατηρήσεις του εργοδότη, άσχετα από την περικοπή των αντίστοιχων ημερομισθίων ή ωρομισθίων, μπορεί να θεωρηθεί κατά τις περιστάσεις και ως λύουσα τη σύμβαση εργασίας με υπαιτιότητα του εργαζομένου.

4. Κατά τη λήξη με οποιοδήποτε τρόπο της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος οφείλει να παραδώσει στην εταιρεία κάθε έγγραφο, αντικείμενο καθώς και ό,τι του παραχωρήθηκε και αποτελεί περιουσία της εταιρείας.

ΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ

5. Στην περίπτωση του άρθρου 13, παράγραφος 5, του παρόντος Κανονισμού η εταιρεία μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου που υπέπεσε στο αδίκημα αυτό, χωρίς να του καταβάλει την προβλεπόμενη από τον νόμο αποζημίωση. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση που υποβλήθηκε μήνυση κατά του εργαζομένου για το ίδιο αδίκημα (άρθρο 5 του Ν. 2112/20).

6. Η εταιρεία μπορεί, επίσης, κατά την κρίση της, να προβεί στην απόλυση εργαζομένου της χωρίς αποζημίωση και σε κάθε άλλη περίπτωση παραβάσεως, που συνιστά αξιόποινη πράξη, για την οποία έχει υποβληθεί κατ' αυτού μήνυση.

Άρθρο 16

Αρχείο ποινών

1. Η εταιρεία τηρεί αρχείο στο οποίο αναγράφονται κατά χρονολογική σειρά τα ονόματα των εργαζομένων στους οποίους επιδόθηκαν επιστολές προειδοποίησης ή/και επιβλήθηκαν πρόστιμα, σύμφωνα με τον παρόντα Κανονισμό.

Άρθρο 17

Ισχύς παρόντος κανονισμού

1. Ο Κανονισμός αυτός πρέπει να είναι μονίμως σε προσιτά και εμφανή μέρη των γραφείων και των τόπων εργασίας.

2. Η ισχύς του Κανονισμού αυτού αρχίζει μετά δέκα (10) ημέρες από τη γνωστοποίησή του στο προσωπικό της εταιρείας. Ως γνωστοποίηση θεωρείται και η απλή ανάρτηση αυτού σε προσιτό και εμφανές μέρος των γραφείων και των χώρων εργασίας της εταιρείας.

3. Η εταιρεία δεσμεύεται να επανεξετάσει και να κάνει τυχόν τροποποιήσεις του κανονισμού αυτού σε συνεργασία με το σωματείο των εργαζομένων μέχρι και το τέλος του 2023.

Σούδα 20.05.2022

Για τους εργαζόμενους

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΥΛΩΝ ΚΡΗΤΗΣ (Θυγατρικών Επιχειρήσεων Εταιρειών) ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1931

Το Σωματείο Προσωπικού

Τζαγκαράκης Εμμανουήλ

Για την εταιρεία

ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.
ΞΘ.ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 40 ΣΟΥΔΑ-Τ.Κ. 7320[illegible]
ΤΗΛ: 28210-81380
ΑΦΜ: 094068335-ΔΟΥ ΧΑΝΙΩΝ
ΑΜΕ ΙΚΑ 3010010499

Οι νόμιμοι εκπρόσωποι

Μακαρωνάκης Αλέξανδρος
Παγωνάκης Αθανάσιος

ΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ του ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πολιτικές των άρθρων 9 & 10 του Ν. 4808/2021 για βία και παρενόχληση στην εργασία

1. Η εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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

Η εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν θα επιτρέψει ούτε θα ανεχθεί καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής σε οποιοδήποτε πρόσωπο, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και έξω από αυτόν, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, σε επαγγελματικά ταξίδια, κοινωνικές εκδηλώσεις, κ.λ.π.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει εργαζόμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικά ασκούμενων, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

4. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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.

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

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.

Σεξουαλική παρενόχληση είναι η οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η παρενόχληση μπορεί να είναι σεξουαλική ή να σχετίζεται με το φύλο ή με τα χαρακτηριστικά που μπορούν να θεμελιώσουν διάκριση σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4443/2016, όπως θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή οικονομική κατάσταση, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Εκτίμηση κινδύνων – Μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης – Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζόμενου και εργοδότη

Α1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρεία εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, όπως πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητάς της, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά, εστιάζοντας σε ομάδες προσώπων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους. Για την εκτίμηση αυτή δύναται να χρησιμοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας, μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας (Online Interactive Risk Assessment). Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία προβαίνει σε εκτίμηση κινδύνων, κατά περίπτωση, εστιάζοντας σε ειδικές ομάδες εργαζομένων όπως είναι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε νυχτερινή βάρδια, οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι με χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης (σε σχέση με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, το χρώμα, κ.α.) και λαμβάνει μέτρα για την αποφυγή περιστατικών παρενόχλησης.

Ενδεικτικά, λαμβάνονται μέτρα όπως τεχνικού χαρακτήρα (επαρκής φωτισμός όπου απαιτείται) ή μέτρα για τις νυχτερινές βάρδιες, τα αποδυτήρια και το χώρο διαλείμματος των εργαζομένων ή για τα επαγγελματικά ταξίδια, τις κοινωνικές εκδηλώσεις της εταιρείας, κ.λ.π.

Α2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η εταιρεία, προκειμένου για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό της παρενόχλησης και διάκρισης στην εργασία και της επιβολής αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς περιστατικών από τους εργαζόμενους, διευκολύνει την συμμετοχή των προϊσταμένων/υπευθύνων της επιχείρησης και των εργαζομένων, σε εκπαιδευτικά σεμινάρια/ημερίδες σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία.

Αν και εφόσον η εκπαίδευση των προϊσταμένων και των υπευθύνων της επιχείρησης ή του προσωπικού εν γένει κρίνεται από την επιχείρηση απαραίτητη και οργανώνεται με έξοδα και πρωτοβουλία της από την ίδια ή από εξειδικευμένο εξωτερικό συνεργάτη, όπως εταιρείες παροχής συμβουλών, κέντρα κατάρτισης κ.τ.λ., αυτοί θα αναλάβουν την υποχρέωση να παρακολουθήσουν σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια που θα διεξαχθούν είτε στην επιχείρηση είτε από συνεργαζόμενο φορέα, ακόμη και εκτός του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση.

Οι στόχοι της εκπαίδευσης έχουν σκοπό: α) να βοηθήσουν στην αλλαγή κουλτούρας και εργασιακών προτύπων συμπεριφοράς που δημιουργούν ή συντελούν σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, β) να παρέχουν στους συμμετέχοντες πληροφορίες σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις του ψυχολογικού εκφοβισμού (bulling) στην εργασία, γ) να καλλιεργήσουν και να δημιουργήσουν αξίες στους απασχολούμενους σε θέσεις ευθύνης που θα τους βοηθήσουν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε τέτοια περιστατικά και στην εφαρμογή των διαδικασιών που στοχεύουν στην αντιμετώπισή τους, δ) να διευκολύνουν την επικοινωνία των προϊσταμένων και των εργαζομένων με τον εργοδότη-επιχείρηση.

Σε κάθε περίπτωση η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων και εφόσον κριθεί απαραίτητο αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων.

Α3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η εταιρεία παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και για τη διαδικασία που τηρείται για τη διαχείριση καταγγελιών τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο της παραπάνω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η εταιρεία επιδιώκει την οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων με το προσωπικό για την πρόληψη και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης, δύναται να διοργανώνει σεμινάρια με παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών ή με ειδικούς ψυχικής υγείας με σκοπό την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Α4. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Η εταιρεία πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.
Συγκεκριμένα:

1. Κάθε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

α) δικαίωμα **δικαστικής προστασίας**,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην **Επιθεώρηση Εργασίας**, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,

γ) αναφοράς στον **Συνήγορο του Πολίτη**, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του,

καθώς και

δ) **καταγγελίας εντός της Εταιρείας,** σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που αναλύεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.

Στην αποδεικτική διαδικασία ενώπιον κάθε διοικητικής ή δικαστικής αρχής ισχύει βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Αρκούν δηλαδή στοιχεία που πιθανολογούν ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία ώστε να αποδοθεί η ευθύνη στον καταγγελλόμενο, ο οποίος φέρει το βάρος να αντιστρέψει το παραπάνω τεκμήριο.

2. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στην εργασία έχει 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.

3. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρεία 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 αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον

εργασιακό χώρο, η εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

4. Η εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

5. Οι έχοντες θέσεις ευθύνης και τα πρόσωπα που εκπροσωπούν την εταιρεία είναι δέον να δίνουν οι ίδιοι με τη συμπεριφορά τους το καλό παράδειγμα, να παρεμβαίνουν ώστε να σταματούν συμπεριφορές παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού, να αναφέρουν άμεσα στο πρόσωπο της παρ. Β1 κάθε παράπονο για βία και παρενόχληση που τους υποβάλλεται, να επικοινωνούν στους υφισταμένους τους καλά πρότυπα συμπεριφοράς και να διασφαλίζουν ότι υπάρχει υποστηρικτικό περιβάλλον για τους συνεργάτες/υφισταμένους τους.

6. Για την εξέταση αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης σε επίπεδο επιχείρησης ακολουθείται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών, όπως περιγράφεται στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β.

Παροχή στοιχείων επικοινωνίας με δημόσιους φορείς:

Για την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ), τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών το 1555.

Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας η γραμμή SOS 15900.

Για τον Συνήγορο του Πολίτη το url www.synigoros.gr.

Α5. Πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» για την καθοδήγηση και ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρμόδιος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία εφεξής «σύνδεσμος» ορίζεται ο υπεύθυνος προσωπικού της εταιρείας.

Ο «σύνδεσμος» ενημερώνει και καθοδηγεί τους εργαζομένους ανεξαρτήτως αν του απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Ο σύνδεσμος της εταιρείας, για όσες πληροφορίες περιέρχονται σε γνώση του, δεσμεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία περί εμπιστευτικότητας και για την προστασία φυσικών προσώπων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

Α6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η εταιρεία υποστηρίζει τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή και οικονομική τους κατάσταση (ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρία κ.λ.π.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Β1. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα

Η εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών για όλα τα περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων περιστατικών κατά οποιουδήποτε και αν στρέφονται και ανεξάρτητα από τη θέση ή το πρόσωπο του δράστη.

Πρόσωπα που έχουν λόγους να ισχυρίζονται ότι είναι θύματα τέτοιας συμπεριφοράς, θα πρέπει να απευθύνονται και να εκφράζουν τις ανησυχίες τους στον άμεσο προϊστάμενό τους και στον υπεύθυνο προσωπικού της εταιρείας.

Β2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων

Αρμόδιο πρόσωπο, για την υποβολή καταγγελίας, είναι ο υπεύθυνος προσωπικού της εταιρείας. Πρόσωπα που είναι μάρτυρες περιστατικών μπορούν να αναφέρονται στο παραπάνω αρμόδιο πρόσωπο. Η αναφορά γίνεται εγγράφως και επωνύμως και πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα περιστατικά.

Όλες οι αναφορές ή καταγγελίες που αφορούν σε βία, παρενόχληση ή και διάκριση στην απασχόληση θα αποτελέσουν αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας από την επιχείρηση. Δεν υπάρχει προθεσμία στην υποβολή της καταγγελίας. Ωστόσο, η κατά το δυνατό άμεση αναφορά και εξέταση των περιστατικών είναι καθοριστική, τις περισσότερες φορές, για την αποτελεσματικότητα της έρευνας.

Τα εντεταλμένα για την έρευνα πρόσωπα (προϊστάμενος και υπεύθυνος προσωπικού) στο πλαίσιο της έρευνας για την εξέταση επώνυμης καταγγελίας έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της εταιρείας (καθώς σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της).

Η έρευνα της καταγγελίας ολοκληρώνεται κατ' αρχήν με τη σύνταξη πορίσματος από τα εντεταλμένα πρόσωπα στο οποίο περιλαμβάνονται διαπιστώσεις, υποδείξεις και συμπεράσματα της έρευνας. Το πόρισμα με τα στοιχεία του φακέλου υποβάλλεται στη ΔΙΟΙΚΗΣΗ ώστε η τελευταία επί

διαπίστωσης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα με τη σοβαρότητά του μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η εταιρεία δεσμεύεται για την αμερόληπτη εξέταση των καταγγελλομένων και για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που θα περιέλθουν εις γνώση της καθ' όλη τη διάρκεια και μετά το τέλος της εξέτασης της καταγγελίας/αναφοράς, στο βαθμό που δεν εμποδίζεται η πρόοδος της έρευνας και η λήψη μέτρων συμμόρφωσης και αντιμετώπισης του περιστατικού, τηρουμένων των ορισμών περί προστασίας προσωπικών δεδομένων για τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Οι αναφορές ή οι καταγγελίες που περιέρχονται στην εταιρεία και τυχόν έγγραφα που αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας ή το πόρισμα αυτής, η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τα τηρεί στον προσωπικό φάκελο του καταγγέλλοντος και του καταγγελλομένου, τηρουμένων των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όπως ορίζονται στον Κανονισμό Εργασίας για τα προσωπικά δεδομένα.

Ανεξάρτητα από την παραπάνω διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελίας εντός της επιχείρησης, τα θιγόμενα πρόσωπα διατηρούν παράλληλα το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, και μάλιστα σε οποιαδήποτε φάση και αν βρίσκεται η διαδικασία εξέτασης από την επιχείρηση.

Β3. Απαγόρευση αντιποίνων

Κάθε πράξη εκδίκησης εναντίον του προσώπου επειδή υπέβαλε καταγγελία ή αναφορά για βία ή παρενόχληση στην εργασία ή επειδή συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής υπόθεσης, αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική της εταιρείας και μπορεί να θεμελιώσει ακόμη και λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας/συνεργασίας με τον υπαίτιο, ανάλογα με το μέτρο που κρίνεται πρόσφορο σε κάθε περίπτωση. Κάθε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στα εντεταλμένα ως άνω πρόσωπα υποδοχής καταγγελιών και θα αποτελεί επίσης αντικείμενο ενδελεχούς διερεύνησης από την Εταιρεία και τα αρμόδια προς τούτο όργανά της.

Η εταιρεία επιφυλάσσεται κάθε νόμιμου δικαιώματός της στην περίπτωση ψευδών ή συκοφαντικών καταγγελιών που αφορούν βία/παρενόχληση/διάκριση στην απασχόληση, μη εξαιρουμένης της άσκησης πειθαρχικού ελέγχου ή και διακοπής της σχέσης/συνεργασίας με τον υπαίτιο.

Β4. Συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρεία δεσμεύεται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά και να προστατευτεί το θιγόμενο πρόσωπο.

2. Τα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης

απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ..

Β5. Συνεργασία με Αρχές

Η εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνεργάζεται και να παράσχει κάθε σχετική πληροφορία και συνδρομή στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Την ίδια υποχρέωση υπέχουν και τα εντεταλμένα της πρόσωπα για την υποδοχή και εξέταση καταγγελιών που υποβάλλονται στην εταιρεία για βία και παρενόχληση στην εργασία. Για το λόγο αυτό όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή τηρούνται σε σχετικό φάκελο, στα οποία εφόσον ζητηθεί, δίνεται πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Σούδα 20.05.2022

Για τους εργαζόμενους

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΥΛΩΝ ΚΡΗΤΗΣ (Φυγατρικών Επιχειρήσεων Εταιρειών) ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1931

Το Σωματείο Προσωπικού

Τζαγκαράκης Εμμανουήλ.

Για την εταιρεία

ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.
ΕΘ.ΒΕΝΖΕΛΟΥ 40 ΣΟΥΔΑ-Τ.Κ. 73200
ΤΗΛ: 28210 - 81380
ΑΦΜ: 094008335-ΔΟΥ ΧΑΝΙΩΝ
ΑΜΕ ΙΚΑ 3010010499

Οι νόμιμοι εκπρόσωποι

Μαρκαντωνάκης Αλέξανδρος

Παγανέλης Αθανάσιος.