ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΟΓΕΙΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΝ ΙΣΧΥΙ, ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΙΣ ΕΝ ΛΟΓΩ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Στρατώνι Χαλκιδικής σήμερα, την 5.8.2022, ημέρα Παρασκευή, μεταξύ:

Αφενός της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟΥ»** και τον διακριτικό τίτλο **«ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΕ»**, με έδρα στην Αθήνα, επί της οδού Βασιλίσσης Σοφίας, αρ. 23Α και υποκατάστημα στο Στρατώνι Χαλκιδικής, με ΑΦΜ 999642840, ΔΟΥ ΦΑΕ Αθηνών, η οποία εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον κ. Χρήστο Μπαλάσκα, Πρόεδρο του Δ.Σ., τον κ. Δημήτριο Δημητριάδη, Αντιπρόεδρο του Δ.Σ. και Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Κωνσταντίνο Γεωργιάδη Εκτελεστικό Γενικό Διευθυντή (εφεξής καλούμενη η **«Επιχείρηση»**) και

Αφετέρου

Α) Του Σωματείου Εργαζομένων με την επωνυμία **«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΕΤΑΛΛΟΡΥΧΩΝ ΥΠΟΓΕΙΩΝ ΣΤΟΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΣΣΑΝΔΡΑΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ»**, το οποίο εδρεύει στην Μεγάλη Παναγία Χαλκιδικής και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας δυνάμει του υπ'αριθ. 74 / 3-8-2022 Πρακτικού του Δ.Σ του Σωματείου από τον Χρήστο Ζαφειρούδα, Πρόεδρο ΔΣ, και τον Ιωάννη Μάλαμα, Γενικό Γραμματέα ΔΣ.

Β) Του Σωματείου Εργαζομένων με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟΤΑΞΙΟ ΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΟΛΥΜΠΙΑΔΟΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ - ΣΤΟΑ 59»**, το οποίο εδρεύει στο Παλαιοχώρι Χαλκιδικής και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας δυνάμει του υπ'αριθ. 65 /4-8-2022 Πρακτικού του Δ.Σ του Σωματείου από τον Νικόλαο Παναϊρλή, Πρόεδρο ΔΣ, και τον Καραδημήτρα Αντώνη, Γενικό Γραμματέα ΔΣ .

Αφού έλαβαν υπόψη

- Τη φύση και τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας.
- Την ανάγκη θέσπισης κανόνων που θα εξασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης και την παροχή εργασίας των εργαζομένων σε συνθήκες ασφάλειας, αξιοκρατίας και σεβασμού της αξιοπρέπειας τους.
- Την ειλικρινή βούληση και προσπάθεια της Επιχείρησης να συμβάλει στη διατήρηση και προώθηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και να στηρίξει την τοπική κοινωνία της Χαλκιδικής, αλλά και της αναγνώρισης εκ μέρους της Επιχείρησης της σημασίας που έχει για την εύρυθμη λειτουργία της η διασφάλιση εργασιακής ειρήνης.

- Την ανάγκη υιοθέτησης νέων μεθόδων παραγωγής βασισμένων σε διεθνώς αναγνωρισμένα και υλοποιημένα συστήματα βελτίωσης και εκπαίδευσης, ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και αυξήσουν τα προσόντα τους.

- Την ανάγκη διαρκούς εξέλιξης της Επιχείρησης και της επένδυσής της σε αυτοματοποιημένες (ψηφιακές) και νέες τεχνολογικές λύσεις για την ασφάλεια των εργαζομένων της, την βιωσιμότητά της και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της, προκειμένου να διασφαλίσει θέσεις εργασίας.

- Την υποχρέωση της Επιχείρησης να υιοθετήσει τα μέτρα που προβλέπονται στο Μέρος ΙΙ του ν. 4808/2021 για την παρενόχληση και την βία στην εργασία και ιδίως να καταρτίσει πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

- Την διάταξη του άρθρου 8 παρ. 4 του ν. 1876/1990, ως προστέθηκε με το άρθρο 97 του ν. 4808/2021, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να εμπεριέχει κωδικοποίηση όλων των εν ισχύι όρων (είτε συμφωνούνται για πρώτη φορά είτε διατηρούνται σε ισχύ).

Συμφωνούν και συναποδέχονται τα ακόλουθα

Άρθρο 1
Πεδίο Ισχύος

Στις διατάξεις της παρούσας σύμβασης υπάγεται το προσωπικό που απασχολείται στις υπόγειες εγκαταστάσεις της Επιχείρησης, πλην του διοικητικού και των διευθυντικών στελεχών, και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι των ειδικοτήτων που προβλέπονται στο άρθρο 2 και στο Προσάρτημα Ι και ΙΙ, που επισυνάπτεται στην παρούσα και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της.

Άρθρο 2
Κατηγορίες και Ειδικότητες Εργαζομένων

<u>Α. Εργαζόμενοι Υπογείων Έργων -Μεταλλείων</u>

1. Επικεφαλής Γομωτής Πυροδότης Υπογείων
2. Χειριστής Διατρητικού Υπογείων
3. Χειριστής Φορτωτή Υπογείων
4. Χειριστής Σκαπτικού Μηχανήματος Υπογείων
5. Χειριστής Αυτοκινούμενης Πρέσας Υπογείων
6. Εγκαταστάτης Ηλεκτρολόγος Υπογείων
7. Χειριστής Βαρέος Οχήματος μεταφοράς Υπογείων

8. Αρχισυντηρητής Υπογείων (Αρχιτεχνίτης Μηχανικών Εγκαταστάσεων)
9. Οδηγός Υπογείων
10. Χειριστής Ανυψωτικού Μηχανήματος Υπογείων
11. Τεχνίτης κινητού εξοπλισμού Υπογείων (Μηχανοτεχνίτης - Ηλεκτροτεχνίτης)
12. Χειριστής Ηλεκτράμαξας Υπογείων
13. Χειριστής Σταθερής Πρέσας Υπογείων
14. Τεχνίτης Φράγματος Υπογείων
15. Αρχιτεχνίτης Ηλεκτροσυγκολλητής Υπογείων & Αρχιτεχνίτης Οξυγονοκολλητής Υπογείων
16. Αρχιτεχνίτης Ηλεκτρολόγος Υπογείων
17. Αρχιτεχνίτης Υδραυλικός Υπογείων
18. Χειριστής Γεωτρύπανου Υπογείων
19. Βοηθός Γομωτή Πυροδότη Υπογείων
20. Βοηθός Χειριστή Διατρητικού Υπογείων
21. Βοηθός Χειριστή Φορτωτή Υπογείων
22. Βοηθός Χειριστή Σκαπτικού Μηχανήματος Υπογείων
23. Βοηθός Χειριστή Αυτοκινούμενης Πρέσας Υπογείων
24. Εργατοτεχνίτης Ειδικευμένος
25. Τεχνίτης Συντηρητής Υπογείων (Τεχνίτης Μηχανικών Εγκαταστάσεων)
26. Βοηθός Συντηρητή Υπογείων
27. Τεχνίτης Ηλεκτροσυγκολλητής Υπογείων - Τεχνίτης Οξυγονοκολλητής Υπογείων
28. Τεχνίτης Ηλεκτρολόγος Υπογείων
29. Βοηθός Ηλεκτρολόγος Υπογείων
30. Τεχνίτης Υδραυλικός Υπογείων
31. Βοηθός Υδραυλικός Υπογείων
32. Βοηθός Χειριστή Γεωτρύπανου Υπογείων
33. Βοηθός Χειριστή Σταθερής Πρέσας Υπογείων
34. Βοηθός Χειριστή Βαρέος Οχήματος μεταφοράς Υπογείων
35. Βοηθός Τεχνίτη Φράγματος Υπογείων
36. Βοηθός Τεχνίτης κινητού εξοπλισμού Υπογείων (Βοηθός Μηχανοτεχνίτης - Βοηθός Ηλεκτροτεχνίτης)
37. Τοπογράφος Υπογείων
38. Βοηθός Χειριστή Ανυψωτικού Μηχανήματος Υπογείων
39. Βοηθός Τοπογράφου Υπογείων
40. Εργάτης Αντλίας
41. Εργατοτεχνίτης Ανειδίκευτος
42. Ηλεκτρολόγος ΤΕ
43. Αρχιτεχνίτης Φραγμάτων

Β. Επιστάτες - Εργοδηγοί

Λόγω της ιδιαιτερότητας της κατηγορίας αυτής, στους επιστάτες και εργοδηγούς θα εφαρμόζεται αποκλειστικά και μόνο ο όρος 4.2 της παρούσας.

Άρθρο 3
Βασικός Μισθός

3.1. Ο βασικός μικτός μισθός των εργαζομένων διαμορφώνεται ανάλογα με την ειδικότητά τους και ανέρχεται στα ποσά που αναφέρονται στους Πίνακες που επισυνάπτονται στην παρούσα και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος αυτής **(Προσάρτημα Ι - Πίνακας 1: Μικτές Αποδοχές Εργαζομένων Υπόγειων Έργων -**

Μεταλλείων Πλήρους Απασχόλησης, Προσάρτημα ΙΙ - Πίνακας 2: Μικτές Αποδοχές Ηλεκτρολόγων ΤΕ Πλήρους Απασχόλησης)

3.2. Γενικά, ο βασικός μισθός κάθε εργαζόμενου υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας το σταθερό ποσό των 1003,13€ που αποτελεί τη βάση υπολογισμού των μικτών αποδοχών κάθε εργαζόμενου με τον σταθερό συντελεστή της ειδικότητας του, όπως αυτός αναφέρεται στους πίνακες του Προσαρτήματος Ι και ΙΙ δηλαδή: Βασικός μικτός μισθός = 1003,13€ Χ Συντελεστή συγκεκριμένης ειδικότητας.

3.3. Ειδικώς συμφωνείται ότι ο βασικός μισθός αυξάνεται αναδρομικά από 1.1.2021 κατά ποσοστό 2% και η αύξηση αυτή ήδη περιλαμβάνεται στα Προσαρτήματα Ι και ΙΙ. Οι διαφορές αποδοχών θα καταβληθούν έως την 12.9.2022.

Άρθρο 4
Επιδόματα

4.1. Στους υπαγόμενους στην παρούσα σύμβαση μισθωτούς χορηγούνται τα παρακάτω επιδόματα που υπολογίζονται στον βασικό μισθό υπό τους κάτωθι αναφερόμενους όρους και προϋποθέσεις.

Α. Επίδομα Συνθηκών Εργασίας: Καταβάλλεται σε όλους τους υπαγόμενους στην παρούσα σύμβαση μισθωτούς και ορίζεται σύμφωνα με τα Προσαρτήματα Ι και ΙΙ σε ποσοστό 35% του βασικού τους μισθού ανάλογα με την ειδικότητά τους.

Β. Επίδομα Οικογενειακών Βαρών: Καταβάλλεται σε όλους τους υπαγόμενους στην παρούσα σύμβαση μισθωτούς, ανεξάρτητα από το φύλο τους, εφόσον είναι έγγαμοι ή εφόσον έχουν τη νόμιμη επιμέλεια ενός τουλάχιστον ανήλικου τέκνου τους, και ορίζεται σύμφωνα με τα Προσαρτήματα Ι και ΙΙ σε ποσοστό 10% του βασικού μισθού τους.

Γ. Επίδομα Προϋπηρεσίας: Καταβάλλεται σε όλους του υπαγόμενους στην παρούσα σύμβαση μισθωτούς, ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, και ορίζεται σε ποσοστό επί του βασικού μισθού τους σύμφωνα με τα κάτωθι:

Έτη Προϋπηρεσίας	Συντελεστής Αύξησης Βασικού Μισθού
0-3	1
3-6	1,02
6-10	1,05
10-14	1,08
14-18	1,12
18-22	1,17
22-26	1,22
26-30	1,27
30-	1,27

4.2. Σε όλους τους Επιστάτες και Εργοδηγούς το επίδομα ωρίμανσης κάθε δεκαετίας, θα επιμερίζεται σε δύο δόσεις, όπου η πρώτη δόση σε ποσοστό 60% θα προκαταβάλλεται με την συμπλήρωση των πρώτων πέντε (5) ετών εκάστης δεκαετίας και η δεύτερη δόση 40% θα καταβάλλεται με την συμπλήρωση των δέκα ετών εκάστης δεκαετίας

4.3. Η προϋπηρεσία σε άλλον εργοδότη αποδεικνύεται με πιστοποιητικό εργασίας του εργοδότη, στον οποίο ο μισθωτός εργάστηκε στο παρελθόν με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα ή, εάν είναι δυνατόν, από το ασφαλιστικό βιβλιάριό του, εφόσον αποδεικνύεται η ειδικότητά του.

Άρθρο 5
Έκτακτη εφάπαξ παροχή

Η Επιχείρηση θα καταβάλει σε κάθε εργαζόμενο εντός του 2022 έκτακτη εφάπαξ παροχή ίση με το 2% επί των μεικτών ετήσιων τακτικών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι θα εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της μητρικής εταιρίας ELDORADO το σχήμα χρηματοδότησης της ανάπτυξης των Σκουριών. Η Επιχείρηση δεν υποχρεούται να επαναλάβει τέτοια ή παρόμοια καταβολή στο μέλλον.

Η Επιχείρηση θα καταβάλει σε κάθε εργαζόμενο εντός του 2023 έκτακτη εφάπαξ παροχή ίση με το 2% επί των μεικτών ετήσιων τακτικών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι θα εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της μητρικής το σχήμα χρηματοδότησης της ανάπτυξης της Ολυμπιάδας. Η Επιχείρηση δεν υποχρεούται να επαναλάβει τέτοια ή παρόμοια καταβολή στο μέλλον.

Άρθρο 6
Συνταξιοδότηση

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας λόγω θεμελίωσης δικαιώματος λήψης πλήρους ή μειωμένης σύνταξης, οι εργαζόμενοι της Επιχείρησης (υπάλληλοι και εργάτες) δικαιούνται αποζημίωση ίση με εκείνη που θα ελάμβαναν εάν η Επιχείρηση προέβαινε μονομερώς σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4808/2021, του ν. 2112/1920 και του ν. 3198/1955, ήτοι θα χορηγείται στους ως άνω εργαζομένους ως αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης ποσοστό 100% της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους.

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα επιλέξουν να καθυστερήσουν την αποχώρησή τους από την Επιχείρηση, παρ' όλο που θα έχουν θεμελιώσει δικαίωμα λήψης πλήρους σύνταξης:

α) Αν αποχωρήσουν εντός τριών μηνών από την ημερομηνία θεμελίωσης πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος θα λάβουν το 100% της αποζημίωσης, όπως ορίζεται ανωτέρω.

β) Αν αποχωρήσουν κατά τον τέταρτο, πέμπτο, έκτο, έβδομο, όγδοο και ένατο μήνα μετά την θεμελίωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος, θα λάβουν αποζημίωση μειωμένη κατά ποσοστό 10% για κάθε μήνα καθυστέρησης, κατά τρόπον, ώστε κατά τον 4° μήνα να λαμβάνουν αποζημίωση μειωμένη κατά 10%, κατά τον 5° μήνα μειωμένη κατά 20%, κατά τον 6° μήνα μειωμένη κατά 30%, κατά τον 7° μήνα μειωμένη κατά 40%, κατά τον 8° μήνα μειωμένη κατά 50% και κατά τον 9° μήνα μειωμένη κατά 60%,

γ) Αν αποχωρήσουν από τον ένατο μήνα μετά την θεμελίωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος, θα λάβουν ποσοστό 40% της αποζημίωσης σε κάθε

περίπτωση.

Η Επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων λόγω θεμελίωσης πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος, καταβάλλοντας αποζημίωση ίση με εκείνη που θα κατέβαλε εάν οι υπάλληλοι αποχωρούσαν λόγω θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος κατά τις διακρίσεις του χρόνου λύσης της σύμβασης εργασίας, που προσδιορίζονται ανωτέρω υπό α, β και γ.

Άρθρο 7
Ημέρες Αργίας

Με την παρούσα καθιερώνονται ως ημέρες αργίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στην Επιχείρηση οι κάτωθι: α) Η 1η Ιανουαρίου, β) η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου), γ) η 25η Μαρτίου, δ) η Μεγάλη Παρασκευή ε) Μ. Σάββατο, στ) Δευτέρα του Πάσχα, ζ) Η 1η Μαΐου, η) η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου), θ) η 28η Οκτωβρίου, ι) η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου), ια) Η 26η Δεκεμβρίου, ιβ) η Καθαρά Δευτέρα και ιγ) η 4η Δεκεμβρίου, ιδ) Κυριακή του Πάσχα. Κατά τις ημέρες αυτές οι εργαζόμενοι δεν θα απασχολούνται, θα λαμβάνουν, όμως, κανονικά τις συμφωνημένες αποδοχές τους. Εάν, όμως, οι εργαζόμενοι, σε περίπτωση έκτακτης προς τούτο ανάγκης ή λόγω απασχόλησής τους σε εργασίες απαραίτητες για την ασφαλή λειτουργία των εγκαταστάσεων της Επιχείρησης («επιφυλακή»), κληθούν προς εργασία, υποχρεούνται να προσέλθουν και να εργασθούν κανονικά, λαμβάνοντας προσαύξηση 75% επί του εκάστοτε ισχύοντος νομίμου ωρομισθίου για κάθε ώρα απασχόλησης. Εάν οιοσδήποτε εργαζόμενος δεν προσέλθει προς εργασία μολονότι κληθεί, δεν θα λάβει το ημερομίσθιο του, θα κινηθούν δε όλες οι νόμιμες πειθαρχικές διαδικασίες. Η μη προσέλευση προς εργασία κατά τις ανωτέρω ημέρες, παρά την σχετική κλήση, θα θεωρείται δικαιολογημένη μόνο εάν ο εργαζόμενος προσκομίσει στην Επιχείρηση σχετικό έγγραφο ασθένειας από δημόσιο ίδρυμα. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος θα λαμβάνει ότι προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 8
Σύστημα συνεχούς λειτουργίας (24/7)

Συνεχίζεται να εφαρμόζεται σύστημα συνεχούς λειτουργίας στις υπόγειες δραστηριότητες με σύστημα λειτουργίας εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι, που θα παρέχουν την εργασία τους σε βάρδιες συνεχούς λειτουργίας θα απασχολούνται σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως με βάση το εκάστοτε πρόγραμμα εργασίας τους. Οι ημέρες ανάπαυσης θα χορηγούνται συνεχόμενες. Ανά περίοδο τριών (3) εβδομάδων η ημέρα ανάπαυσης θα είναι συνεχόμενη με Κυριακή, της Κυριακής περιλαμβανομένης, ενώ η απασχόληση κατά την ημέρα Σάββατο θα αμείβεται με προσαύξηση 50% επί του βασικού ωρομισθίου τους για κάθε ώρα απασχόλησης. Ειδικά δε σε όσους απασχολούνται την 3η βάρδια (νύχτα) Κυριακής, αντί για ένα (1) ημερομίσθιο, θα καταβάλλονται 2,85 ημερομίσθια (τα οποία ήδη περιλαμβάνουν κι εξοφλούν κάθε εκ του νόμου προσαύξηση αμοιβής

για εργασία κατά ημέρα Κυριακή).

Η Επιχείρηση θα έχει την δυνατότητα να καθορίζει την εργασία των εργαζομένων σε εναλλασσόμενες βάρδιες ανά ημέρα ή εβδομάδα ή κατά διάφορα άλλα χρονικά διαστήματα (πρωινή, απογευματινή, νυχτερινή) ανάλογα με τις εκάστοτε λειτουργικές της ανάγκες, βάσει των οριζόμενων στην διάταξη του άρθρου 40 παρ. 1 του ν. 1892/1990, με καθεστώς συνεχούς πυράς (24/7), ήτοι λειτουργίας της υπόγειας δραστηριότητας επί επτά (7) ημέρες την εβδομάδα με πρόγραμμα κυλιόμενων βαρδιών ημερησίως.

Άρθρο 9
Συντελεστής Προσαύξησης πολλαπλών ειδικοτήτων

Η Επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να απασχολεί και σε τρίτη ειδικότητα τους εργαζόμενους στις υπόγειες εγκαταστάσεις αυτής, εφόσον βέβαια συναινούν και οι ίδιοι προς τούτο, με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας τους. Στην τροποποίηση της ατομικής σύμβασης εργασίας τους θα αναγράφεται η νέα πρόσθετη ειδικότητα κάθε εργαζόμενου. Η Επιχείρηση έχει επίσης το δικαίωμα ανά πάσα στιγμή, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και χωρίς να αιτιολογήσει την απόφαση της αυτή, να παύσει να απασχολεί τους εργαζόμενους στο νέο αντικείμενο και να τους απασχολεί αποκλειστικά και μόνο με τις πρότερες ειδικότητές τους. Η γνωστοποίηση της διακοπής της απασχόλησης στο νέο αντικείμενο θα πραγματοποιείται εγγράφως από την Επιχείρηση προς τους εργαζόμενους και θα ισχύει από την επομένη ημέρα από την περιέλευση του εγγράφου στους εργαζόμενους, εκτός και εάν το έγγραφο ορίζει μεταγενέστερη ημερομηνία έναρξης της διακοπής. Στην περίπτωση διακοπής της απασχόλησης στην νέα ειδικότητα, ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα λήψης του συντελεστή προσαύξησης και θα λαμβάνει τις αποδοχές που ελάμβανε πριν την απασχόλησή του στο νέο αντικείμενο.

Σε περίπτωση απασχόλησης σε νέο αντικείμενο με την διαδικασία, που ανωτέρω αναλύθηκε, θα καταβάλλονται στους εργαζόμενους πρόσθετες αποδοχές μέσω συντελεστή προσαύξησης πολλαπλών ειδικοτήτων 0,10. Οι εργαζόμενοι δηλαδή, στις περιπτώσεις αυτές, θα λαμβάνουν τον μισθό της επόμενης μισθολογικής κλίμακας (πχ εργαζόμενοι που ανήκουν στην μισθολογική κλίμακα 1,4 θα ενταχθούν στην μισθολογική κλίμακα 1,5 κλπ), όπως οι κλίμακες αυτές προβλέπονται στο Προσάρτημα Ι - Πίνακας 1 και Προσάρτημα ΙΙ - Πίνακας 2. Ειδικά για τους εργαζόμενους που ανήκουν στην μισθολογική κλίμακα 1,6 ακολουθεί σχετικός πίνακας ως Προσάρτημα ΙΙΙ της παρούσης, στον οποίο εκτίθεται το ύψος των αποδοχών τους, εάν ενταχθούν στην μισθολογική κλίμακα 1,7. Οι συνημμένοι πίνακες και προσαρτήματα αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας.

Άρθρο 10
Έκτακτη ρύθμιση λόγω αναδιοργάνωσης

Τα συμβαλλόμενα μέρη γνωρίζουν ότι λόγω αναδιοργάνωσης της Επιχείρησης και της διακοπής λειτουργίας του Μεταλλείου των Μαύρων Πετρών και του Στρατωνίου το αντικείμενο εργασίας σημαντικού αριθμού εργαζομένων εκεί έχει περιοριστεί

σημαντικά. Προς διασφάλιση της θέσης εργασίας τους η Επιχείρηση θα απασχολεί προσωρινά τους άνω απασχολούμενους και με την πρόσθετη ειδικότητα του εργατοτεχνίτη, εφόσον απασχολούνται σε υπόγειες ή/και σε δραστηριότητες επιφανείας, εντός του ωραρίου εργασίας τους διατηρώντας τις ίδιες αποδοχές, πλέον της προσαύξησης της παρακάτω παραγράφου. Η Επιχείρηση έχει επίσης το δικαίωμα ανά πάσα στιγμή, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και χωρίς να αιτιολογήσει την απόφαση της αυτή, να παύσει να απασχολεί τους εργαζόμενους στην νέα ειδικότητά τους και να τους απασχολεί αποκλειστικά και μόνο με την πρότερη/ες ειδικότητα/ες. Η γνωστοποίηση της διακοπής της απασχόλησης στο νέο αντικείμενο θα πραγματοποιείται εγγράφως από την Επιχείρηση προς τους εργαζόμενους και θα ισχύει από την επομένη ημέρα της περιέλευσης του εγγράφου στους εργαζόμενους, εκτός και εάν το έγγραφο ορίζει μεταγενέστερη ημερομηνία έναρξης της διακοπής. Στην περίπτωση διακοπής της απασχόλησης στην νέα ειδικότητα, ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα λήψης του συντελεστή προσαύξησης (εφόσον τον λάμβανε) και θα λαμβάνει τις αποδοχές που ελάμβανε πριν την απασχόλησή του στο νέο αντικείμενο. Προς τον σκοπό αυτό οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι θα υπογράψουν σχετική τροποποιητική σύμβαση των όρων εργασίας τους.

Σε περίπτωση απασχόλησης σε νέο αντικείμενο με την διαδικασία, που ανωτέρω αναλύθηκε, θα καταβάλλονται στους εργαζόμενους πρόσθετες αποδοχές μέσω συντελεστή προσαύξησης πολλαπλών ειδικοτήτων 0,10. Οι εργαζόμενοι δηλαδή, στις περιπτώσεις αυτές, θα λαμβάνουν τον μισθό της επόμενης μισθολογικής κλίμακας (πχ εργαζόμενοι που ανήκουν στην μισθολογική κλίμακα 1,4 θα ενταχθούν στην μισθολογική κλίμακα 1,5 κλπ), όπως οι κλίμακες αυτές προβλέπονται στο Προσάρτημα Ι - Πίνακας 1 και Προσάρτημα ΙΙ - Πίνακας 2. Ειδικά για τους εργαζόμενους που ανήκουν στην μισθολογική κλίμακα 1,6 ακολουθεί σχετικός πίνακας ως Προσάρτημα ΙΙΙ της παρούσης, στον οποίο εκτίθεται το ύψος των αποδοχών τους, εάν ενταχθούν στην μισθολογική κλίμακα 1,7. Οι συνημμένοι πίνακες και προσαρτήματα αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας

Προς αποφυγή παρανοήσεων διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος εμπίπτει για οιονδήποτε λόγο και στην περίπτωση του άρθρου 9 και στην περίπτωση του άρθρου 10, ο εργαζόμενος θα αλλάζει μια μόνο φορά μισθολογική κλίμακα και δεν θα δικαιούται δεύτερη προσαύξηση.

Άρθρο 11

Αυξημένα μέτρα ασφαλείας

Αμφότερα τα μέρη αναγνωρίζουν τις ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης όσων απασχολούνται σε υπόγεια εκμετάλλευση (στοές) και δηλώνουν ότι επιθυμούν την δημιουργία ολοένα και ασφαλέστερου περιβάλλοντος εργασίας με την βοήθεια σύγχρονων και νέων τεχνολογιών. Η χρήση τέτοιων τεχνολογιών αποβλέπει αποκλειστικά και μόνο στην ασφάλεια των εργαζομένων, στην πρόληψη ατυχημάτων και στον έγκαιρο εντοπισμό εργαζόμενου, που υφίσταται βίαιο και αιφνίδιο συμβάν κατά την εκτέλεση της εργασίας του στις στοές, προκειμένου να του παρασχεθούν σε σύντομο χρόνο πρώτες βοήθειες ή/και να μεταφερθεί εγκαίρως σε νοσοκομείο (εφόσον υφίσταται τέτοια ανάγκη). Διευκρινίζεται ότι σε καμία περίπτωση δεν θα συλλέγονται βιομετρικά στοιχεία.

Προς τον σκοπό αυτό τα μέρη συμφωνούν ότι κάθε εργαζόμενος σε υπόγεια εκμετάλλευση (στοές), όπως και κάθε επισκέπτης ή κάθε περιστασιακά απασχολούμενος σε αυτά, θα φέρει απαραίτητα τον εξοπλισμό γεω-εντοπισμού.

Η πρόσβαση της Επιχείρησης στα δεδομένα γεωγραφικού εντοπισμού θα γίνεται μόνο και κατόπιν αιτήματος του ίδιου του εργαζομένου (π.χ. στην περίπτωση έκτακτου συμβάντος) ή τυχόν συναδέλφου του, αν ο ίδιος δεν είναι σε θέση να το πράξει, δηλαδή μέσω της ενεργοποίησης σήματος πανικού. Διευκρινίζεται ότι εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος των εργαζομένων θα συνεργάζεται, δηλαδή επικοινωνεί, θέτει ερωτήσεις και παρατηρήσεις προς τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σχετικά με την εφαρμογή του συστήματος γεωεντοπισμού.

Εξυπακούεται ότι η Επιχείρηση σε καμία περίπτωση δεν θα χρησιμοποιεί τα δεδομένα γεωγραφικού εντοπισμού για την παρακολούθηση της εργασίας, της συμπεριφοράς και την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Άρθρο 12
Κανονισμός Εργασίας

Όλοι οι εργαζόμενοι της Επιχείρησης υπάγονται και υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας της Επιχείρησης, όπως αυτός παρατίθεται στο Προσάρτημα IV μετά και την προσθήκη της πολιτικής κατά βίας και παρενόχλησης ως Παράρτημά του. Το Προσάρτημα IV, ομοίως, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας σύμβασης.

Άρθρο 13
Εργασιακή Ειρήνη

Τα μέρη δηλώνουν ότι, στον βαθμό που τηρηθούν οι όροι της παρούσης σύμβασης, ο Κανονισμός Εργασίας και οι εκάστοτε εφαρμοστέες νομοθετικές διατάξεις, θα λειτουργούν σε συνθήκες εργασιακής ειρήνης και δεσμεύονται ότι δεν θα προβούν σε οιαδήποτε ενέργεια, η οποία θα διαταράξει την εργασιακή ειρήνη ή θα θέσει σε κίνδυνο την ομαλή λειτουργία της Επιχείρησης. Περαιτέρω, η/οι συμβαλλόμενη/ες επιχειρησιακή/ές συνδικαλιστική/ές οργάνωση/οργανώσεις ρητά δεσμεύεται/ονται ότι δεν θα χρησιμοποιήσει/ουν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσης συλλογικά αγωνιστικά μέσα για να ανατρέψει ή να τροποποιήσει όσα με την παρούσα συμφωνήθηκαν.

Άρθρο 14
Διάρκεια

Η παρούσα σύμβαση ισχύει για δύο (2) έτη, με έναρξη ισχύος την 1.4.2022 και λήξη την 31.3.2024.

Άρθρο 15
Τελικές Διατάξεις

15.1 Η παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας και τα προσαρτήματά της καταργεί κι

αντικαθιστά κάθε άλλη προγενέστερη ρύθμιση επί των παραπάνω θεμάτων, που ρυθμίζονται με αυτήν, και αποτελεί την μοναδική ισχύουσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας για τις υπόγειες εγκαταστάσεις της Επιχείρησης στην Χαλκιδική μεταξύ των εδώ συμβαλλομένων μερών.

15.2 Ως προς τους λοιπούς όρους αμοιβής και εργασίας που δεν ρυθμίζονται με την παρούσα (συμπεριλαμβανομένων και των προσαρτημάτων της) εφαρμόζονται οι διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

15.3 Οποιοσδήποτε όρος της παρούσας σύμβασης τυχόν αντίκειται σε διατάξεις νόμου που υπερισχύουν αναγκαστικά της παρούσας δεν εφαρμόζεται. Η τυχόν μη εφαρμογή ή/και η ακυρότητα κάποιου όρου της παρούσας δεν συνεπάγεται μη εφαρμογή ή/και ακυρότητα της σύμβασης.

Σε πίστωση των ανωτέρω συνετάγη η παρούσα σε τρία (3) πρωτότυπα, τα οποία αφού αναγνώσθηκαν και βεβαιώθηκαν, υπογράφονται ως κατωτέρω. Καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη έλαβε από ένα πρωτότυπο ενώ το ένα υποβλήθηκε σύμφωνα με την οικεία νομοθεσία στο μηχανογραφικό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Χρήστος Μπαλάσκας
Πρόεδρος Δ.Σ.

Δημήτριος Δημητριάδης
Αντιπρόεδρος ΔΣ - Διευθύνων Σύμβουλος

Κωνσταντίνος Γεωργιάδης
Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟΥ
"ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε."
ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 23Α • ΑΘΗΝΑ 106 74
ΤΗΛ.: 214 6870000 • FAX: 214 6870095
ΑΦΜ: 999642840 • ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΓΙΑ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ
ΜΕΤΑΛΛΟΡΥΧΩΝ ΥΠΟΓΕΙΩΝ ΣΤΟΩΝ
ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΣΣΑΝΔΡΑΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
Χρήστος Ζαφειρούδας
Πρόεδρος ΔΣ

Ιωάννης Μάλαμας
Γενικός Γραμματέας ΔΣ

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ
ΕΡΓΟΤΑΞΙΟ ΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ
ΟΛΥΜΠΙΑΔΟΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ - ΣΤΟΑ 59
Νικόλαος Παναϊρλής
Πρόεδρος ΔΣ

Αντώνιος Καραδημήτρας
Γενικός Γραμματέας ΔΣ

Ειδικότητες	Συντελεστής	Βασικός Μισθός Μονάδων	Αποδοχές Εργαζομένων Υπαγωνων Σταών																		
			Εργαζόμενος Υπαγωνων, Άγαμος με Προϋπηρεσία									Εργαζόμενος Υπαγωνων, Έγγαμος με Προϋπηρεσία									
			0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-
Επικεφαλής Γομωτής- Πυροδότης Υπογείων (Γομωτής- Πυροδότης 1ης Κατηγορίας)	1,6	1.605,01 €	2.166,76 €	2.198,86 €	2.247,01 €	2.295,16 €	2.359,36 €	2.439,61 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.600,11 €	2.327,26 €	2.359,36 €	2.407,51 €	2.455,66 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.680,36 €	2.760,61 €	2.760,61 €
Βοηθός Γομωτής- Πυροδότης Υπογείων (Βοηθός Γομωτής- Πυροδότης 1ης Κατηγορίας)	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Χειριστής Διατρητικού Υπογείων	1,6	1.605,01 €	2.166,76 €	2.198,86 €	2.247,01 €	2.295,16 €	2.359,36 €	2.439,61 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.600,11 €	2.327,26 €	2.359,36 €	2.407,51 €	2.455,66 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.680,36 €	2.760,61 €	2.760,61 €
Βοηθός Χειριστή Διατρητικού Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Χειριστής Φορτωτή Υπογείων	1,6	1.605,01 €	2.166,76 €	2.198,86 €	2.247,01 €	2.295,16 €	2.359,36 €	2.439,61 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.600,11 €	2.327,26 €	2.359,36 €	2.407,51 €	2.455,66 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.680,36 €	2.760,61 €	2.760,61 €
Βοηθός Χειριστή Φορτωτή Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Χειριστής Σκαπτικού Μηχαν.Υπογείων	1,6	1.605,01 €	2.166,76 €	2.198,86 €	2.247,01 €	2.295,16 €	2.359,36 €	2.439,61 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.600,11 €	2.327,26 €	2.359,36 €	2.407,51 €	2.455,66 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.680,36 €	2.760,61 €	2.760,61 €
Βοηθός Χειριστή Σκαπτικού Μηχ.Υπογ.	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Χειριστής Γεωτρυπάνου Υπογείων	1,85	1.354,23 €	1.828,20 €	1.855,29 €	1.895,92 €	1.936,54 €	1.990,71 €	2.058,42 €	2.126,13 €	2.193,85 €	2.193,85 €	1.963,63 €	1.990,71 €	2.031,34 €	2.071,97 €	2.126,13 €	2.193,85 €	2.261,56 €	2.329,27 €	2.329,27 €
Βοηθός Χειριστή Γεωτρυπ. Υπογείων	1,25	1.253,91 €	1.692,78 €	1.717,86 €	1.755,48 €	1.793,09 €	1.843,25 €	1.905,95 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.031,34 €	1.818,17 €	1.843,25 €	1.880,87 €	1.918,49 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.094,03 €	2.156,73 €	2.156,73 €
Χειριστής Ηλεκτρόμαξας Υπογείων	1,4	1.404,38 €	1.895,92 €	1.924,00 €	1.966,13 €	2.008,27 €	2.064,44 €	2.134,66 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.275,10 €	2.036,35 €	2.064,44 €	2.106,57 €	2.148,70 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.345,32 €	2.415,54 €	2.415,54 €
Οδηγός Υπογείων	1,45	1.454,54 €	1.963,63 €	1.992,72 €	2.036,35 €	2.079,99 €	2.138,17 €	2.210,90 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.356,35 €	2.109,08 €	2.138,17 €	2.181,81 €	2.225,44 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.429,08 €	2.501,81 €	2.501,81 €
Χειριστής Σταθερής πρέσσας Υπογ.	1,4	1.404,38 €	1.895,92 €	1.924,00 €	1.966,13 €	2.008,27 €	2.064,44 €	2.134,66 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.275,10 €	2.036,35 €	2.064,44 €	2.106,57 €	2.148,70 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.345,32 €	2.415,54 €	2.415,54 €
Βοηθός Χειριστής Σταθερής Πρέσσας Υπ.	1,25	1.253,91 €	1.692,78 €	1.717,86 €	1.755,48 €	1.793,09 €	1.843,25 €	1.905,95 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.031,34 €	1.818,17 €	1.843,25 €	1.880,87 €	1.918,49 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.094,03 €	2.156,73 €	2.156,73 €
Χειριστής Αυτοκινούμενης πρέσσας Υπ.	1,6	1.605,01 €	2.166,76 €	2.198,86 €	2.247,01 €	2.295,16 €	2.359,36 €	2.439,61 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.600,11 €	2.327,26 €	2.359,36 €	2.407,51 €	2.455,66 €	2.519,86 €	2.600,11 €	2.680,36 €	2.760,61 €	2.760,61 €
Βοηθός Χειριστής Αυτοκινούμενης πρέσσας Υπ.	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Χειριστής βαρέος οχήματος μεταφοράς Υπογείων	1,5	1.504,70 €	2.031,34 €	2.061,43 €	2.106,57 €	2.151,71 €	2.211,90 €	2.287,14 €	2.362,37 €	2.437,61 €	2.437,61 €	2.181,81 €	2.211,90 €	2.257,04 €	2.302,18 €	2.362,37 €	2.437,61 €	2.512,84 €	2.588,08 €	2.588,08 €
Βοηθός Χειριστή βαρέος σχήματος μεταφοράς Υπογείων	1,25	1.253,91 €	1.692,78 €	1.717,86 €	1.755,48 €	1.793,09 €	1.843,25 €	1.905,95 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.031,34 €	1.818,17 €	1.843,25 €	1.880,87 €	1.918,49 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.094,03 €	2.156,73 €	2.156,73 €
Χειριστής ανυψωτικού μηχανήματος Υπογείων	1,45	1.454,54 €	1.963,63 €	1.992,72 €	2.036,35 €	2.079,99 €	2.138,17 €	2.210,90 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.356,35 €	2.109,08 €	2.138,17 €	2.181,81 €	2.225,44 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.429,08 €	2.501,81 €	2.501,81 €
Βοηθός Χειριστή ανυψωτικού μηχανήματος Υπογείων	1,2	1.203,76 €	1.625,07 €	1.649,15 €	1.685,26 €	1.721,37 €	1.769,52 €	1.829,71 €	1.889,90 €	1.950,08 €	1.950,08 €	1.745,45 €	1.769,52 €	1.805,63 €	1.841,75 €	1.889,90 €	1.950,08 €	2.010,27 €	2.070,46 €	2.070,46 €
Εργατοτεχνίτης Ειδικευμένος	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Τεχνίτης Κινητού Εξοπλισμού Υπογείων (Μηχανοτεχνίτης - Ηλεκτροτεχνίτης)	1,45	1.454,54 €	1.963,63 €	1.992,72 €	2.036,35 €	2.079,99 €	2.138,17 €	2.210,90 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.356,35 €	2.109,08 €	2.138,17 €	2.181,81 €	2.225,44 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.429,08 €	2.501,81 €	2.501,81 €
Βοηθός Τεχνίτης Κινητού Εξοπλισμού Υπογείων (βοηθός Μηχανοτεχνίτης, βοηθός Ηλεκτροτεχνίτης)	1,25	1.253,91 €	1.692,78 €	1.717,86 €	1.755,48 €	1.793,09 €	1.843,25 €	1.905,95 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.031,34 €	1.818,17 €	1.843,25 €	1.880,87 €	1.918,49 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.094,03 €	2.156,73 €	2.156,73 €
Αρχιυπηρετές Υπογείων (Αρχιτεχνίτης Μηχανικός Εγκαταστάσεων)	1,5	1.504,70 €	2.031,34 €	2.061,43 €	2.106,57 €	2.151,71 €	2.211,90 €	2.287,14 €	2.362,37 €	2.437,61 €	2.437,61 €	2.181,81 €	2.211,90 €	2.257,04 €	2.302,18 €	2.362,37 €	2.437,61 €	2.512,84 €	2.588,08 €	2.588,08 €
Τεχνίτες Συντηρητές Υπογείων (Τεχνίτης Μηχανικός Εγκαταστάσεων)	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Βοηθοί Συντηρητές Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Αρχιτεχνίτης Ηλεκτροσυγκολλητής /Αρχιτεχνίτης Οξυγονοκολλητής	1,4	1.404,38 €	1.895,92 €	1.924,00 €	1.966,13 €	2.008,27 €	2.064,44 €	2.134,66 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.275,10 €	2.036,35 €	2.064,44 €	2.106,57 €	2.148,70 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.345,32 €	2.415,54 €	2.415,54 €
Τεχνίτης Ηλεκτροσυγκολλητής / Τεχνίτης Οξυγονοκολλητής	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Εγκαταστάτης Ηλεκτρολόγος Υπογείων	1,5	1.504,70 €	2.031,34 €	2.061,43 €	2.106,57 €	2.151,71 €	2.211,90 €	2.287,14 €	2.362,37 €	2.437,61 €	2.437,61 €	2.181,81 €	2.211,90 €	2.257,04 €	2.302,18 €	2.362,37 €	2.437,61 €	2.512,84 €	2.588,08 €	2.588,08 €
Αρχιτεχνίτης Ηλεκτρολόγος Υπογείων	1,4	1.404,38 €	1.895,92 €	1.924,00 €	1.966,13 €	2.008,27 €	2.064,44 €	2.134,66 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.275,10 €	2.036,35 €	2.064,44 €	2.106,57 €	2.148,70 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.345,32 €	2.415,54 €	2.415,54 €
Τεχνίτης Ηλεκτρολόγος Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Βοηθός ηλεκτρολόγου Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Αρχιτεχνίτης Υδραυλικός Υπογείων	1,4	1.404,38 €	1.895,92 €	1.924,00 €	1.966,13 €	2.008,27 €	2.064,44 €	2.134,66 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.275,10 €	2.036,35 €	2.064,44 €	2.106,57 €	2.148,70 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.345,32 €	2.415,54 €	2.415,54 €
Τεχνίτης Υδραυλικός Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Βοηθός Υδραυλικός Υπογείων	1,3	1.304,07 €	1.760,49 €	1.786,57 €	1.825,70 €	1.864,82 €	1.916,98 €	1.982,18 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.112,59 €	1.890,90 €	1.916,98 €	1.956,10 €	1.995,23 €	2.047,39 €	2.112,59 €	2.177,80 €	2.243,00 €	2.243,00 €
Αρχιτεχνίτης Φράγματος Υπογείων	1,45	1.454,54 €	1.963,63 €	1.992,72 €	2.036,35 €	2.079,99 €	2.138,17 €	2.210,90 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.356,35 €	2.109,08 €	2.138,17 €	2.181,81 €	2.225,44 €	2.283,63 €	2.356,35 €	2.429,08 €	2.501,81 €	2.501,81 €
Τεχνίτης φράγματος Υπογείων	1,4	1.404,38 €	1.895,92 €	1.924,00 €	1.966,13 €	2.008,27 €	2.064,44 €	2.134,66 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.275,10 €	2.036,35 €	2.064,44 €	2.106,57 €	2.148,70 €	2.204,88 €	2.275,10 €	2.345,32 €	2.415,54 €	2.415,54 €
Βοηθός Τεχνίτη φράγματος Υπογείων	1,25	1.253,91 €	1.692,78 €	1.717,86 €	1.755,48 €	1.793,09 €	1.843,25 €	1.905,95 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.031,34 €	1.818,17 €	1.843,25 €	1.880,87 €	1.918,49 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.094,03 €	2.156,73 €	2.156,73 €
Τοπογράφοι Υπογείων	1,25	1.253,91 €	1.692,78 €	1.717,86 €	1.755,48 €	1.793,09 €	1.843,25 €	1.905,95 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.031,34 €	1.818,17 €	1.843,25 €	1.880,87 €	1.918,49 €	1.968,64 €	2.031,34 €	2.094,03 €	2.156,73 €	2.156,73 €
Βοηθός τοπογράφου Υπογείων	1,2	1.203,76 €	1.625,07 €	1.649,15 €	1.685,26 €	1.721,37 €	1.769,52 €	1.829,71 €	1.889,90 €	1.950,08 €	1.950,08 €	1.745,45 €	1.769,52 €	1.805,63 €	1.841,75 €	1.889,90 €	1.950,08 €	2.010,27 €	2.070,46 €	2.070,46 €
Εργάτης Αντλίας	1,2	1.203,76 €	1.625,07 €	1.649,15 €	1.685,26 €	1.721,37 €	1.769,52 €	1.829,71 €	1.889,90 €	1.950,08 €	1.950,08 €	1.745,45 €	1.769,52 €	1.805,63 €	1.841,75 €	1.889,90 €	1.950,08 €	2.010,27 €	2.070,46 €	2.070,46 €
Εργατοτεχνίτης Αναβάικευτος	1	1.003,13 €	1.354,23 €									1.454,54 €									

Αφετηρία	1.003,13 €
Συνδιαστής Συνθ. Εργασίας	1,35

Συντελ.	Άγαμος										Έγγαμος									
	1										1,1									
	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-		0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-	
Συντελ.	1	1,02	1,05	1,08	1,12	1,17	1,22	1,27	1,27		1	1,02	1,05	1,08	1,12	1,17	1,22	1,27	1,27	

Για την εταιρία

Χρήστος Μπαλάσκας
Πρόεδρος

Δημήτριος Δημητριάδης
Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Κωνσταντίνος Γεωργιάδης
Εκτελεστικός Γενικά Διευθυντή
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε

Για το σωματείο

Χρήστος Σαββαρίδης
Πρόεδρος

Ιωάννης Μάλαμας
Γραμματέας

Για το σωματείο

Νικόλαος Παπαβασιλείου
Πρόεδρος

Αντώνιος Καραδημήτρας
Γραμματέας

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟΥ
ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε."
ΕΞΟΦΟΡΟΣ ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 23Α • ΑΘΗΝΑ 106 74
ΗΛ.: 214 6870000 • FAX: 214 6870095
ΑΦΜ: 999642840 • ΔΟΥ ΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟΤΑΞΙΟ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΟΛΥΜΠΙΑΔΟΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
ΣΤΟΑ 59
2016

ΕΝΑΡΞΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΣΣΑΝΔΡΑΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2014

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Αποδοχές Ηλεκτρολόγων Μηχανικών ΤΕ

Ειδικότητες	Βαρύτητα	Βασικός Μισθός Μοντέλου	Εργαζόμενος Εργοστασίου, Άγαμος με Προϋπηρεσία									Εργαζόμενος Εργοστασίου, Έγγαμος με Προϋπηρεσία								
			0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-
Ηλεκτρολόγος Μηχανικός ΤΕ	2	2.006,26 €	2.708,45 €	2.748,58 €	2.808,76 €	2.868,95 €	2.949,20 €	3.049,52 €	3.149,83 €	3.250,14 €	3.250,14 €	2.909,08 €	2.949,20 €	3.009,39 €	3.069,58 €	3.149,83 €	3.250,14 €	3.350,45 €	3.450,77 €	3.450,77 €

Αφετηρία=	1.003,13 €
Συντελεστής Συνθ. Εργασίας=	1,35

	Οικ. Βάρη																			
	Άγαμος									Έγγαμος										
Συντελ.	1									1,1										
	Προϋπηρεσία																			
	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-		
Συντελ.	1	1,02	1,05	1,08	1,12	1,17	1,22	1,27	1,27	1,1	1,02	1,05	1,08	1,12	1,17	1,22	1,27	1,27		

Για την εταιρία

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟΥ
"ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε."
ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 23Α • ΑΘΗΝΑ 106 74
ΤΗΛ.: 214 6870000 • FAX: 214 6870095
ΑΦΜ: 999643960 • ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

Χρήστος Μπαλάσκας
Πρόεδρος
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Δημήτριος Δημητριάδης
Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Κωνσταντίνος Γεωργιάδης
Εκτελεστικός Γενικός Διευθυντής
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Για το σωματείο

Χρήστος Ζαφειρούδης
Πρόεδρος

Ιωάννης Μάλαμας
Γραμματέας

Για το σωματείο

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΕΤΑΛΛΟΡΥΧΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΣΣΑΝΔΡΑΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2014

Νικόλαος Πλιάϊρλής
Πρόεδρος

Αντώνιος Καραδημήτρας
Γραμματέας

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟΤΑΞΙΟ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΟΛΥΜΠΙΑΔΟΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
ΣΤΟΑ 59
2016

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΥΠΟΓΕΙΑ

Gravity	Basic Salary	Employee Mine, Single with Working Experience									Employee Mine, Married with Working Experience								
		0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-
1,7	1.705,32 €	2.302,18 €	2.336,29 €	2.387,45 €	2.438,61 €	2.506,82 €	2.592,09 €	2.677,35 €	2.762,62 €	2.762,62 €	2.472,72 €	2.506,82 €	2.557,98 €	2.609,14 €	2.677,35 €	2.762,62 €	2.847,89 €	2.933,15 €	2.933,15 €

Calculation Basis=	1.003,13 €
Working Conditions Factor=	1,35

		Family Status																	
		Single									Married								
Factor		1									1,1								
		Years of Working Experience																	
		0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-	0-3	3-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-
Factor		1	1,02	1,05	1,08	1,12	1,17	1,22	1,27	1,27	1	1,02	1,05	1,08	1,12	1,17	1,22	1,27	1,27

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟΥ
"ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε."
ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 23Α • ΑΘΗΝΑ 106 74
ΤΗΛ.: 214 6870000 • FAX: 214 6870095
ΑΦΜ: 999642840 • ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

Για την εταιρία

Χρήστος Μπαλάσκας
Πρόεδρος
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη

Δημήτριος Δημητριάδης
Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Κωνσταντίνος Γεωργιάδης
Εκτελεστικός Γενικός Διευθυντής
Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Για το σωματείο

Χρήστος Ζαφειρούδας
Πρόεδρος

Ιωάννης Μάλαμας
Γραμματέας

Για το σωματείο

ΕΤΑΙΡΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΕΤΑΛΛΟΡΥΧΩΝ ΥΠΟΓΕΙΩΝ ΕΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΚΑΣΣΑΝΔΡΑΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2014

Νικόλαος Πανωΐρλής
Πρόεδρος

Αντώνιος Καραδημήτρας
Γραμματέας

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟΤΕΧΝΙΚΟ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΟΛΥΜΠΙΑΔΟΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ
ΣΤΟΑ 59
2016



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ VI

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Hellas Gold–Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη ΑΕ

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

***ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'*: Γενικές διατάξεις**

· *ΑΡΘΡΟ 1 : Σκοπός και βασικές αρχές του Κανονισμού*
· *ΑΡΘΡΟ 2 : Έκταση ισχύος του Κανονισμού*
· *ΑΡΘΡΟ 3 : Διοίκηση και οργάνωση της Ελληνικός Χρυσός ΑΕ.*
· *ΑΡΘΡΟ 4 : Οργάνωση προσωπικού*
· *ΑΡΘΡΟ 5 : Εργασιακή σχέση προσωπικού*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' : Υπηρεσιακή κατάσταση προσωπικού

· *ΑΡΘΡΟ 6:Καθορισμός θέσεων προς πλήρωση*
· *ΑΡΘΡΟ 7:Πλήρωση θέσεων με πρόσληψη*
· *ΑΡΘΡΟ 8:Προϋποθέσεις πρόσληψης*
· *ΑΡΘΡΟ 9:Σύναψη σύμβασης*
· *ΑΡΘΡΟ 10:Τοποθέτηση-ανάθεση καθηκόντων*
· *ΑΡΘΡΟ 11:Τόπος Εργασίας*
· *ΑΡΘΡΟ 12:Μετακινήσεις-μεταθέσεις*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': Λύση εργασιακής σχέσης

· *ΑΡΘΡΟ 13:Ανάληψη θέσης ευθύνης*
· *ΑΡΘΡΟ 14:Λύση σχέσης εργασίας*
· *ΑΡΘΡΟ 15: Χρόνος εργασίας*
· *ΑΡΘΡΟ 16: Υπερεργασία-υπερωρίες*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ': Διάρκεια εργασίας

· *ΑΡΘΡΟ 17: Αποδοχές προσωπικού*
· *ΑΡΘΡΟ 18: Κρατήσεις αποδοχών*
· *ΑΡΘΡΟ 19: Εκχώρηση αποδοχών*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε': Αποδοχές

· *ΑΡΘΡΟ 20: Έκτακτες παροχές*
· *ΑΡΘΡΟ 21: Διαφορές αποδοχών*
· *ΑΡΘΡΟ 22: Μισθολογικό σύστημα αξιολόγησης*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ': Άδειες

· ΑΡΘΡΟ 23: Είδη χορηγουμένων αδειών
· ΑΡΘΡΟ 24: Κανονικές άδειες με αποδοχές
· ΑΡΘΡΟ 25: Ειδικές άδειες με αποδοχές
· ΑΡΘΡΟ 26: Έκτακτες άδειες χωρίς αποδοχές
· ΑΡΘΡΟ 27: Εκπαιδευτικές άδειες
· ΑΡΘΡΟ 28: Άδεια λόγω ασθενείας
· ΑΡΘΡΟ 29: Πιστοποιητικό ασθενείας
· ΑΡΘΡΟ 30: Γενικές διατάξεις περί αδειών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ': Δικαιώματα – Υποχρεώσεις

· ΑΡΘΡΟ 31: Δικαιώματα εργαζομένων
· ΑΡΘΡΟ 32: Υποχρεώσεις εργαζομένων
· ΑΡΘΡΟ 33: Εχεμύθεια
· ΑΡΘΡΟ 34: Εκτέλεση εντολών-Πρωτοβουλία
· ΑΡΘΡΟ 35: Υποχρεώσεις της Ελληνικός Χρυσός Α.Ε
· ΑΡΘΡΟ 36: Καθήκοντα υπεύθυνων διοικητικών θέσεων
· ΑΡΘΡΟ 37: Πνευματική ιδιοκτησία
· ΑΡΘΡΟ 38: Ευταξία στον τόπο εργασίας
. ΑΡΘΡΟ 39: Χορήγηση άτοκων δανείων στους εργαζόμενους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η': Πειθαρχική Πολιτική

· ΑΡΘΡΟ 40:Πειθαρχικά παραπτώματα
· ΑΡΘΡΟ 41:Πειθαρχικές ποινές
· ΑΡΘΡΟ 42 : Παραπτώματα κατ' εξακολούθηση ή καθ' υποτροπή
· ΑΡΘΡΟ 43:Πειθαρχική δικαιοδοσία
· ΑΡΘΡΟ 44:Απολογία
· ΑΡΘΡΟ 45:Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ': Υπηρεσιακά στοιχεία προσωπικού

· ΑΡΘΡΟ 46:Μητρώο προσωπικού

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι': Τελικές διατάξεις

· ΑΡΘΡΟ 47:Ενημέρωση-Ανακοινώσεις
· ΑΡΘΡΟ 48 : Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας – Υποχρεώσεις
· ΑΡΘΡΟ 49: Έναρξη ισχύος Κανονισμού

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 1

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Αντικείμενο του Κανονισμού αυτού είναι η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων στην εταιρεία με την επωνυμία **Ελληνικός Χρυσός Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία Μεταλλείων και Βιομηχανίας Χρυσού Α.Ε**. (εφεξής **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.** ή **Εταιρεία**) και έχει ως στόχους:

- Την ανάδειξη του ανθρώπου στο επίκεντρο της καθημερινής λειτουργίας.
- Τον προσδιορισμό αρχών και συμπεριφορών για την αποτελεσματική συμμετοχή στη λήψη συλλογικών αποφάσεων.
- Την διαμόρφωση αξιών για την ανάπτυξη προσωπικής και κοινωνικής ευθύνης.

Οι διατάξεις του Κανονισμού αυτού συμπληρώνουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας και εφαρμόζονται μόνον εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την εργατική νομοθεσία, τις επί μέρους συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές και υπουργικές αποφάσεις.

ΑΡΘΡΟ 2

ΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Στις διατάξεις του Κανονισμού αυτού υπάγονται όλοι οι απασχολούμενοι από την Ελληνικός Χρυσός Α.Ε. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου και αορίστου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 3

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ Α.Ε

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** έχει έδρα στην Αθήνα και διατηρεί σήμερα υποκαταστήματα στο Νομό Χαλκιδικής. Είναι σήμερα θυγατρική εταιρεία της Eldorado Gold Corporation που έχει έδρα στο Βανκούβερ Καναδά. Νόμιμος εκπρόσωπος της Εταιρείας είναι το/τα πρόσωπο/-α που κάθε φορά διορίζονται με αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων της Εταιρείας. Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** οργανώνεται σε διοικητικές ενότητες και διοικητικούς τομείς ή άλλως διοικητικά τμήματα. Με τον όρο διοικητική ενότητα εννοείται σήμερα η έδρα της Εταιρείας στην Αθήνα και καθένα από τα τρία υποέργα της Εταιρείας χωροθετημένα αντίστοιχα σε Ολυμπιάδα, Στρατώνι και Σκουριές ενώ με τον όρο διοικητικοί τομείς ή τμήματα εννοούνται οι ξεχωριστοί τομείς ή τμήματα δραστηριότητας, η διάρθρωση των οποίων περιγράφεται στο εκάστοτε Οργανόγραμμα της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 4

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το προσωπικό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** εντάσσεται στους διοικητικούς τομείς που φαίνονται στο Οργανόγραμμα της Εταιρείας όπως ισχύει κάθε φορά.

Κάθε εργαζόμενος εντασσόμενος σε κάποιο τομέα αναλαμβάνει συγκεκριμένα καθήκοντα, τα οποία προσδιορίζονται με βάση τις δραστηριότητες που καθορίζει ο Υπεύθυνος του Τομέα.

ΑΡΘΡΟ 5

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το προσωπικό, το οποίο απασχολεί η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και εμπίπτει στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού συνδέεται με αυτήν με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΑΡΘΡΟ 6

ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΘΕΣΕΩΝ ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΣΗ

Με απόφαση των αρμόδιων οργάνων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** καθορίζεται ο απαραίτητος αριθμός των εργαζομένων σε κάθε διοικητικό τομέα καθώς και τα αναγκαία κατά περίπτωση προσόντα αυτών. Η ανάγκη και ο τρόπος πλήρωσης κενών θέσεων εγκρίνεται από το Νόμιμο Εκπρόσωπο ή από το νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο σε συνεργασία με το τμήμα Διαχείρισης του Ανθρωπίνων Δυναμικού της Εταιρείας, μετά από πρόταση και εισήγηση του Υπεύθυνου του αντίστοιχου τομέα.

Ειδικότερα, η πλήρωση κενών θέσεων γίνεται με πρόσληψη, με μετάθεση, με προαγωγή/τοποθέτηση σε θέση ευθύνης ή με απόσπαση εργαζομένων από τη μητρική εταιρεία ή οποιαδήποτε εταιρεία του Ομίλου στον οποίο εντάσσεται η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.**, οι οποίοι εργαζόμενοι κατά την κρίση της Εταιρείας έχουν τα απαραίτητα προσόντα.

ΑΡΘΡΟ 7

ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Για την πλήρωση κενής θέσης με πρόσληψη συστήνεται Επιτροπή, η οποία έχει την ευθύνη της διαδικασίας πρόσληψης και αποτελείται από:

- το Νόμιμο Εκπρόσωπο της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.** ή νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο
- τον Υπεύθυνο του αντιστοίχου Τομέα.
- τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων.

Η Επιτροπή αξιολογεί τους υποψηφίους για την πλήρωση θέσης εργασίας με βάση τα προσόντα τους, τα χαρακτηριστικά της προς πλήρωση θέσης και εν γένει την πολιτική της Εταιρείας για τις προσλήψεις.

Η πρόσληψη πραγματοποιείται από το Νόμιμο Εκπρόσωπο της Εταιρείας ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο.

Σε κάθε περίπτωση η Ελληνικός Χρυσός Α.Ε. δύναται σε περίπτωση επείγουσας κατάστασης να προβεί δια του Νομίμου Εκπροσώπου ή του νόμιμα εξουσιοδοτημένου από την Εταιρεία προσώπου αμέσως σε πρόσληψη για την πλήρωση κενής θέσης, μη τηρουμένης της προαναφερόμενης διαδικασίας.

Από την περιγραφόμενη στο παρόν άρθρο διαδικασία εξαιρούνται τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (λ.χ. Γενικός Διευθυντής, Διευθυντές διοικητικών ενοτήτων και λοιποί διευθυντές).

ΑΡΘΡΟ 8

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Κατά το χρόνο της πρόσληψης ο υποψήφιος πρέπει:

1. Να έχει άδεια διαμονής/εργασίας από την αρμόδια αρχή ή τουλάχιστον βεβαίωση ότι έχει καταθέσει τη σχετική προς τούτο αίτηση στην αρμόδια αρχή, εφόσον δεν έχει την υπηκοότητα μιας εκ των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2. Να διαθέτει τα προσόντα που καθορίζονται κάθε φορά από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** κατά τα αναφερόμενα στα άρθρα 6 και 7 του παρόντος Κανονισμού.

ΑΡΘΡΟ 9

ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Κάθε σύμβαση εργασίας καταρτίζεται πάντοτε εγγράφως και από την πλευρά της Εταιρείας υπογράφεται από το Νόμιμο Εκπρόσωπο ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο. Πριν από την υπογραφή της σύμβασης, ο επιλεγείς πρέπει να λάβει γνώση του παρόντος Κανονισμού.

Με την υπογραφή της σύμβασης θεωρείται ότι ο επιλεγείς αποδέχθηκε τους όρους του Κανονισμού, δικαιούται δε να παραλάβει ένα αντίτυπο.

Πριν την πρόσληψή του ο εργαζόμενος οφείλει να προσκομίσει στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** τα παραστατικά έγγραφα που αποδεικνύουν τα ατομικά του στοιχεία, τους τίτλους σπουδών του, τυχόν πιστοποιητικά προϋπηρεσίας και οποιοδήποτε άλλο έγγραφο κριθεί απαραίτητο από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** .

Κάθε εργαζόμενος οφείλει να ενημερώνει αμέσως τον Υπεύθυνο του τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού για οποιαδήποτε αλλαγή της προσωπικής του κατάστασης και της επαγγελματικής του κατάρτισης. Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** δεν ευθύνεται αν ο εργαζόμενος με κάποιο τρόπο ζημιώθηκε επειδή δεν γνωστοποίησε σε αυτήν στοιχεία τα οποία θα του παρείχαν δικαιώματα ως προς την υπηρεσιακή και μισθολογική του θέση.

ΑΡΘΡΟ 10

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ-ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Οι εργαζόμενοι τοποθετούνται σε οποιεσδήποτε θέσεις εργασίας με απόφαση του Νομίμου Εκπροσώπου της Εταιρείας ή του νόμιμα εξουσιοδοτημένου από την Εταιρεία προσώπου, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, και σύμφωνα με τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Ο Υπεύθυνος του αντίστοιχου διοικητικού τομέα, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο του τμήματος Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων αναθέτει στον προσληφθέντα την υπεύθυνη εκτέλεση των καθηκόντων του.

ΑΡΘΡΟ 11

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τόπος εργασίας θεωρείται η έδρα της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.** καθώς και οι εγκαταστάσεις της ή οποιοδήποτε σημείο στο οποίο υπάρχει δραστηριότητα της Εταιρείας εκτός αν άλλως προβλέπεται στις ατομικές συμβάσεις των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 12

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ – ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ

Η μεταβολή της θέσης εργασίας και γενικότερα του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων του εργαζομένου ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε,** η οποία το ασκεί εντός των ορίων που θέτει η σύμβαση εργασίας. Τυχόν μεταβολές των εργασιακών καθηκόντων δύναται να συνεπάγεται μείωση των αποδοχών του εργαζομένου εφόσον λόγω μεταβολής της θέσης εργασίας ή του τόπου εργασίας, παύουν να καταβάλλονται χρηματικά ποσά ή επιδόματα ή άλλες παροχές που συνδέονται με την απασχόλησή του στην προηγούμενη θέση.

Ειδικότερα, η Εταιρεία, με απόφαση του Νομίμου Εκπροσώπου της Εταιρείας ή νόμιμα εξουσιοδοτημένου από την Εταιρεία προσώπου μετά από εισήγηση των αρμοδίων υπευθύνων τομέα και των ειδικότερων προβλέψεων των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ανεξάρτητα από τον τόπο-διοικητική ενότητα ή τον τομέα/τμήμα ή τη θέση στην οποία ο εργαζόμενος αρχικά παρείχε ή μεταγενέστερα παρέχει την εργασία του, διατηρεί το δικαίωμα, κατά την κρίση της, και εφόσον κρίνεται ότι με τον τρόπο αυτό εξυπηρετούνται αποτελεσματικότερα οι ανάγκες της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**, να μετακινεί και μεταθέτει τον εργαζόμενο προσωρινά ή μόνιμα στις διάφορες υπηρεσίες, θέσεις και εργασίες της ίδιας ή άλλης διοικητικής ενότητας, τομέα ή τμήματος (που υφίστανται σήμερα ή θα ιδρυθούν ή συσταθούν στο μέλλον), στην ίδια ή άλλη πόλη εντός του ίδιου νομού. Σε κάθε περίπτωση μετακίνησης ή μετάθεσης σε άλλη πόλη ή μείωσης αποδοχών λόγω μεταβολής της θέσης

εργασίας των εργαζομένων της επιχείρησης, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενεργεί εντός των ορίων της καλής πίστης και να λαμβάνει υπόψη, πριν από οποιαδήποτε τέτοια μεταβολή, κοινωνικοοικονομικά κριτήρια και κριτήρια προσωπικής και οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 13

ΑΝΑΛΗΨΗ ΘΕΣΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Καμιά θέση ευθύνης της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** δεν είναι μόνιμη. Η τοποθέτηση σε θέση ευθύνης είτε από τους ήδη εργαζόμενους της Εταιρείας είτε από νεοπροσληφθέντες («τρίτους») γίνεται με βάση τις ανάγκες της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**, τα αποτελέσματα αξιολόγησης των εργαζομένων της και τα προσόντα των ενδιαφερομένων τρίτων, με εξαίρεση τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας σύμφωνα και με το άρθρο 6 ανωτέρω.

Η τοποθέτηση γίνεται με απόφαση του Νομίμου Εκπροσώπου της Εταιρείας ή νόμιμα εξουσιοδοτημένου από την Εταιρεία προσώπου. Για την τοποθέτηση λαμβάνονται ειδικότερα υπόψη:

- Η εμπειρία και οι επιστημονικές γνώσεις.
- Η τυχόν προϋπηρεσία στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**.
- Τα ειδικά προσόντα που αποδεικνύονται με τους αναγκαίους τίτλους.
- Η ιδιαίτερη επίδοση στην εργασία, οι οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες, όπως πρωτοβουλία, υπηρεσιακό ενδιαφέρον, ετοιμότητα, ανταπόκριση στα καθήκοντα που ζητούνται, δυνατότητα συνεργασίας κ.λπ.
- Τυχόν διάκριση για το ήθος και τη συμπεριφορά του απέναντι στους συναδέλφους και τους τρίτους.
- Η γενικότερη πολιτική της Εταιρείας σε ζητήματα εργασιακά.

Η έκπτωση από τη θέση ευθύνης γίνεται κατά την προηγούμενη διαδικασία, κατά την κρίση της Εταιρείας, εφόσον, δηλαδή, εκτιμάται από τη συνολική αξιολόγηση του συγκεκριμένου υπευθύνου ότι δεν ασκούνται ικανοποιητικά τα καθήκοντα που προσδιορίζονται για την αντίστοιχη θέση ευθύνης.

Η εν λόγω έκπτωση από τη θέση ευθύνης συνεπάγεται την παύση καταβολής χρηματικών ποσών ή επιδομάτων ή άλλων παροχών που συνδέονται με την απασχόλησή τους στην προηγούμενη θέση ευθύνης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

ΑΡΘΡΟ 14

ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

1. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύνεται

α. με το θάνατο του εργαζομένου

β. με αυθαίρετη αποχή του εργαζομένου από την εργασία επί πέντε (5) συνεχείς εργάσιμες ημέρες, που θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση-παραίτηση

γ. με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά της Εταιρείας ή του εργαζομένου. Η καταγγελία γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

2. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου ή σε όσες περιπτώσεις προβλέπονται από το νόμο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΡΘΡΟ 15

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του προσωπικού, οι ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας του ή της τυχόν μεσημβρινής διακοπής, καθώς και οι διαδικασίες τήρησής του χρόνου εργασίας καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τηρουμένων οπωσδήποτε των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας όπως ισχύουν κάθε φορά.

Σχετική κατάσταση με τις ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας του προσωπικού ή της τυχόν μεσημβρινής διακοπής, καθώς και οι διαδικασίες τήρησής του χρόνου εργασίας, αναρτάται σε εμφανές μέρος στον τόπο εργασίας. Σε περίπτωση μη τηρήσεως από κάποιο εργαζόμενο του νόμιμα τηρουμένου από την Εταιρεία ωραρίου, πέραν των πειθαρχικών συνεπειών, μπορεί να υπάρχει και αντίστοιχη του χρόνου απουσίας, μείωση των αποδοχών.

Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν ακριβώς το σύστημα ελέγχου εισόδου-εξόδου στα γραφεία της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** , που καθορίζεται με την αντίστοιχη διοικητική διαδικασία της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 16

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ-ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη για εργασία πέραν του ισχύοντος κανονικού ωραρίου αυτή θα πραγματοποιείται κατόπιν εντολής της Εταιρείας και σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄: ΑΠΟΔΟΧΕΣ

ΑΡΘΡΟ 17

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** καταβάλλονται δεδουλευμένες για χρονικά διαστήματα που δεν υπερβαίνουν κατά κανόνα το μήνα.

Οι αποδοχές τις οποίες δικαιούται το προσωπικό οφείλονται από τη μέρα που αναλαμβάνει εργασία.

Ειδικότερα κατά την 20η εκάστου μηνός καταβάλλεται το δεκαπενθήμερο που αντιστοιχεί στο 50% του μικτού μηνιαίου μισθού του τρέχοντος μήνα καθώς επίσης καταβάλλεται με το κλείσιμο κάθε μήνα η εξόφληση των δεδουλευμένων που αφορούν την εκκαθάριση του συνόλου του μήνα απασχόλησης.

Το δεκαπενθήμερο πληρωμής, τυχόν προκαταβολές και η εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών θα γίνεται με κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου.

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν μετά από δεκαήμερη, τουλάχιστον, παροχή εργασίας στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**, εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται στην υπαιτιότητά του.

Σαν σπουδαίος λόγος δύναται να θεωρείται (ενδεικτικά) :

- Η βραχείας διάρκειας ασθένεια.
- Ο τραυματισμός.
- Η στράτευση του εργαζόμενου, ως εφέδρου.
- Η κλήση του στο Δικαστήριο ως μάρτυρα.
- Ο αποκλεισμός του εργαζομένου από ανωτέρα βία.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό που θα καταβάλει στον εργαζόμενο, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το Νόμο.

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με τα προηγούμενα, η αξίωση για το μισθό, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** κατήγγειλε τη μίσθωση επειδή είχε τέτοιο δικαίωμα εξαιτίας του εμποδίου.

Επιπλέον ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για την καταβολή του μισθού του παρά την απουσία του δυνάμει ειδικών προβλέψεων της εργατικής νομοθεσίας και σύμφωνα με αυτές, λ.χ. άδεια τοκετού & λοχείας, άδεια φροντίδας τέκνου.

ΑΡΘΡΟ 18

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Κρατήσεις επί των αποδοχών του προσωπικού επιτρέπονται μόνο:

- Για την εξόφληση προκαταβολών, που έχουν καταβληθεί έναντι των δεδουλευμένων αποδοχών
- Στα πρόστιμα που επιβάλλονται βάσει του παρόντος Κανονισμού
- Για τις κατά το νόμο κρατήσεις κατά τις οικείες διατάξεις
- Για την εξόφληση οικονομικών υποχρεώσεων των εργαζομένων προς την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**
- Για την παρακράτηση των συνδικαλιστικών εισφορών και απόδοσή τους στην εκάστοτε δικαιούχο συνδικαλιστική οργάνωση μετά από σχετικό αίτημα των εργαζομένων

Ζημιές που τυχόν προκληθούν με υπαιτιότητα του εργαζομένου σε εξοπλισμό, υλικά, εγκαταστάσεις κ.λπ. πόρους της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και των θυγατρικών της εταιρειών, παρακρατούνται από τις αποδοχές του, εφόσον αποδεδειγμένα η ζημιά καταλογιστεί σε βάρος του. Για τη διαπίστωση της ζημίας θα αποφαίνεται επιτροπή που θα αποτελείται από τον εκάστοτε Διευθυντή Τμήματος, τον αντίστοιχο προϊστάμενο του εργαζομένου και ένα μέλος του Δ.Σ. του σωματείου στο οποίο είναι μέλος ο εργαζόμενος.

ΑΡΘΡΟ 19

ΕΚΧΩΡΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Εκχώρηση του δικαιώματος απολήψεως μισθών και ημερομισθίων προς τρίτους επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις που ορίζει ο Νόμος.

ΑΡΘΡΟ 20

ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** δύναται, με την επιφύλαξη των όρων του επόμενου άρθρου, να χορηγούν οικονομικές παροχές σε όλους τους εργαζόμενους, σε ομάδες εργαζομένων ή / και σε μεμονωμένους εργαζόμενους, με σκοπό την παρακίνηση για βελτίωση ή αύξηση της συνολικής απόδοσης της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** καθορίζει τις μορφές, το είδος και το ύψος των οικονομικών παροχών που τυχόν θα χορηγήσουν, καθώς και τους σχετικούς όρους, τις διαδικασίες και τα κριτήρια τα οποία γνωστοποιούνται έγκαιρα σε όλο το προσωπικό.

Οι προαναφερόμενες παροχές, όπως και οποιεσδήποτε άλλες παροχές της Εταιρείας που δίδονται στους εργαζομένους, επιπλέον των προβλεπόμενων από τις κανονιστικές διατάξεις, δεν αποτελούν προϊόν νόμιμης ή συμβατικής υποχρέωσης της Εταιρείας προς τους εργαζομένους, ούτε τακτικές αποδοχές τους, αλλά οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, τις οποίες αυτή δικαιούται να τις παύει, μεταβάλει ή ανακαλεί οποτεδήποτε.

ΑΡΘΡΟ 21

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ο εργαζόμενος οφείλει να αναφέρει στην αρμόδια υπηρεσία του κατά τόπου τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** κάθε διαφορά μεταξύ των αποδοχών, επιδομάτων κλπ που οφείλονται και αυτών που πράγματι του καταβλήθηκαν το αργότερο μέσα σε δύο εργάσιμες ημέρες από την ημέρα πληρωμής. Αλλιώς η διαφορά τακτοποιείται με τη μισθοδοσία του επόμενου δεκαπενθημέρου ή μήνα.

Κάθε ποσό το οποίο αχρεωστήτως καταβλήθηκε από λάθος ή από υπέρβαση των οφειλομένων, θεωρείται ως προκαταβολή και συμψηφίζεται σε δόσεις, αφού ληφθεί

πρόνοια ώστε η επιστροφή του ποσού να μην θέτει σε κίνδυνο την αναγκαία διατροφή του ίδιου ή της οικογένειας του.

ΑΡΘΡΟ 22

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** εφαρμόζει σύστημα αμοιβής οι όροι και οι προϋποθέσεις του οποίου ορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή με Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η οποία υπογράφεται μεταξύ των εκπροσώπων των Εργαζομένων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και του ΔΣ της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** .

Η σύναψη ή η καταγγελία της Συλλογικής Σύμβασης ακολουθεί τις κατά νόμο διατάξεις.

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** θα εφαρμόζει σύστημα ετήσιας αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, σύμφωνα με σχετική διοικητική διαδικασία.

Με βάση την αξιολόγηση, ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρείας ή εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο δύναται να εφαρμόσει σύστημα επιβράβευσης της απόδοσης των εργαζομένων σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία επιβράβευση δύναται να εκφραστεί με τους εξής ενδεικτικά αναφερόμενους τρόπους:

- Χρηματική αμοιβή ενσωματούμενη στις τακτικές αποδοχές.
- Χρηματική αμοιβή μη ενσωματούμενη και χορηγούμενη ανά τακτά χρονικά διαστήματα.
- Μη χρηματική αμοιβή, όπως η απονομή ειδικού επαίνου, βραβείου, παροχή σε είδος κλπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄: ΑΔΕΙΕΣ

ΑΡΘΡΟ 23

ΕΙΔΗ ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΑΔΕΙΩΝ

Οι άδειες απουσίας οι οποίες παρέχονται στο προσωπικό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** διακρίνονται σε :

- Κανονικές άδειες με αποδοχές.
- Ειδικές άδειες με αποδοχές
- Έκτακτες άδειες χωρίς αποδοχές
- Εκπαιδευτικές άδειες
- Άδειες λόγω ασθένειας
- Συνδικαλιστικές άδειες

ΑΡΘΡΟ 24

ΚΑΝΟΝΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Το προσωπικό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** δικαιούται κανονική άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας κάθε ημερολογιακό έτος σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Η άσκηση του δικαιώματος της κανονικής άδειας, η χορήγηση των αδειών και ιδιαίτερα η σειρά χορήγησης και ο χρόνος έναρξης αυτών, ρυθμίζονται σύμφωνα με τις ανάγκες της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.**, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Είναι υποχρεωτική η χορήγηση από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.** και η χρήση από κάθε δικαιούμενο εργαζόμενο της κανονικής αδείας μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους, κατά το οποίο δικαιούται να την λάβει, έστω και αν αυτός δεν υπέβαλε σχετικό αίτημα.

Με απόφαση του Νομίμου Εκπροσώπου της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** ή νόμιμα εξουσιοδοτημένου προσώπου και με τη σύμφωνη γνώμη του Υπευθύνου Τομέα και του υπευθύνου του τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι δυνατόν να χορηγούνται ομαδικά άδειες στο προσωπικό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** , είτε κατά τη θερινή περίοδο ή σε οποιαδήποτε άλλη περίοδο του έτους για λόγους εταιρικούς ή σε άλλες αιτιολογημένες περιπτώσεις και πάντα σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ο εργαζόμενος που διακόπτει την άδειά του μπορεί να την συνεχίσει μετά από νέα έγκριση **των υπεύθυνων προϊσταμένων του**.

Η αίτηση για χορήγηση κανονικής άδειας υποβάλλεται τουλάχιστον μία (1) ημέρα πριν την απαιτούμενη έναρξή της.

ΑΡΘΡΟ 25

ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Στο προσωπικό δίνονται πέρα από τις κανονικές άδειες με αποδοχές και ειδικές άδειες με αποδοχές σύμφωνα με τα νομίμως προβλεπόμενα (λ.χ. άδεια τοκετού & λοχείας, ανατροφής τέκνων, κ.λπ.).

Υπέρβαση από μέρους του εργαζομένου της κανονικής ή ειδικής άδειάς του, χωρίς προσήκουσα δικαιολογία συνεπάγεται στέρηση του ανάλογου ημερήσιου μισθού.

ΑΡΘΡΟ 26

ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Σε έκτακτες και ειδικές περιπτώσεις δύναται η Εταιρεία να χορηγεί άδειες άνευ αποδοχών για ορισμένο χρονικό διάστημα, καθ' υπέρβαση των κανονικών αδειών και κατόπιν αίτησης του ενδιαφερομένου.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους που απορρέουν από διατάξεις νόμου σχετικά με την προστασία και τη διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές όπως ισχύουν κάθε φορά (λ.χ. γονική άδεια ανατροφής, άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 1483/84 όπως ισχύει κάθε φορά).

ΑΡΘΡΟ 27

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Με απόφαση της Εταιρείας καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών στο προσωπικό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** καθώς επίσης η διάρκεια του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο πρέπει να παραμείνει στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** ο εργαζόμενος μετά το πέρας της εκπαιδευτικής του άδειας και το οποίο αποτελεί στοιχείο μονομερούς δέσμευσης του εργαζομένου προς την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.**

ΑΡΘΡΟ 28

ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι λόγω ασθένειας, η οποία έχει πιστοποιηθεί από τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα, κωλύονται να προσέλθουν στην εργασία τους, δικαιούνται άδεια ασθενείας με αποδοχές, οφείλουν όμως εντός της αυτής ημέρας και πάντως χωρίς υπαίτια καθυστέρηση να ειδοποιήσουν σχετικά την αρμόδια υπηρεσία της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**. Στην περίπτωση αυτή προσκομίζονται στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** τα απαραίτητα πιστοποιητικά, με τα οποία αποδεικνύεται η ασθένεια, διαφορετικά θεωρείται αδικαιολόγητη η απουσία.

ΑΡΘΡΟ 29

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Ο κάθε εργαζόμενος οφείλει να προσκομίσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** όλα τα δικαιολογητικά της ασθένειάς του για να δικαιολογήσει την απουσία του.

Στην περίπτωση εργαζομένων ασφαλισμένων σε ασφαλιστικό οργανισμό, η ασθένεια πιστοποιείται από τις ιατρικές υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού.

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** δεν υποχρεώνεται να λάβει υπόψη τις γνωματεύσεις και βεβαιώσεις ιδιωτών γιατρών, εκτός της περίπτωσης εργαζομένων που δεν έχουν ακόμη νόμιμα ασφαλιστεί ή αδυνατούν από δικαιολογημένη αιτία ή σπουδαίο λόγο να προσφύγουν στις υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού.

ΑΡΘΡΟ 30

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΕΡΙ ΑΔΕΙΩΝ

Το προσωπικό δεν δικαιούται να κάνει χρήση αδείας πριν του γνωστοποιηθεί η απόφαση έγκρισης χορήγησης άδειας και πριν από την ορισμένη ημέρα έναρξής της. Το προσωπικό οφείλει αμέσως μετά τη λήξη της άδειας που χορηγήθηκε να επανέλθει στη θέση

του. Για τη συνδικαλιστική άδεια δεν απαιτείται έγκριση του εργοδότη αλλά απαιτείται ενημέρωσή του μία ημέρα πριν.

Όλες οι άδειες απουσίας καταχωρούνται στο Μητρώο των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ΄: ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ - ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 31

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** μπορεί να απευθύνεται στους Υπεύθυνους, Προϊσταμένους, Διευθυντές και να αναφέρει οποιοδήποτε προσωπικό του ζήτημα ή πρόβλημα που συνδέεται με τη θέση και την εργασία του στην Εταιρεία, εφόσον όμως έχει προηγουμένως απευθυνθεί στους αμέσως ιεραρχικά ανωτέρους του.

ΑΡΘΡΟ 32

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να δείχνουν κάθε επιμέλεια για την εκτέλεση της υπηρεσίας τους, να προασπίζουν και να προάγουν με κάθε τρόπο τα συμφέροντα της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν ιδιαίτερα να τηρούν τον Κανονισμό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.**, τις αποφάσεις και εντολές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, του/των Νομίμου/-ων Εκπροσώπου/-ων και των επικεφαλής των διοικητικών τμημάτων αυτής.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη από την Εταιρεία ώρα και να τηρούν πιστά το ωράριο εργασίας της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**. Σε περίπτωση προσωπικών ή άλλων απρόβλεπτων αναγκών του προσωπικού, η προσωρινή απομάκρυνση από το χώρο εργασίας επιτρέπεται μετά από άδεια του άμεσα προϊστάμενου. Εφόσον ειδικότερα πρόκειται για υπηρεσιακό θέμα, απαιτείται και σχετική γνωστοποίηση στη Διεύθυνση.

Να προσέχουν και να συντηρούν τον εξοπλισμό και γενικότερα τα περιουσιακά στοιχεία της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**, ευθυνόμενοι για κάθε ζημία που επήλθε στην Εταιρεία από πράξεις ή παραλείψεις τους και υποχρεούμενοι να αναφέρουν στην Εταιρεία έγκαιρα οποιαδήποτε βλάβη και απώλειά τους. Συνολικός κατάλογος των περιουσιακών αντικειμένων και του εν γένει εξοπλισμού της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** τηρείται στο Λογιστήριο της Εταιρείας.

Εργαζόμενος της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** δεν επιτρέπεται ούτε ατομικά ούτε ως μέλος συλλογικού οργάνου της να επιληφθεί ζητήματος, για το οποίο αυτός ή συγγενικό του πρόσωπο εξ αίματος ή αγχιστείας μέχρι και 3ου βαθμού, έχει συμφέρον το οποίο συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να παρακολουθούν εκπαιδευτικά προγράμματα (σεμινάρια, διαλέξεις και κάθε άλλη μορφή εκπαίδευσης) εντός του ωραρίου εργασίας ή και εκτός ωραρίου τους εφόσον κρίνεται σκόπιμο από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**. Σε περίπτωση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από άλλους φορείς (π.χ Ευρωπαϊκή Ένωση, Εθνικοί φορείς κλπ) εφαρμόζονται οι κανόνες που ισχύουν εκάστοτε για το κάθε πρόγραμμα σύμφωνα με τον προγραμματισμό της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**.

Το προσωπικό οφείλει να τηρεί εχεμύθεια σύμφωνα με το άρθρο 33 κατωτέρω.

Κάθε εργαζόμενος κατά τη λύση της εργασιακής του σχέσης ή οποτεδήποτε του ζητηθεί από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** υποχρεούται να παραδώσει όλα τα έγγραφα, σχέδια, φακέλους ή άλλα στοιχεία και υλικό σχετικό με την εργασία του στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**, καθότι αυτά αποτελούν περιουσιακά στοιχεία και τεχνογνωσία της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 33

ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ

Το προσωπικό οφείλει να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με πληροφορίες ή γεγονότα για τα οποία λαμβάνει γνώση εξ αιτίας ή με την ευκαιρία της εκτέλεσης των καθηκόντων του, η γνωστοποίηση των οποίων θα δημιουργούσε επιχειρησιακό πρόβλημα στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**. Ειδικότερα, το προσωπικό δεν δικαιούται σε καμία περίπτωση, είτε κατά την απασχόλησή του από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**., ή ακόμη και μετά (εκτός κι αν είναι αναγκαίο για την εκτέλεση των καθηκόντων του) να αποκαλύπτει ή να χρησιμοποιεί απόρρητες πληροφορίες που ανήκουν στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**., ή στους μετόχους της ή στις άλλες εταιρείες του Ομίλου Eldorado (ή όποιου άλλου Ομίλου ανήκει η Εταιρεία στο μέλλον), ή σε εταιρείες που έχουν συνεργαστεί μαζί του στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας του, ή προμηθευτές, πελάτες και εργαζόμενους αυτών. Ως τέτοιου είδους πληροφορίες θεωρούνται, ενδεικτικά και όχι αποκλειστικά, όσα στοιχεία έχουν καταχωρηθεί με την ένδειξη ΑΠΟΡΡΗΤΟ ή ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ, ή εκείνες που παρέχονται από τρίτα μέρη ως εμπιστευτικές και γενικά κάθε είδος πληροφορία ή στοιχείο μπορεί καθ' οιονδήποτε τρόπο να ζημιώσει ή να βλάψει την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.**, θυγατρικές της εταιρείας ή τις άλλες εταιρείες του Ομίλου Eldorado ή τυχόν τρίτα μέρη (ή πελάτες ή συνεργάτες ή

συναλλασσόμενους με την Εταιρεία), αν γίνει γνωστό σε τρίτους. Ως εμπιστευτικές πληροφορίες αναφέρονται ενδεικτικά οι ακόλουθες: επαγγελματικές υποθέσεις, εμπορικά μυστικά και διαδικασίες παραγωγής της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**. ή των παραπάνω νομικών ή φυσικών προσώπων, σχέδια και διαδικασίες κατασκευής που εφαρμόζονται από αυτήν, τιμές υλικών που αγοράζει ή πωλεί η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**., λίστες προμηθευτών, πελατών, λογιστική και τιμολογιακή πολιτική, στοιχεία προσωπικού και στοιχεία/μέρη των μελλοντικών ενεργειών της Εταιρείας και των άλλων προστατευόμενων νομικών ή φυσικών προσώπων.

Οι διατάξεις του παρόντος όρου θα παραμένουν σε πλήρη ισχύ και μετά την λύση της σύμβασης εργασίας του προσωπικού και μετά την παύση της απασχόλησης για οποιοδήποτε λόγο, σε οποιαδήποτε στιγμή και καθ' οιονδήποτε τρόπο αυτή λάβει χώρα.

ΑΡΘΡΟ 34

ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΝΤΟΛΩΝ - ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ

Το προσωπικό οφείλει να εκτελεί με ακρίβεια τις γραπτές ή προφορικές εντολές των υπευθύνων της διοικητικής ενότητας, στην οποία είναι ενταγμένο. Οι εργαζόμενοι στα πλαίσια παροχής της εργασίας του υποχρεούνται να εκτελούν οποιεσδήποτε συναφείς με τις δραστηριότητες της διοικητικής ενότητας που εντάσσονται, εργασίες, εφόσον οι ανάγκες της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** το απαιτούν, λαμβανομένης υπόψη της επιστημονικής και επαγγελματικής τους ιδιότητας.

Οι εντολές που αφορούν γενικότερα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας του προσωπικού και των εγκαταστάσεων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** εκτελούνται ακόμη και αν δεν εμπίπτουν στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του εργαζομένου.

Η κατά περίπτωση συμμετοχή του προσωπικού σε ομάδες εργασίας ή επιτροπές που έχουν σχέση με το αντικείμενο εργασίας τους γίνεται με απόφαση της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και είναι υποχρεωτική.

ΑΡΘΡΟ 35

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ Α.Ε

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** οφείλει :

- Να τηρεί απέναντι στους εργαζομένους την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- Να παίρνει όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για τους όρους υγιεινής, ασφάλειας του προσωπικού, καθαριότητας των χώρων εργασίας όπως και των κοινόχρηστων χώρων. Για το σκοπό αυτό πρέπει να λαμβάνει όλα τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την

αποφυγή ατυχημάτων και ασθενειών.

- Να φροντίζει να πληροφορεί τακτικά τους εργαζομένους για θέματα προσωπικού και γενικότερα για θέματα της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**.
- Να φροντίζει να εξασφαλίζει στους εργαζομένους μέσα στα πλαίσια των δυνατοτήτων του, την παροχή επαγγελματικών γνώσεων καθώς και τις απαραίτητες δυνατότητες που θα τους επιτρέψουν να αναπτύξουν τις ικανότητες και την αποδοτικότητά τους τόσο προς το συμφέρον της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** όσο και για την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Να μην αναμιγνύεται στην συνδικαλιστική δραστηριότητα των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 36

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

Οι υπεύθυνοι διοικητικών θέσεων οφείλουν να μεριμνούν για την κανονική και απρόσκοπτη εκτέλεση της εργασίας μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων που τους έχουν ανατεθεί από την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**

Για την εκπλήρωση του σκοπού της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε,** οι Υπεύθυνοι Διοικητικών Τομέων ή τυχόν λοιποί υπεύθυνοι στις διάφορες υπηρεσίες/εργασίες/γραφεία κάθε Τομέα, οφείλουν ιδίως :

- Να μεριμνούν για την τήρηση του παρόντος, των λοιπών Κανονισμών και των αποφάσεων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**.
- Να υλοποιούν με συνέπεια τον προγραμματισμό και να ακολουθούν τις κατευθύνσεις που αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η ανάπτυξη πρωτοβουλιών εκ μέρους τους πρέπει να ακολουθεί την ιεραρχική δομή της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και να συντονίζεται με τις αποφάσεις των καταστατικών οργάνων αυτής.
- Να διευθύνουν και να καθοδηγούν το άμεσα ή έμμεσα υφιστάμενο σ' αυτούς προσωπικό, για την έγκαιρη, πλήρη και ακριβή εκπλήρωση των καθηκόντων του.
- Να μεριμνούν, ώστε οι υφιστάμενοι τους να ενημερώνονται αμέσως για τις ανακοινώσεις και αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας τους.
- Να παρέχουν στους υφισταμένους τους κάθε πληροφορία, διευκρίνιση και ενημέρωση σχετικά με τα θέματα που χειρίζονται, για την πληρέστερη εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- Να απευθύνουν τυχόν υποδείξεις και παρατηρήσεις προς τους υφισταμένους τους,

με τρόπο που δεν θίγει την προσωπικότητα και δεν μειώνει την αξιοπρέπειά τους.

- Να υποβάλλουν κάθε αναφορά ή αίτημα του υφισταμένου προσωπικού τους προς το Διοικητικό Συμβούλιο της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**, χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, εφόσον το θέμα αφορά και το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Να σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων.
- Να μεριμνούν για τη βελτίωση της αποδοτικότητας της διοικητικής ενότητας, όπου είναι υπεύθυνοι.

ΑΡΘΡΟ 37

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ

Οποιουδήποτε είδους τεχνογνωσία παράγεται από την εργασία προσωπικού της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** , όπως, τυποποίηση εντύπων, ερωτηματολογίων, ειδικές οδηγίες τεχνικής υποστήριξης, οδηγίες χρήσης ειδικού εξοπλισμού, στρατηγική έρευνας αγοράς και ότι άλλο σχετικό αποτελούν πνευματική, βιομηχανική κ.λπ. ιδιοκτησία της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και παραμένουν στην αποκλειστική κυριότητα αυτής με μέριμνα όλων των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 38

ΕΥΤΑΞΙΑ ΣΤΟΝ ΤΌΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τηρούν την τάξη στους χώρους της εργασίας των και να μεριμνούν για την ομαλή διεξαγωγή των λειτουργιών και των υπηρεσιών καθαρισμού της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε**. Για το σκοπό αυτό δεν επιτρέπεται στους εργαζομένους :

- Η εισαγωγή στην **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και χρήση κάθε οινοπνευματώδους ποτού ή άλλων ψυχοτρόπων ουσιών.
- Οι ύβρεις, οι χειροδικίες και εν γένει απρεπείς χειρονομίες και φράσεις μεταξύ των συναδέλφων, στους χώρους εργασίας και τους χώρους γραφείων.
- Η παρακώλυση εργαζομένων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- Η ανάρτηση κάθε είδους εγγράφων, εικόνων κ.λπ. αντικειμένων στους χώρους εργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που ορίζει ο νόμος, όπως ενδεικτικά, η ανάρτηση εγγράφων συλλογικών οργάνων των εργαζομένων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** ή ενημερωτικών εντύπων, σε χώρους που καθορίζονται με κοινή απόφαση των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας και των συλλογικών οργάνων των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εξασφαλίζεται η ανεμπόδιστη διακίνηση ιδεών σύμφωνα με την ισχύουσα Νομοθεσία.
- Η οργάνωση συγκεντρώσεων μέρους ή όλου του προσωπικού μέσα στους χώρους της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** χωρίς άδεια, πλην των περιπτώσεων που ορίζει ο νόμος

(βλπ. σχετικές διατάξεις του νόμου 1264/82) και σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που τίθενται από το νόμο.

- Η ανυπακοή προς τους υπευθύνους στα πλαίσια υλοποίησης των συμβατικών τους υποχρεώσεων, η άρνηση ή παράλειψη εκτέλεσης αρμοδίως ανατιθέμενης εργασίας και γενικά κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει ή να διαταράξει την ομαλή λειτουργία της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** ή τη συμμόρφωση της στις ανειλημμένες υποχρεώσεις της.

ΑΡΘΡΟ 39

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΤΟΚΩΝ ΔΑΝΕΙΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η Εταιρεία στα πλαίσια ταμειακής διευκόλυνσης προς το προσωπικό της δύναται να χορηγεί άτοκα δάνεια, κατά ποσό που δεν θα ξεπερνά το συνολικό μικτό ποσό δύο (2) μηνιαίων μισθών, κατόπιν σχετικού έγγραφου αιτήματος, με γνώμονα τα ταμειακά διαθέσιμα της και το αιτούμενο ποσό χορήγησης με διάρκεια αποπληρωμής έως 12 μήνες. Κατά τη χορήγηση καταρτίζεται σύμβαση χορήγησης δανείου και υπογράφεται από τον εκάστοτε νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας καθώς και από τον εργαζόμενο. Η αποπληρωμή θα γίνεται μέσω παρακράτησης από το Τμήμα Προσωπικού κατά την εκκαθάριση της μισθοδοσίας μηνός.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η΄: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΑΡΘΡΟ 40

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε υπαίτιος πράξη ή παράλειψη, η οποία αντιβαίνει στις νόμιμες και συμβατικές υποχρεώσεις των εργαζομένων και που δύναται να καταλογισθεί στον πράξαντα.

Οι νόμιμες και συμβατικές υποχρεώσεις των εργαζομένων προσδιορίζονται από:

α) τις σχετικές διατάξεις των εκάστοτε νόμων,

β) την ατομική ή συλλογική ή επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας τους,

γ) τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και τέλος

δ) τις εκάστοτε εγκυκλίους, ανακοινώσεις και εντολές των οργάνων της Εταιρείας ή των αρμοδίων Αρχών, εφόσον δεν είναι αντίθετες στα ανωτέρω υπό α, β και γ.

Ως πειθαρχικά παραπτώματα, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, αναφέρονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Καθυστέρηση προσέλευσης στην εργασία ή πρόωρη αποχώρηση, αδικαιολόγητη και αυθαίρετη απουσία, όπως και η έξοδος από την Εταιρία χωρίς κατάλληλη άδεια από τον προϊστάμενο.
- Αντικανονική ή απρεπής ή ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους & τους συναδέλφους.
- Παράβαση ή παράλειψη υπηρεσιακού καθήκοντος.
- Άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας από εργαζόμενο προς την Εταιρεία.
- Η απείθεια προς τις εντολές των υπευθύνων ή προϊσταμένων τους, η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσιακών εντολών.
- Πλημμελής παροχή εργασίας - εκτέλεση καθήκοντος.
- Παρότρυνση σε πράξη απειθαρχίας ή παρεμπόδιση του προσωπικού να εκτελεί τα καθήκοντά του. Δεν θεωρούνται τέτοιες, η νόμιμη άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και οι προσκλήσεις του σωματείου προς τους εργαζόμενους για συνδικαλιστική δράση και νόμιμες ενέργειες, καθώς και παροτρύνσεις σε νόμιμη ενέργεια ή παράλειψη για την προστασία της υγείας, ασφάλειας, αξιοπρέπειας και σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων.
- Παράβαση της επιβαλλόμενης εχεμύθειας ή εμπιστευτικότητας στοιχείων της Εταιρείας.
- Δημόσια επίκριση ή δυσμενής σχολιασμός υπηρεσιακών ενεργειών οργάνων της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** προφορικά ή έγγραφα, που γίνονται με ψευδή ή ανακριβή επιχειρήματα.
- Εγκατάλειψη θέσης.
- Αναφορά ή δήλωση – σε ενδοεπιχειρησιακή κατάθεση – ψευδών γεγονότων.
- Μη τήρηση των κανόνων και των οδηγιών της Εταιρίας, παράβαση των κανονισμών και του παρόντος Κανονισμού.
- Σύνταξη από υπεύθυνο διοικητικού τομέα ή άλλο προϊστάμενο μη αντικειμενικής έκθεσης για υφιστάμενο του.
- Εκτέλεση κατά τις εργάσιμες ώρες οποιασδήποτε άλλη εργασίας που δεν έχει σχέση με την εργασία του εργαζομένου στην Εταιρεία.
- **Η παράλειψη ή αποφυγή υποβοήθησης ή παρεμπόδιση του έργου κάθε υπηρεσιακού οργάνου ενεργούντος στα πλαίσια της αρμοδιότητας του κατά τις κείμενες διατάξεις.**
- **Οποιαδήποτε πράξη που αντίκειται στις κείμενες διατάξεις που αφορούν τις εργασίες, που αποτελούν το επιχειρηματικό αντικείμενο της Εταιρίας**

- **Ο χρηματισμός, η δωροληψία, η χρησιμοποίηση μέσων και δυναμικού της Εταιρίας για την εκτέλεση ίδιων εργασιών ή εργασιών τρίτων ξένων προς την Εταιρία.**
- **Η μη τήρηση των κανόνων Υ&Α της Εταιρείας.**
- **Η οιασδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου, ως ορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (λ.χ. λεκτική βία, ηθική παρενόχληση κλπ.), που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.**

Τα πειθαρχικά παραπτώματα των εργαζομένων διέπονται από τις διατάξεις περί πειθαρχικών ποινών του παρόντος Κανονισμού.

ΑΡΘΡΟ 41

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Οι ποινές που μπορεί να επιβάλλονται στο προσωπικό είναι οι εξής :

- Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.
- Έγγραφη επίπληξη.
- Πρόστιμο μέχρι του 1/25 του μισθού.
- Προσωρινή απόλυση (αργία), μέχρι 10 ημέρες για όλον τον ημερολογιακό χρόνο.

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** οφείλει να ενεργεί μέσα σε χρονικό διάστημα πέντε (5) μηνών από τότε που έγινε δυνατή η γνώση του πειθαρχικού αδικήματος.

Τα επιβαλλόμενα πρόστιμα στο προσωπικό κατατίθενται σε ειδικό τραπεζικό λογαριασμό υπέρ του ΟΑΕΔ ή όπου εκάστοτε ο νόμος ορίζει.

Κατά τη διάρκεια της αργίας, επέρχεται αναστολή της σύμβασης εργασίας και ο τιμωρούμενος με το μέτρο της αργίας στερείται των αποδοχών του κατά τον χρόνο που διαρκεί αυτή. Επίσης η επιβολή της αργίας συνεπάγεται το δικαίωμα της Εταιρείας να απαγορεύσει την είσοδο του εργαζομένου στο χώρο της εργασίας κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

Η επιβολή πειθαρχικής ποινής είναι ανεξάρτητη της ποινικής διώξεως και του δικαιώματος της Εταιρείας να αξιώσει την αποκατάσταση κάθε θετικής ή αποθετικής ζημίας. Η εταιρεία οφείλει να εφαρμόζει την αρχή της αναλογικότητας για την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας στα πλαίσια της εν λόγω πειθαρχικής διαδικασίας, αποτελεί το έσχατο μέτρο, στο οποίο η εταιρεία δύναται να προσφύγει εφόσον εξαντλήσει τις άλλες ποινές.

Σε ό,τι αφορά ειδικότερα την πρόληψη αλλά και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, πέραν των διαλαμβανόμενων γενικών πειθαρχικών ποινών και της σχετικής πειθαρχικής διαδικασίας, εφαρμοστέο είναι επίσης το Παράρτημα, που ακολουθεί στο τέλος και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του παρόντος Κανονισμού.

ΑΡΘΡΟ 42

ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΤ' ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ Ή ΚΑΘ' ΥΠΟΤΡΟΠΗ

Η κατ' εξακολούθηση διάπραξη ενός παραπτώματος από τα αναφερόμενα στον παρόντα Κανονισμό αποτελεί επιβαρυντική περίπτωση.

Η καθ' υποτροπή διάπραξη του ίδιου, αναλόγου, ή παρόμοιου παραπτώματος για το οποίο ήδη έχει επιβληθεί ποινή, θεωρείται σαν ιδιαίτερη επιβαρυντική περίπτωση για την επιβολή της νέας ποινής.

ΑΡΘΡΟ 43

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ

Πειθαρχική δικαιοδοσία και αρμοδιότητα έχουν:

Α) Ο Υπεύθυνος του Τομέα στον οποίο εντάσσεται ο εργαζόμενος που υπέπεσε στο παράπτωμα μπορεί να επιβάλει την ποινή της προφορικής παρατήρησης και να εισηγηθεί στο Γενικό Διευθυντή, το Νόμιμο Εκπρόσωπο της Εταιρείας ή το νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο την επιβολή αυστηρότερης ποινής.

Β) Ο Γενικός Διευθυντής, ο Νόμιμος Εκπρόσωπος της Εταιρείας ή το νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο, μπορούν να επιβάλουν οποιαδήποτε ποινή απευθείας ή μετά από σχετική εισήγηση του Υπεύθυνου του Τομέα εργασίας στον οποίο εντάσσεται ο εργαζόμενος που υπέπεσε στο παράπτωμα και του Υπευθύνου του τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 44

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η πειθαρχική δίωξη του εργαζομένου αρχίζει με την κλήση του σε απολογία από το πειθαρχικό όργανο. Στην κλήση πρέπει να καθορίζεται το αποδιδόμενο στον εγκαλούμενο παράπτωμα.

Η απολογία του εργαζομένου, υποβάλλεται εντός προθεσμίας πέντε (5) εργασίμων ημερών από την ημερομηνία της κλήσης, είτε γραπτώς από τον ίδιο είτε ενώπιον νόμιμα οριζομένων από την Εταιρεία προσώπων που διενεργούν στο όνομα και για λογαριασμό της

Εταιρείας τη διαδικασία της απολογίας και τηρούν εγγράφως κατά τη διάρκειά της πρακτικά. Είναι δυνατή η παράταση της προθεσμίας σε περίπτωση δικαιολογημένου κωλύματος είτε του εργαζομένου είτε της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υποβάλει την απολογία του εντός του χρονικού διαστήματος των πέντε (5) εργασίμων ημερών ή κατόπιν παράτασης αυτού κατά τα ανωτέρω, τα αρμόδια όργανα μπορούν να του επιβάλουν τις ποινές που προβλέπονται στον παρόντα Κανονισμό και χωρίς να λάβουν την απολογία του.

Για πειθαρχικά παραπτώματα που επισύρουν, κατά την κρίση των πειθαρχικών οργάνων που αναφέρονται στο άρθρο 43 ανωτέρω , ποινή ανώτερη της αρμοδιότητάς τους, ενημερώνουν και εισηγούνται σχετικά στο Γενικό Διευθυντή, στο Νόμιμο Εκπρόσωπο της Εταιρείας ή στο νόμιμα εξουσιοδοτημένο πρόσωπο και στο Τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, στο οποίο και αποστέλλουν τα σχετικά αποδεικτικά (σχηματισθείσα «δικογραφία»).

Κανείς δεν διώκεται πειθαρχικά περισσότερο από μια φορά για την ίδια πράξη που έχει ήδη κριθεί πειθαρχικά. Για την ίδια πράξη επιβάλλεται μια ποινή, ακόμα και αν η πράξη ενέχει τα στοιχεία περισσότερων του ενός πειθαρχικών παραπτωμάτων. Στην περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.

Η διαδικασία θα πρέπει να ολοκληρωθεί το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από την κλήση σε απολογία του εργαζομένου.

Τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά την παρέλευση ενός (1) έτους από την ημέρα κατά την οποία τελέστηκαν ή εφόσον παρήλθαν πέντε (5) μήνες από την ημέρα που περιήλθε σε γνώση της Εταιρείας η διάπραξή τους.

Παραγεγραμμένα πειθαρχικά αδικήματα λαμβάνονται υπόψη ως επιβαρυντική περίσταση κατά την επιμέτρηση της ποινής άλλου πειθαρχικού παραπτώματος.

Οι πειθαρχικές αποφάσεις διατυπώνονται πάντοτε αιτιολογημένα με πλήρη έκθεση των πραγματικών γεγονότων που τις θεμελιώνουν και είναι υποχρεωτικές για την **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** και τον εργαζόμενο.

ΑΡΘΡΟ 45

ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η εκτέλεση των πειθαρχικών αποφάσεων γίνεται με μέριμνα και ευθύνη του νόμιμα εξουσιοδοτημένου από την Εταιρεία προσώπου και σύμφωνα με το νόμο. Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται έγγραφα στον εργαζόμενο, ο οποίος και υπογράφει χρονολογημένο αποδεικτικό. Αντίγραφο της απόφασης και το χρονολογημένο αποδεικτικό φυλάσσεται στον ατομικό φάκελο του εργαζομένου που τηρείται στο Τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ΄:ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΑΡΘΡΟ 46

ΜΗΤΡΩΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Για κάθε εργαζόμενο τηρείται από το τμήμα Προσωπικού της Εταιρείας, σύμφωνα με το νόμο (ενδεικτικά αναφέρονται οι διατάξεις του Νόμου 2472/1997, όπως ισχύει κάθε φορά), Μητρώο που περιλαμβάνει όλα τα υπηρεσιακά στοιχεία των εργαζομένων.

Στο Μητρώο καταχωρούνται όλα τα έγγραφα που αφορούν τον κάθε εργαζόμενο, δηλαδή:

- Αποδεικτικά τυπικών και ουσιαστικών προσόντων.
- Αποδεικτικά οικογενειακής κατάστασης και στοιχείων ταυτότητας του εργαζόμενου.
- Αποδεικτικά υπηρεσιακής εξέλιξης.
- Αμοιβές.
- Άδειες.
- Πιστοποιητικά Υπηρεσίας.
- Πιστοποιητικά Ασφαλιστικά και Φορολογικά του εργαζομένου.
- Βιογραφικό Σημείωμα του Εργαζομένου.
- Οτιδήποτε είναι χρήσιμο για την άσκηση από τον εργαζόμενο των καθηκόντων αλλά και των δικαιωμάτων του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι΄: ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 47

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ - ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** παράλληλα με τις διαδικασίες προγραμματισμού και γενικότερης συνεργασίας που ακολουθεί, μπορεί να καλεί το σύνολο

των εργαζομένων ή/και τους εργαζομένους κατά διοικητικές ενότητες ή τμήματα, με στόχο την άμεση και πληρέστερη ενημέρωση αυτών σε θέματα που τους αφορούν καθώς και για γενικότερα θέματα της **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** .

ΑΡΘΡΟ 48

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Η **Ελληνικός Χρυσός Α.Ε** υποχρεούται να μεριμνά για τους όρους υγιεινής, ασφάλειας και καθαριότητας των γραφείων και των χώρων εργασίας, όπως και των κοινόχρηστων χώρων. Για το σκοπό αυτό λαμβάνει όλα τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την αποφυγή ατυχημάτων και ασθενειών.

Ατομικά ο κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει κανόνες Υ&Α κατά την παροχή της εργασίας του, η οποία μπορεί να επηρεάζει άλλους συναδέλφους του, σύμφωνα με την εκπαίδευση του και κατάλληλες οδηγίες της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι μεταξύ των άλλων έχουν και τις παρακάτω υποχρεώσεις.

- Οφείλουν να τηρούν σχολαστικά τις διατάξεις του Κανονισμού Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών και των ειδικών κανονισμών που διέπουν τη λειτουργία της Εταιρείας και να υπακούουν στις εντολές των ιεραρχικά ανωτέρων τους.
- Να μην εγκαταλείπουν την εργασία τους χωρίς σοβαρό λόγο και άδεια του ιεραρχικά ανώτερου.
- Να ενημερώνουν άμεσα τους ιεραρχικά ανωτέρους τους για καθετί που σχετίζεται με την ασφάλεια και καλή λειτουργία της Εταιρείας, καθώς και την ανεύρεση αρχαιολογικών ή άλλων επιστημονικών ευρημάτων.
- Να μην υποτιμούν τους κινδύνους και να μην αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες πέρα απ' τις δυνάμεις, τις γνώσεις και τα καθήκοντά τους.
- Να γνωρίζουν και να τηρούν την σήμανση, τα πυροσβεστικά σημεία, τις οδούς διαφυγής, τη θέση του πλησιέστερου φαρμακείου κ.α.
- Να φέρουν και φορούν στη διάρκεια εργασίας, σύμφωνα με τις εντολές των ιεραρχικά ανωτέρων τους, τα ατομικά είδη προστασίας και να φροντίζουν για την καλή διατήρησή τους καθώς και να τηρούν εν γένει τον Κανονισμό Υ&Α της Εταιρείας.
- Να μην κυκλοφορούν άσκοπα στους χώρους εργασίας καθώς και να μην εισέρχονται ή παραμένουν σ' αυτούς χωρίς λόγο και άδεια του αρμόδιου προϊσταμένου.
- Να εργάζονται με επιμέλεια και σοβαρότητα, να χειρίζονται και χρησιμοποιούν, με

σωστό τρόπο, τα μηχανήματα, εργαλεία και όργανα, να φροντίζουν για τη μεταφορά, επισκευή και συντήρησή τους και γενικά τη διατήρησή τους σε καλή κατάσταση.

- Να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατρέπουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφαλείας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων.
- Να μην ρυπαίνουν τους χώρους εργασίας και το περιβάλλον, καθώς και να μην καταστρέφουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τις πινακίδες και τα σήματα του έργου.
- Να ενημερώνουν το γιατρό του έργου, για κάθε πρόβλημα της υγείας τους.
- Να συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα και στις ασκήσεις διάσωσης, εγκατάλειψης και πυρασφάλειας του έργου.
- Να αναφέρουν αμέσως στον τεχνικό ασφαλείας και γιατρό εργασίας όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθούν ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας,
- Να συνδράμουν την Εταιρεία και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας ή γιατρού εργασίας, για όσο διάστημα απαιτείται, ώστε: 1) να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των απαιτήσεων ή καθηκόντων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας ή την αρμόδια Επιθεώρηση Μεταλλείων ή οποιαδήποτε άλλη εποπτεύουσα αρχή, για την προστασία της Α&Υ των εργαζομένων, 2) η Εταιρεία να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.
- Να μην κάνουν χρήση, κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και πριν αναλάβουν αυτή, ψυχοτρόπων ουσιών (λ.χ. αλκοόλ) καθώς η χρήση των ουσιών αυτών θα μπορούσε αν θέσει σε κίνδυνο τους εαυτούς τους και άλλους εργαζόμενους ή τρίτους.

ΑΡΘΡΟ 49

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Ο παρών Κανονισμός ισχύει από την επόμενη της κατάθεσής του και της εγγραφής του στο σχετικό βιβλίο της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Ν. 1876/1990.

Η Εταιρεία οφείλει να παραδώσει αντίγραφο του παρόντος Κανονισμού σε όλους τους εργαζομένους. Άγνοια των διατάξεων του Κανονισμού δεν επιτρέπεται.

Παράρτημα Κανονισμού Εργασίας

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

«ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.»

Έκδοση:	1η
Ημερομηνία Έκδοσης:	…./…/2022
Δημιουργήθηκε Από:	Τμήμα Προσωπικού
Εγκρίθηκε Από:	Διοίκηση
Διαβούλευση με επιχειρησιακά σωματεία	…./…/2022
Διαβάθμιση Εμπιστευτικότητας:	Εσωτερικό Έγγραφο απευθυνόμενο στους εργαζόμενους της επιχείρησης

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ / ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΓΓΡΑΦΟΥ		
Ημερομηνία	Έκδοση	Περίληψη Τροποποίησης

ΕΓΚΡΙΣΗ ΕΓΓΡΑΦΟΥ			
Ημερομηνία	Ονοματεπώνυμο	Θέση / Τίτλος Εργασίας	Υπογραφή
/ /2022			
/ /2022			
/ /2022			
/ /2022			

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Α. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Άρθρο1: Δήλωση πολιτικής.

Άρθρο 2: Περιεχόμενο της παρούσης πολιτικής.

Άρθρο 3: Σκοπός της παρούσας πολιτικής.

Β. ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 4: Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 5: Έννοια «βίας και παρενόχλησης»

Άρθρο 6: Έννοια «παρενόχλησης»

Άρθρο 7: Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»

Άρθρο 8: Έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης

Άρθρο 9: Έννοια «διάκρισης»

Άρθρο 10: Έννοια «ισότητας των ευκαιριών»

Άρθρο 11: Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών

Άρθρο 12: Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Άρθρο 13: Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών:

Άρθρο 14: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών.

Άρθρο 15: Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

Άρθρο 16: Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Άρθρο 17: Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Άρθρο 18: Πρόσωπο αναφοράς – «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας.

Άρθρο 19: Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Γ. ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άρθρο 20: Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.

Άρθρο 21: Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Άρθρο 22: Μέτρα που λαμβάνονται.

Άρθρο 23: Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Άρθρο 24: Απαγόρευση αντιποίνων

Άρθρο 25: Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Δ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 26: Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες.

Άρθρο 27: Ανάρτηση της παρούσης πολιτικής

Ε. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΣΤ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΑΡΧΩΝ

Ζ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η. Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Α. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1.- Δήλωση πολιτικής.

Η εταιρία «ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΕ» (εφεξής «η εταιρία») δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας χωρίς βία, παρενοχλήσεις, εκφοβισμούς και διακρίσεις. Δηλώνει την μηδενική της ανοχή σε τέτοιας μορφής συμπεριφορές συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς από συναδέλφους, προϊσταμένους, διευθυντές, πελάτες, επισκέπτες, εργολάβους και συνεργάτες. Οι εργαζόμενοι και οι κάθε φύσεως συνεργάτες της εταιρίας απαγορεύεται να προβούν σε οποιαδήποτε απειλή βίας ή βίαιη ενέργεια, σε οιαδήποτε παρενόχληση διάκριση και παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών. Η εταιρία ενεργεί με κάθε τρόπο και δυναμικά στην πρόληψη της βίας και παρενόχλησης και στην παροχή ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο.

2.- Περιεχόμενο της παρούσης πολιτικής.

Η παρούσα πολιτική περιέχει : (α) την εκτίμηση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, (β) τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, (γ) την διαχείριση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, (δ) τις ενέργειες, που θα λαμβάνουν χώρα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, (ε) τα δικαιώματα και τους υποχρεώσεις των εργαζομένων κτης εταιρίας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία, στο μέτρο και στον βαθμό της ατομικής ς τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, (στ) τον ορισμό προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών

στην εργασία, (ζ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, (η) την διαδικασία για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για τα ανωτέρω περιστατικά, τους ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, (θ) την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, (ι) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, (ια) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

3.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής.

Ο σκοπός της παρούσης πολιτικής είναι:

Να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της εταιρίας απολαμβάνουν ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από βία ή παρενόχληση, οποιουδήποτε είδους, είτε αυτή προκύπτει από κάποιον άλλο εργαζόμενο είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο επισκέπτεται τον εργασιακό χώρο ή αλληλεπιδρά με το προσωπικό.

Να γίνει κατανοητό ότι όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες αξίζουν να αντιμετωπίζονται με ευγένεια και σεβασμό.

Να προαχθεί η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζομένων αναφορικά με τη σημασία της καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Να γνωρίζουν και να κατανοούν όλα τα άτομα ότι, πράξεις βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παράβασης της ισότητας των ευκαιριών θεωρούνται σοβαρό παράπτωμα για το οποίο θα επιβάλλονται οι απαραίτητες κυρώσεις.

Να γνωρίζουν όσοι υπόκεινται σε πράξεις βίας ή παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητα των ευκαιριών ότι διαθέτουν πρόσβαση και βοήθεια, προκειμένου να ασκήσουν σχετική καταγγελία.

Β.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

4.- Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου) και

όλους τους παρέχοντες οιαδήποτε υπηρεσία στην εταιρία, αλλά και τους συνεργάτες αυτής ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς, που τους συνδέει με την εταιρία, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και υποψηφίων που αιτούνται εργασία.

5.- Έννοια «βίας και παρενόχλησης»

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται 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.

6.- Έννοια «παρενόχλησης»

Ως «παρενόχληση» νοούνται μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως 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 διάκρισης.

7.- Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται 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.

8.- Έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι κάθε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση

ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις. Συστατικά στοιχεία των όρων «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση» είναι:

• Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά

• Η συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αντίστοιχα

• Η συμπεριφορά που μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική από τον/την αποδέκτη/τρια και η οποία δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

9.- Έννοια «διάκρισης»

Διάκριση είναι κάθε πρακτική ή συμπεριφορά, σκόπιμη ή μη, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο σε ένα άτομο ή ομάδα ατόμων λόγω της υπαγωγής σε μια προστατευόμενη από τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα ομάδα (π.χ. αναπηρία, φύλο, φυλή, ηλικία κ.λπ.) ή σε συνθήκες που δεν σχετίζονται με τις ικανότητες του ατόμου ή με την εν λόγω απασχόληση. Διακρίσεις μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα άμεσης διαφορετικής μεταχείρισης ή μπορεί να προκύψουν από την άνιση επίδραση της όμοιας μεταχείρισης ατόμων και ομάδων. Σε κάθε περίπτωση, εάν η επίδραση στο άτομο έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης, παροχές, κατάρτιση, προαγωγές κ.λπ., διαθέσιμες σε άλλους, αυτή αποτελεί διάκριση.

10.- Έννοια «ισότητας των ευκαιριών»

Η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί γενική αρχή με δύο πτυχές: την ίση μεταχείριση προσώπων και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και περιλαμβάνει, ειδικά στον χώρο της απασχόλησης, την δυνατότητα ίσων ευκαιριών σε όλο το προσωπικό και τους συνεργάτες, ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, καταγωγής κλπ.

11.- Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων.

β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

12.- Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την μη εμφάνιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων και για την μη παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών, έχει ενημερώσει με κάθε πρόσφορο μέσο και έχει ευαισθητοποιήσει σχετικά το προσωπικό και τους συνεργάτες της, έχει εισάγει διαδικασίες ελέγχου και παρακολούθησης ανάλογων συμπεριφορών και έχει εισάγει εύκολους και προσβάσιμους διόδους επικοινωνίας μεταξύ των θυμάτων και της ίδιας, με κύριο γνώμονα την μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση και τις διακρίσεις, την εμπιστευτικότητα, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ουσιαστική διερεύνηση των καταγγελιών ή απλών αναφορών για επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών. Για τους λόγους αυτούς, εκτιμάται ότι ο κίνδυνος εμφάνισης ανάλογων φαινομένων είναι ιδιαίτερα χαμηλός. Παρ΄όλα αυτά, με την παρούσα πολιτική τίθενται εκ νέου οι βάσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση παρόμοιων φαινομένων, ώστε να διασφαλισθεί ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς βία, παρενόχληση και διακρίσεις και με ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους.

Σε συνεργασία με τον ιατρό εργασίας, στην εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου του άρθρου 43 του ν. 3850/2010 προστίθενται οι πιθανοί κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη:

Τις συνθήκες εργασίας και τις ρυθμίσεις, την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, ανάλογα με την περίπτωση.

Διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και φύλο, πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση

Ειδικότερα, η εκτίμηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία, εκτίθεται στο Παράρτημα Ι της παρούσης πολιτικής.

13. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η εταιρία:

α) Κοινοποιεί την παρούσα σε όλους τους εργασιακούς χώρους της Εταιρίας

β) Ενημερώνει συνεχώς και με κάθε πρόσφορο μέσο, ακόμη και με την συμμετοχή ειδικών ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ., το προσωπικό και τους συνεργάτες της σχετικά με την μηδενική ανοχή που επιδεικνύει σε περιστατικά βίας, παρενοχλήσεων και διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, με τα δικαιώματα των θυμάτων και τις απλές αλλά ασφαλείς διαδικασίες, που μπορούν να ακολουθηθούν εάν οι εργαζόμενοι ή οι τρίτοι συνεργάτες πέσουν θύματα βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων ή εάν υποπέσει στην αντίληψή τους η εμφάνιση αντίστοιχων περιστατικών κατά την εργασία, ενώ επιπλέον ενθαρρύνει διαρκώς το προσωπικό της να λαμβάνει μέρος σε σχετικά σεμινάρια ακόμη και τρίτων φορέων, παρέχοντας διευκολύνσεις για την συμμετοχή τους σε αυτά.

γ) Συνεργάζεται συνεχώς με τον ιατρό εργασίας και συμμορφώνεται στις υποδείξεις του αναφορικά με την βελτίωση των μέτρων, που λαμβάνει για την πρόληψη και καταπολέμηση των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, ιδίως δε στο πλαίσιο αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, παράλληλα δε έχει αναθέσει στον ιατρό εργασίας και το καθήκον διενέργειας ειδικών σεμιναρίων, σε θέματα που άπτονται της ειδικότητάς του και αφορούν την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων.

δ) Έχει ενημερώσει ειδικώς τους διευθυντές κάθε τμήματος, ώστε να ελέγχουν εάν υποπέσει στην αντίληψή τους ανάλογο περιστατικό, ακόμη και εάν αφορά εργαζόμενους ή συνεργάτες τρίτου τμήματος και όχι του δικού τους.

ε) Έχει ορίσει πρόσωπο – σύνδεσμο επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης για θέματα παραβίασης της παρούσας πολιτικής σχετικά με την απαγόρευση βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων διατήρηση ισότητας των ευκαιριών. Το πρόσωπο αυτό είναι εξουσιοδοτημένο από την εταιρία να ενεργεί με ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα και την ταχύτητα με την οποία ενεργεί, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει.

στ) Έχει συστήσει ανεξάρτητη Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών.

ζ) Έχει εισάγει απλές, άμεσες, γρήγορες και ασφαλείς διαδικασίες έρευνας τυχόν καταγγελιών για βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα.

η) Έχει εισάγει μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.

θ) Έχει εισάγει αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που συνιστούν βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων.

ι) Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον βέβαια της ζητηθεί από αυτές.

ια) Εξετάζει τις τυχόν υποδείξεις για βέλτιστες πρακτικές των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

ιβ) Έχει εγκαταστήσει μπουτόν συναγερμού σε όλους τους χώρους της, διαθέτει επαρκή φωτισμό σε όλους τους χώρους της και παρέχει 24ωρη φύλαξη με ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό ιδιωτικής εταιρίας παροχής υπηρεσιών ασφαλείας σε όλους του χώρους των εγκαταστάσεών της.

ιγ) Συστήνει την προσφυγή σε μηχανισμούς άμεσης βοήθειας. Οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, που υφίστανται επιτυχώς στην Ελλάδα είναι οι εξής:

Η Γραμμή SOS 15900 είναι μια υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν αμέσως με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr. Περισσότερες λεπτομέρειες για τις αρχές και τον τρόπο λειτουργίας της Γραμμής SOS 15900 είναι διαθέσιμες εδώ:Κανονισμός Λειτουργίας Τηλεφωνικής Γραμμής SOS 15900

197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού Αττικής 210-197)

Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

ιδ) Αναθέτει σαφείς ρόλους και καθήκοντα και εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους.

ιε) Ρυθμίζει τις βάρδιες λαμβάνοντας υπόψη ιδιαίτερες ανάγκες των εργαζομένων (π.χ. νέες μητέρες, μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι, εργαζόμενοι με χρόνιες παθήσεις)

ιστ) Αναθεωρεί/επικαιροποιεί την μελέτη εκτίμησης πιθανών κινδύνων βίας και παρενόχλησης όταν εντοπίζονται νέοι κίνδυνοι ή ελλιπή προληπτικά μέτρα.

14.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών.

Η εταιρία ανά τακτά χρονιά διαστήματα (ετησίως) διοργανώνει συναντήσεις ενημέρωσης του προσωπικού και των συνεργατών προκειμένου να αποφευχθεί η εμφάνιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Στις ενημερώσεις αυτές εξηγούνται με κάθε σαφήνεια οι σχετικοί ορισμοί, δίδονται παραδείγματα περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, υπενθυμίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει την εμφάνιση και την αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών, καθώς και την μηδενική ανοχή της ίδιας της εταιρίας στην εμφάνισή τους, εξηγούνται με τρόπο απλό τα δικαιώματα που έχουν τα θύματα και οι κινήσεις, στις οποίες πρέπει να προβούν εάν έρθουν αντιμέτωπα με τέτοια περιστατικά, τόσο εντός της επιχείρησης όσο και ενώπιον των δημόσιων αρμοδίων αρχών. Η εταιρία ενεργεί άμεσα και γρήγορα, προστατεύοντας με κάθε τρόπο το θύμα, σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τερματίζοντας αμέσως την επίδειξη ανάλογων συμπεριφορών με την λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, μεταξύ των οποίων και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του θύτη ή η λύση της συνεργασίας με τρίτους και τονίζοντας ότι η εταιρία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων ειδών περιστατικών.

Επιπλέον, η εταιρία χορηγεί στο προσωπικό και στους συνεργάτες ειδικά έντυπα με σαφείς οδηγίες για τις βασικές κινήσεις στις οποίες πρέπει να προβούν σε περίπτωση που πέσουν θύμα βίας, παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών ή σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους η εκδήλωση τέτοιων περιστατικών κατά την εργασία μεταξύ τρίτων. Στα έντυπα αυτά περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, το πρόσωπο που έχει ορίσει η εταιρία ως σύνδεσμο μεταξύ της ιδίας και των θυμάτων, καθώς και τα

στοιχεία επικοινωνίας μαζί του, το οποίο θα τους καθοδηγεί, με μυστικότητα και σεβασμό, σε κάθε κίνησή τους, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με όλες τις δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, στις οποίες μπορούν να προσφύγουν ανά πάσα στιγμή τα θύματα.

Τέλος, η εταιρία έχει αναρτήσει σε εμφανή σημεία του χώρου εργασίας ειδικά ενημερωτικά έντυπα για την δυνατότητα καταγγελίας των ανωτέρω μορφών συμπεριφοράς, τα στοιχεία επικοινωνίας με το πρόσωπο – σύνδεσμο μεταξύ της ιδίας και των θυμάτων και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

15.- Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

1.- Κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής και γίνεται αποδέκτης παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης των διακρίσεων έχει το δικαίωμα, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα:

α) Να αναφέρει άμεσα το περιστατικό στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, ώστε να κινηθούν ταχύτατα όλες οι διαδικασίες, που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική. Σε περίπτωση αδυναμίας εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνησης ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού,

β) Δικαστικής προστασίας τόσο ενώπιον των ποινικών όσο και ενώπιον των αστικών Δικαστηρίων,

γ) Προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α` 207) και ν. 4443/2016 (Α` 232).

2.- Κάθε πρόσωπο, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής και υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, 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, εάν διαπιστώσει ότι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι στέλεχος, μέλος του ΔΣ της εταιρίας ή πρόσωπο με μεγάλη εξουσία εντός αυτής ή εάν διαπιστώσει ότι η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα,

ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή εάν κρίνει ότι όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία 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 ο αποχωρών οφείλει να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο μετά από σχετική ενημέρωση και επιβαίωση από την εταιρία η.

3.- Σε κάθε περίπτωση, κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής και γίνεται αποδέκτης παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης των διακρίσεων μπορεί να θεμελιώσει αξίωση για πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

16.- Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Οποιοδήποτε πρόσωπο, που συνδέεται με την εταιρία με οιαδήποτε σχέση, ιδίως δε τα άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, λάβει γνώση εκδήλωσης εις βάρος τρίτου περιστατικού βίας, ακόμη και ενδοοικογενειακής, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών υποχρεούται να κάνει αμέσως αναφορά στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, στη βάση των διαδικασιών, που προβλέπονται από την παρούσα πολιτική.

17.- Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η εταιρία, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας ή αναφοράς για εκδήλωση περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, έχει υποχρέωση να λάβει κάθε πρόσφορο και νόμιμο μέσο, ώστε να προστατεύσει το άτομο που φέρεται ως θύμα των ανωτέρω συμπεριφορών τόσο σε σχέση με την μη συνέχιση εκδήλωσης των εν λόγω συμπεριφορών όσο και σε σχέση με την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου.

Επιπλέον, σε περίπτωση διαπίστωσης, μετά την τήρηση της νόμιμης διαδικασίας ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την παρούσα πολιτική περί απαγόρευση βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, η εταιρία

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 ακόμα και την καταγγελία της ή της συνεργασίας, κατά τα οριζόμενα παρακάτω.

18.- Πρόσωπο αναφοράς – «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας.

Η εταιρία ορίζει τον εκάστοτε Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων ως πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμο» μεταξύ της ίδιας και του καταγγέλλοντα. Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται όσοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης:

α) Προκειμένου να τους καθοδηγεί και να τους ενημερώνει για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παράβασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, χορηγώντας τους όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για τα δικαιώματά τους (όχι μόνο εντός της επιχείρησης αλλά και ενώπιον των δικαστικών και διοικητικών αρχών) και τις υποχρεώσεις της εταιρίας.

β) Προκειμένου να απευθύνονται σε αυτό το πρώτον όλοι όσοι θεωρούν ότι έχουν γίνει αποδέκτες περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, κατά την διαδικασία, που προβλέπεται στην παρούσα πολιτική.

Το πρόσωπο αναφοράς έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα, με ανεξαρτησία, αντικειμενικότητα και εχεμύθεια και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα, την ταχύτητα με την οποία ενεργεί και με την εχεμύθεια, που επιδεικνύει, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει. Το πρόσωπο αναφοράς απαγορεύεται να κοινοποιήσει σε οιονδήποτε τρίτο δεν σχετίζεται με την διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση.

19.- Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, η εταιρία, σταθμίζοντας κάθε φορά τις συνθήκες, λαμβάνει κατά την κρίση της όλα τα πρόσφορα μέτρα, προς υποστήριξη του εργαζόμενου και προς προστασία της απασχόλησής του και εύκολης

προσαρμογής του (πχ χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήσεως του, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κλπ).

Γ. ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

20. Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής

Συστήνεται ανεξάρτητη Τριμελής Επιτροπή, αποτελούμενη από α) τον Γενικό Εκτελεστικό Διευθυντή Μεταλλείων, β) τον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων και γ) τον Νομικό Σύμβουλο της εταιρίας. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά κάποιο από τα πρόσωπα της Επιτροπής, τότε το εν λόγω πρόσωπο θα εξαιρείται της διαδικασίας και δεν θα συμμετέχει στην Επιτροπή. Αρμοδιότητα της Επιτροπής είναι η διερεύνηση καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Η διερεύνηση των ανωτέρω θα πραγματοποιείται διεξοδικά, άμεσα, με εχεμύθεια και με εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας το απόρρητο, τα δικαιώματα και των δύο πλευρών και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η έρευνα θα διεξάγεται κατά τρόπο ευαίσθητο και δίκαιο προς όλες τις πλευρές, κατά τα οριζόμενα στα παρακάτω άρθρα.

21. Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η διαδικασία που η εταιρία ακολουθεί έχει στόχο την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών:

Οποιοδήποτε πρόσωπο, από αυτά που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης, γίνεται αποδέκτης περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, μπορεί να απευθυνθεί είτε προφορικά είτε εγγράφως στο πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμο. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνησης ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού.

Το πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που έχει, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα πολιτική, και το βοηθάει, αν το ίδιο το φερόμενο ως θύμα επιθυμεί, στην σύνταξη έγγραφης αναφοράς στην εταιρία. Το φερόμενο ως θύμα μπορεί να συντάξει μόνο του την έγγραφη αναφορά του και να την καταθέσει στο πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμο.

Στην αναφορά θα πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια η ημέρα και η ώρα εκδήλωσης του συμβάντος, το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής, τα πραγματικά περιστατικά, που έλαβαν χώρα, με κάθε δυνατή λεπτομέρεια, τα πρόσωπα που ήταν τυχόν παρόντα στο περιστατικό, τις αιτίες, για τις οποίες θεωρεί το φερόμενο ως θύμα ότι έλαβε χώρα το συμβάν, τους μάρτυρες, που ενδεχομένως επιθυμεί το φερόμενο ως θύμα να εξετασθούν και γενικά οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για την διερεύνηση του συμβάντος.

Την επόμενη ημέρα από την παραλαβή της αναφοράς το πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος υποχρεούται να την παραδώσει στην Τριμελή Επιτροπή.

Η Τριμελής Επιτροπή οφείλει εντός δύο ημερών από την ημερομηνία παραλαβής της αναφοράς να διερευνήσει τους σε αυτήν αναφερόμενους ισχυρισμούς διεξάγοντας σχετική έρευνα.

Το είδος της έρευνας της τριμελούς Επιτροπής καθορίζεται από την ίδια, ανάλογα με την φύση και τον χαρακτήρα των καταγγελλομένων. Η έρευνα πάντως περιλαμβάνει συνέντευξη με τον καταγγέλλοντα και τον φερόμενο ως δράστη, αναζήτηση στοιχείων από τα μέρη, συνέντευξη με μάρτυρες, που τυχόν προτείνουν οι δύο πλευρές ή κρίνει η Επιτροπή ότι είναι απαραίτητο να εξετασθούν, μελέτη τυχόν έγγραφων στοιχείων, email κλπ και γενικά μελέτη όλου του υλικού, που έχει στην διάθεσή της.

Η έρευνα πρέπει να ολοκληρωθεί εντός μίας εβδομάδας από την ημερομηνία έναρξής της, εκτός και εάν, λόγω της φύσης της υπόθεσης, της πολυπλοκότητάς της κλπ, απαιτείται περισσότερος χρόνος. Στην περίπτωση αυτή, η Τριμελής Επιτροπή αποστέλλει σχετικό έγγραφό στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας εξηγώντας τους λόγους της μη ολοκλήρωσης της έρευνας και αναφέροντας την ημερομηνία, κατά την οποία υπολογίζει ότι η έρευνα θα ολοκληρωθεί.

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Τριμελής Επιτροπή συντάσσει σχετική έκθεση, την οποία κοινοποιεί στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας.

Ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας, ανάλογα με το πόρισμα της καταγγελίας λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 22 της παρούσης.

Τα μέτρα που θα ληφθούν κοινοποιούνται εγγράφως την επομένη της λήψης σχετικής απόφασης τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον δράστη.

Η ίδια ως άνω διαδικασία ακολουθείται και στην περίπτωση, που τρίτο πρόσωπο καταθέσει αναφορά στο πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμο για σχετικό περιστατικό, που έχει υποπέσει στην αντίληψή του.

22.- Μέτρα που λαμβάνονται.

Τα μέτρα που λαμβάνει η διοίκηση της εταιρίας μπορεί, ανάλογα με την βαρύτητα, το είδος και την φύση του περιστατικού και ανάλογα με το εάν έχει επαναληφθεί στο παρελθόν, να περιλαμβάνουν:

α) σύσταση συμμόρφωσης,

β) Παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων

γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας

δ) απασχόληση με τηλεργασία

ε) καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας

23.- Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Η ανωτέρω διαδικασία πρέπει να διεξάγεται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, να τηρούνται όλες οι κείμενες διατάξεις αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να επιδεικνύεται αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

24.- Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύονται οιουδήποτε είδους αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος, του φερόμενου ως δράστη και των μαρτύρων που εξετάζονται κατά την έρευνα, ως και οιαδήποτε περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου. Επίσης απαγορεύεται η με κάθε τρόπο παρεμπόδιση παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών ή των αναφορών.

Εάν υποπέσει στην αντίληψή της εταιρίας σχετικό περιστατικό, πρέπει να ληφθούν όλα τα μέτρα που η ίδια κρίνει προσήκοντα, εντός των νομίμων πλαισίων, προς αποκατάσταση των πραγμάτων (μετακίνηση τόπου απασχόλησης, κίνηση νέας διαδικασίας, εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου του Κανονισμού Εργασίας κλπ).

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 καταγγέλλοντα, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά

την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α΄ 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

25.- Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η εταιρία, για κάθε θέμα βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών οφείλει να συνεργάζεται με κάθε αρμόδιο αρχή και να παραδίδει όλα τα στοιχεία που έχει στην διάθεσή της, τηρουμένων βέβαια των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον της ζητηθεί.

Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

26.- Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες. Η παρούσα πολιτική δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιείται για την υποβολή δόλιων ή κακόβουλων καταγγελιών εναντίον άλλων προσώπων. Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι οι αβάσιμοι/επιπόλαιοι ισχυρισμοί μπορεί να προκαλέσουν τόσο στον καταγγελλόμενο όσο και στην εταιρία σημαντική ζημία. Εάν διαπιστωθεί από την εταιρία ότι κάποιο πρόσωπο έχει προβεί εν γνώσει του σε ψευδείς δηλώσεις σχετικά με έναν ισχυρισμό, θα ληφθούν άμεσα πειθαρχικά μέτρα.

27.- Ανάρτηση της παρούσης πολιτικής

Η παρούσα πολιτική παραδίδεται στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, στο οποίο βρίσκονται αναρτημένα και στα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, καθώς και θα είναι αναρτημένη στον εσωτερικό ιστότοπο της εταιρίας.

Ε. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Ως προς την πειθαρχική διαδικασία και τις πειθαρχικές κυρώσεις, θα εφαρμόζεται ό,τι προβλέπεται στον Κανονισμό Εργασίας της εταιρίας, χωρίς όμως η εταιρία να υποχρεούται να προσφύγει προηγουμένως στην πειθαρχική διαδικασία, αν λόγω συμπεριφοράς κατά παράβαση της παρούσας η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης δεν μπορεί ευλόγως και καλοπίστως να συνεχιστεί.

ΣΤ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΑΡΧΩΝ

Ανεξάρτητα από τους ορισμούς και τις προβλέψεις της παρούσας Πολιτικής κάθε πρόσωπο μέσα στην εταιρία που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση συνεργασίας, στο πλαίσιο της οποίας εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει το δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των κατωτέρω Αρχών:

Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17

Τ.Κ. 104 32 Αθήνα

E-mail: press@synigoros.gr

Τηλ: (+30) 213 1306 600

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.06.pdf

Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Χαλκιδικής: Κωνσταντινουπόλεως 5, Πολύγυρος, 63100, ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ, 2371022018

Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Αθήνας : Πατησίων 37, Αθήνα, 10432, 2105281222

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 1551

Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555

Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

Ζ. Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Για πληροφορίες σχετικά με την τήρηση και επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, παρακαλούμε συμβουλευτείτε την Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Εργαζομένων. Εξυπακούεται ότι η συλλογή και τήρηση στοιχείων και η τυχόν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πραγματοποιείται πάντα σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR) και τον ν. 4624/2019.

Η.- ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Α. Συμμετοχή των εργαζομένων

Για την κατάρτιση της παρούσης πολιτικής αλλά και της εκτίμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία προηγήθηκε διαβούλευση, ως ο νόμος 4808/2021 ορίζει, με την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, δεδομένου ότι βασικός άξονας λειτουργίας της εταιρίας είναι η ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων σε θέματα βίας και παρενόχλησης και η θεσμοθέτηση του διαλόγου μαζί τους, προς επαύξηση των πιθανοτήτων της διαχείρισης της παρούσης πολιτικής.

Β. Αναγνώριση κινδύνων

Στην εταιρία θα μπορούσαν να εμφανισθούν μορφές συμπεριφοράς ή απειλές αυτών, που οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη ή συμπεριφορές, που έχουν ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, είτε συνδέονται με το φύλο του εργαζόμενου είτε όχι, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, πολλώ δε μάλλον την στιγμή, που πολλοί εργαζόμενοι είναι γυναίκες, ορισμένες δε εξ αυτών ενδέχεται να βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, κατά καιρούς απασχολούνται και νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι, ενώ υπάρχει και προσωπικό, που απασχολείται κατά την διάρκεια της νύχτας.

Γ. Μέτρα αντιμετώπισης κινδύνων

Η εταιρία λαμβάνει σειρά μέτρων, κατά τρόπον, ώστε να προλαμβάνονται όλοι οι ανωτέρω κίνδυνοι, που συνδέονται με την βία και την παρενόχληση στην εργασία. Συγκεκριμένα:

α) Έχει δηλώσει σε όλους τους τόνους και με κάθε πρόσφορο μέσο την μηδενική ανοχή της σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης,

β) Ενημερώνει συνεχώς και με την συνδρομή ειδικών τους εργαζόμενους και τους συνεργάτες της για τα δικαιώματα που έχουν και για τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθήσουν εάν πέσουν θύματα ανάλογων συμπεριφορών ή αν υποπέσουν στην αντίληψή τους τέτοιες συμπεριφορές στο χώρο εργασίας,

γ) Παρέχει κίνητρα στο προσωπικό της να λαμβάνει μέρος σε επιμορφωτικές συναντήσεις / σεμινάρια κλπ, που διεξάγονται από τρίτους φορείς.

δ) Συνεργάζεται με τον ιατρό εργασίας και με ειδικούς ψυχικής υγείας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών

ε) Έχει εκπαιδεύσει τους διευθυντές των τμημάτων και τα στελέχη τους, ώστε να αντιδρούν άμεσα και ορθά σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης

στ) Έχει ορίσει πρόσωπο – σύνδεσμο επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής για θέματα παραβίασης της απαγόρευσης βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, στο οποίο έχει παράσχει το δικαίωμα να ενεργεί με ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα και το οποίο ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα και την ταχύτητα με την οποία ενεργεί, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει.

ζ) Έχει συστήσει ανεξάρτητη Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών.

η) Έχει εισάγει απλές, άμεσες, γρήγορες, ασφαλείς και αποτελεσματικές διαδικασίες έρευνας τυχόν καταγγελιών για βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα.

θ) Έχει εισάγει μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.

ι) Έχει εισάγει αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που συνιστούν βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων.

ια) Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον βέβαια της ζητηθεί από αυτές.

ιβ) Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

ιγ) Έχει εγκαταστήσει μπουτόν συναγερμού σε όλους τους χώρους της, διαθέτει επαρκή φωτισμό σε όλους τους χώρους της και παρέχει 24ωρη φύλαξη με ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό ιδιωτικής εταιρίας παροχής υπηρεσιών ασφαλείας τόσο εντός του εργοστασίου όσο και στον προαύλιο χώρο αυτού.

ιδ) Εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους εργαζόμενους της.

Δ. Παρούσα κατάσταση

Δεδομένης της λήψης όλων των ανωτέρω μέτρων η κατάσταση στην εταιρία αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης αξιολογείται ως ασφαλής.

Ε. Σχέδιο δράσης

Παρά το γεγονός ότι η κατάσταση στην εταιρία αναφορικά με τους κινδύνους εμφάνισης περιστατικών βίας, παρενόχλησης και παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι ασφαλής, η επιχείρηση εξακολουθεί να επαγρυπνεί και έχει τεταμένη την προσοχή της, βελτιώνοντας τις διαδικασίες, που έχει εισάγει, ενημερώνοντας διαρκώς και έτι περαιτέρω το προσωπικό της, υπενθυμίζοντας την μηδενική ανοχή της σε ανάλογα περιστατικά και γενικώς λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να εξαλειφθεί ακόμη και παραμικρός κίνδυνος εμφάνισής τους.

Ο παρών Κανονισμός Εργασίας και το Παράρτημά του υπογράφεται στο πλαίσιο σύναψης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, της οποίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 1876/1990, και υπογράφεται νόμιμα από τα συμβαλλόμενα μέρη ως κάτωθι.

Για την Επιχείρηση

ΧΡΗΣΤΟΣ ΜΠΑΛΑΣΚΑΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙ
ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΧΡΥΣΟ
"ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε."
ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 23Α • ΑΘΗΝΑ 106 7
ΤΗΛ.: 214 6870000 • FAX: 214 687009
ΑΦΜ: [illegible] • ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩ

Δημήτρης Δημητριάδης
Αντιπρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος
ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ Α.Ε.

Για τα Σωματεία

1. _____
2. _____
3. _____