ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ:
«IPIROTIKI FACILITY SERVICES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ, ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ».

Στη Θεσσαλονίκη σήμερα την 29.9.2022, οι κάτωθι συμβαλλόμενοι:
- αφενός η Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία IPIROTIKI FACILITY SERVICES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ, ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES S.A.», που εδρεύει στην Ηλιούπολη Αττικής επί της Λεωφόρου Βουλιαγμένης, αρ. 409, με ΑΦΜ 998309282 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή του παρόντος από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής Νικόλαο Τσακαλίδη, καλούμενη εφεξής για συντομία «η επιχείρηση»,

- αφετέρου, το επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων της ως άνω συμβαλλομένης με την επωνυμία «ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES ΑΕ» που εδρεύει στην Καλαμαριά Θεσσαλονίκης επί της οδού Κ.Καραμανλή αρ. 3Α και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Πρόεδρο του Δ.Σ Χαράλαμπο Λαμπρόπουλο και τον Γραμματέα του Δ.Σ. Ελπιδοφόρο Παπαπάνο, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 12 του καταστατικού του, καθώς και του με αρ. 15 πρακτικού του Διοικητικού Συμβουλίου του, με το οποίο συγκροτήθηκε σε σώμα, καλούμενου εφεξής για συντομία «το Σωματείο».

Το Σωματείο αποτελεί το μοναδικό επιχειρησιακό σωματείο – πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στην «επιχείρηση» και η σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής συμβάσεως εργασίας ανήκει στις καταστατικές αρμοδιότητές του. Επιπρόσθετα, το Σωματείο έχει ολοκληρώσει επιτυχημένα την εγγραφή του στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών (αριθμός μητρώου εγγραφής 1-00052/13.4.2022), το οποίο τηρείται στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με το άρθρο 54 του Ν.4635/2019 σε συνδυασμό με την παρ. 3 του τροποποιημένου άρ. 2 του Ν.1264/1982, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρ.83 του ν.4808/2021 και την υπ' αριθμ. 62599/2021 Υ.Α.. Για τους προαναφερόμενους λόγους, το Σωματείο δικαιούται να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρ. 2 παρ. 6 Ν. 1264/1982 & άρ. 6 Ν.1876/1990).

Ενόψει των παραπάνω τα μέρη, μετά από ελεύθερη διαπραγμάτευση και διαβούλευση, που έλαβαν χώρα σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990, συμφωνούν στην κατάρτιση της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με αντικείμενο μεταξύ άλλων τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρείας καθώς και τις πολιτικές για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και

της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρα 9,10 Ν. 4808/21), υπό τους ακόλουθους όρους:

Άρθρο 1
Πεδίο εφαρμογής

Στις διατάξεις της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. υπάγεται το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται στην Επιχείρηση με κάθε είδους σύμβαση εξηρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και για όλη τη διάρκεια της θητείας του, ανεξαρτήτως είδους και τόπου εργασίας.

Άρθρο 2
Αποδοχές

1. Η Επιχείρηση θα καταβάλλει σε όλο το απασχολούμενο προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και υπό τη διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, αποκλειστικά το νόμιμο κατώτατο μισθό υπαλλήλων και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, όπως κάθε φορά θα καθορίζεται και θα ισχύει κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 Ν. 4172/2013 και την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ. 11 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012.

2. Κατά το χρονικό σημείο σύναψης της παρούσας, ο ισχύον νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το ισχύον νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο καθορίζονται με την υπ' αρ. 38866/21.4.2022 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο: «Καθορισμός κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας», (ΦΕΚ 2030, τεύχος Β' της 21-04-2022), συνυπολογιζόμενου σύμφωνα με τις διατάξεις του στοιχείου i της περ. γ της υποπαρ. ΙΑ.11.3 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α 222), όπως ισχύει, του επιδόματος προϋπηρεσίας, ως εξής:

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0-3	713,00	-	713,00
3-6	713,00	71,30	784,30
6-9	713,00	142,60	855,60
9 και άνω	713,00	213,90	926,90

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0-3	31,85	-	31,85
3-6	31,85	1,59	33,44
6-9	31,85	3,19	35,04
9-12	31,85	4,78	36,63
12-15	31,85	6,37	38,22
15-18	31,85	7,96	39,81
18 και άνω	31,85	9,56	41,41

3. Τυχόν τροποποίηση των ανωτέρω νομοθετημένων κατώτατων ορίων κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., θα ισχύσει άμεσα στο πεδίο εφαρμογής της για όλη την χρονική περίοδο ισχύος της, με αποτέλεσμα να καταβάλλεται ο εκάστοτε ισχύον νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το εκάστοτε νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, δεδομένου ότι η βούληση των συμβαλλομένων μερών είναι να δεσμεύονται, ως της της μισθολογικούς όρους, από τα εκάστοτε ισχύοντα νομοθετημένα κατώτατα όρια αμοιβών.

4. Πέραν της τακτικής προσαύξησης-επίδομα λόγω προϋπηρεσίας που έχει διανυθεί έως την 14.02.2012 (περ. δ περ. 3 υποπαρ. ΙΑ.11 του Ν. 4093/12) και για όσο χρονικό διάστημα προβλέπεται η χορήγησή της κανονιστικά, καμία άλλη προσαύξηση-επίδομα δεν καταβάλλεται, καθόσον δεν περιλαμβάνεται στον νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Άρθρο 3
Επίδομα Προϋπηρεσίας

1. Η Επιχείρηση καταβάλλει μόνο το επίδομα προϋπηρεσίας που προβλέπεται από τις διατάξεις των στοιχείων i και iii της περ. γ', και των περ. δ' έως στ' της υποπαρ. ΙΑ.11.3 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, όπως ισχύει.

2. Προκειμένου να καταβληθεί το επίδομα προϋπηρεσίας, πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις: α) η γνωστοποίηση από τον εργαζόμενο, κατά την πρόσληψη, της διανυθείσας προϋπηρεσίας σε οιονδήποτε εργοδότη έως την 14.02.2012, με υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986, β) καθώς επίσης και η ταυτόχρονη απόδειξη της προϋπηρεσίας διά της παράδοσης των ασφαλιστικών βιβλιαρίων ή αντιγράφων της καρτέλας ασφαλισμένου που τηρείται από τον e-Ε.Φ.Κ.Α..

3. Η Επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει απόδειξη παραλαβής της υπεύθυνης δήλωσης καθώς και των αποδεικτικών εγγράφων. Σε περίπτωση κατά την οποία αρνηθεί να παραλάβει τα παραπάνω έγγραφα ή αρνηθεί να χορηγήσει απόδειξης παραλαβής, τότε ο εργαζόμενος θα υποβάλλει τα έγγραφα αυτά μέσω του Σωματείου, το οποίο στη συνέχεια θα τα καταθέτει στην Επιχείρηση. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος δύναται να ζητήσει εξαρχής τη μεσολάβηση του Σωματείου για την κατάθεση των εγγράφων αυτών.

Άρθρο 4
Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας

Κατά το χρονικό διάστημα από 01/09 έως και 28/02 του επόμενου έτους, οι εργαζόμενοι, είτε εργάζονται με σύμβαση πλήρους απασχόλησης, είτε με σύμβαση μερικής απασχόλησης, δύνανται να απασχολούνται έως 10 ώρες ημερησίως. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ή του συμβατικού ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των 10 ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των 40 ωρών εβδομαδιαίως δεν καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές, ούτε προσαυξήσεις λόγω υπερωριακής εργασίας ή υπερεργασίας.

Εφόσον λάβει χώρα η ως άνω αυξημένη απασχόληση, τότε κατά το διάστημα από 01/03 έως 31/8 του ίδιου έτους, θα χορηγούνται ημέρες ανάπαυσης – ρεπό ανάλογες των επιπλέον ωρών απασχόλησης του προηγούμενου διαστήματος

(δηλαδή από 01/09 έως 28/02) και ταυτόχρονα οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν τις συμβατικές αποδοχές τους.

Άρθρο 5
Κανονισμός Εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν το κείμενο του Κανονισμού Εργασίας της Επιχείρησης, όπως αυτός εκτίθεται στο Παράρτημα Ι καθώς και τις πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών όπως εκτίθενται στο Παράρτημα ΙΙ, που αποτελούν ενιαίο και αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε.. Συνεπώς οι εργαζόμενοι που υπάγονται στο πεδίο ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. υποχρεούνται να τηρούν και τον Κανονισμό Εργασίας της Επιχείρησης.

Άρθρο 6
Διευκόλυνση Συνδικαλιστικής Δράσης

Η εταιρία θα παρακρατά κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών του υπογράφοντος την παρούσα Σωματείου και θα την αποδίδει σε αυτό. Προκειμένου να διενεργηθεί η παρακράτηση, απαιτείται έγγραφη δήλωση του Σωματείου προς την Εταιρία, με την οποία θα γνωστοποιείται το ποσό της συνδρομής, η συχνότητα της παρακράτησης και ο τραπεζικός λογαριασμός στον οποίο θα αποδίδονται τα παρακρατούμενα ποσά. Επιπρόσθετα απαιτείται να περιέρχεται στην Εταιρία μέσω του Σωματείου δήλωση των μελών του ότι αποδέχονται να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους από τις αποδοχές τους. Η ενδεχόμενη ανάκληση της δήλωσης αυτής θα γνωστοποιείται στην εταιρία επίσης μέσω του Σωματείου.

Άρθρο 7
Διάρκεια Ισχύος

Η διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. ορίζεται σε τρία (3) έτη με έναρξη από την υπογραφή της (29.9.2022) και λήξη την 29.9.2025 και δε δύναται να καταγγελθεί νωρίτερα.

Άρθρο 8
Υποχρέωση Εφαρμογής

Κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., τα μέρη υποχρεούνται να την εφαρμόζουν, να παραλείπουν δηλαδή κάθε ενέργεια που θέτει σε κίνδυνο την τήρησή της. Επιπρόσθετα το Σωματείο στα πλαίσια της υποχρέωσής του αυτής, θα πρέπει να ασκεί κάθε δυνατή επιρροή στα μέλη του προκειμένου να συμμορφώνονται στους όρους της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. και να παραλείπουν κάθε ενέργεια που τείνει στη ματαίωση της εφαρμογής της.

Άρθρο 9
Γενικές διατάξεις

1. Η παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. συμπεριλαμβανομένου του Κανονισμού Εργασίας τίθεται σε ισχύ από την υπογραφή της. Αντίγραφό της κατατίθεται νομίμως στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.

2. Αντίγραφο της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., του Κανονισμού και των λοιπών παραρτημάτων, αφού εκτυπωθεί και βιβλιοδετηθεί με έξοδα της Εταιρείας, διανέμεται με υπογραφή παραλαβής σε όλους τους εργαζομένους που υπηρετούν κατά την έναρξη ισχύος του καθώς και σε όσους θα προσληφθούν στο μέλλον προκειμένου να έχουν πλήρη γνώση του περιεχομένου του.
3. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας καταργούνται όλες οι αντίθετες, προς τους ανωτέρω προβλεπόμενους όρους, ρυθμίσεις εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά στην παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. Επίσης καταργείται η προγενέστερη από 7.10.2019 επιχειρησιακή ΣΣΕ και ο Κανονισμός Εργασίας που συστάθηκε με αυτή.
4. Η παρούσα αποτελεί συνολική ρύθμιση όλων των θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρεία και καταργεί όλες τις προηγούμενες υφιστάμενες συμβατικές ρυθμίσεις ατομικές ή Συλλογικές. Ενδεικτικά καταργεί κάθε προηγουμένως ισχύσασα ή ισχύουσα στην επιχείρηση αυτή υπό οιανδήποτε νομική μορφή ειδική, Ομοιοεπαγγελματική ή Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και διαιτητική απόφαση, πρωτόκολλο ή πρακτικό συμφωνίας, κανονισμό εργασίας ή λειτουργίας διευθύνσεων, υπηρεσιών, συνεργατών κλπ, απόφαση ή πράξη Διοικήσεως, ή άλλους κανονισμούς οποιουδήποτε αντικειμένου, επιχειρησιακή συνήθεια ή εργασιακό έθιμο, όπως και άλλες πάσης μορφής και είδους συλλογικές συμφωνίες. Κάθε διάταξη η ρύθμιση που αντίκειται στις από την παρούσα καθιερωμένες ρυθμίσεις, ή που δεν προβλέπεται ρητά από αυτές, καταργείται.
5. Η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζόμενου με την Επιχείρηση θα διέπεται στο εξής αποκλειστικά και μόνο από το γενικό εργατικό δίκαιο και την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε., καθώς και τις τυχόν μελλοντικές συλλογικές συμφωνίες μεταξύ της Εταιρείας και του Σωματείου και επιπλέον με ατομικές συμφωνίες μεταξύ του κάθε εργαζόμενου και της Εταιρίας που τυχόν ήθελε συναφθούν στο μέλλον.
6. Κάθε τροποποίηση, αλλαγή ή συμπλήρωση της παρούσας θα γίνεται αποκλειστικά μόνο με κοινή έγγραφη συμφωνία των μερών.
7. Η παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. μετά του Κανονισμού Εργασίας και των λοιπών παραρτημάτων της περιλαμβάνει πενήντα τρείς (53) σελίδες, αναγνώσθηκε και βεβαιώθηκε από τους ως άνω εκπροσώπους των συμβαλλομένων, οι οποίοι μονόγραψαν κάθε φύλλο και υπέγραψαν την παρούσα σε τρία (3) πρωτότυπα, από τα οποία τα ένα θα κατατεθεί μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και από ένα θα λάβουν τα συμβαλλόμενα μέρη.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE

Για το Σωματείο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ: «IPIROTIKI FACILITY SERVICES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ, ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1: Αντικείμενο – Σκοπός.

1. Αντικείμενο του παρόντος Κανονισμού Εργασίας, είναι η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην εταιρεία IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES S.A (εφεξής «Εταιρεία») και ειδικότερα η ρύθμιση της υπηρεσιακής κατάστασης των εργαζομένων της και των σχέσεων τους με την Εταιρεία στο πλαίσιο λειτουργίας των ατομικών τους συμβάσεων εργασίας.
2. Σκοπός του Κανονισμού είναι η εξασφάλιση, κατά τρόπο σταθερό και πάγιο, δίκαιων ομοιόμορφων και με ενιαία κατεύθυνση εργασιακών όρων καθώς και η θέσπιση μίας εκ των προτέρων γνωστής, δίκαιης και ενιαίας πειθαρχικής διαδικασίας, προκειμένου κατ' αυτό τον τρόπο να διασφαλίζεται η εργασιακή ειρήνη, η ομαλή και εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας καθώς και η προαγωγή του κοινού συμφέροντος εταιρείας και εργαζομένων.
3. Η ρύθμιση κάθε θέματος που δεν καλύπτεται από τον παρόντα Κανονισμό, εναπόκειται αποκλειστικά στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία έχει το δικαίωμα να ενεργεί ελεύθερα και ανεπιφύλακτα εντός των ορίων του νόμου.
4. Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού ισχύουν παράλληλα και συμπληρωματικά προς τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού της Εταιρείας.
5. Αντίγραφο του Κανονισμού παρέχεται σε όλους τους εργαζόμενους. Η γνώση, κατανόηση και συμμόρφωση με τον ισχύοντα Κανονισμό αποτελεί υποχρέωση των εργαζομένων.
6. Οι ρυθμίσεις του Κανονισμού είναι δεσμευτικές για τα μέρη και δε δύνανται να τροποποιηθούν μονομερώς.

Άρθρο 2: Τύποι Συμβάσεων Εργασίας.

Με βάση το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας, οι εργαζόμενοι της Εταιρείας που υπάγονται στον παρόντα Κανονισμό διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

1. Σε προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.
2. Σε προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Άρθρο 3: Πεδίο Εφαρμογής.

1. Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού υπάγεται το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται στην Εταιρεία με κάθε είδους σύμβαση εξηρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και για όλη τη διάρκεια της θητείας του, ανεξαρτήτως είδους και τόπου εργασίας.
2. Στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού δεν υπάγονται:
   i. Ο Πρόεδρος, ο Διευθύνων Σύμβουλος καθώς και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
   ii. Τα άτομα που διορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο στη θέση του Γενικού Διευθυντή.
   iii. Οι Δικηγόροι με οποιαδήποτε σχέση με την Εταιρεία.
   iv. Ο Ιατρός Εργασίας & ο Τεχνικός Ασφάλειας.
   v. Οι Σύμβουλοι, συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες που παρέχουν υπηρεσίες στην Εταιρεία βάσει σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβασης έργου.
3. Τόσο η Εταιρεία όσο και οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τον παρόντα κανονισμό έχουν αμοιβαίο καθήκον, πέραν των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις του, να συμβάλλουν στην ακριβή τήρησή του και να σέβονται τους όρους του, προκειμένου να διασφαλισθεί η εργασιακή ειρήνη, η ομαλή και εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας καθώς και η διαρκής και αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της Εταιρείας.
4. Οι διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, κλπ, που διέπουν τομείς του ισχύοντος κανονισμού θα υπερισχύουν, εκτός εάν οι διατάξεις του Κανονισμού είναι ευνοϊκότερες για το προσωπικό.
5. Οι εργαζόμενοι αποδέχονται την ισχύ των όρων του παρόντος Κανονισμού και με τις συμβάσεις εργασίας τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

Άρθρο 4: Γενικές Αρχές.

1. Η Εταιρεία εφαρμόζει διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η κάλυψη των αναγκών στελέχωσης έγκαιρα και αποτελεσματικά μέσω αντικειμενικών κριτηρίων πρόσληψης. Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης και δέχεται αιτήσεις υποψηφίων ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, χρώματος, φυλής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας, καθεστώτος απασχόλησης και σεξουαλικού προσανατολισμού. Οι ευκαιρίες πρόσληψης είναι ανοιχτές σε όλους τους υποψήφιους και τα κριτήρια επιλογής είναι η γνώση, η εμπειρία και οι δεξιότητες ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης για την οποία προορίζονται.
2. Η Εταιρεία καθορίζει τον απαραίτητο αριθμό του εκάστοτε απασχολούμενου προσωπικού, τις ανάγκες στελέχωσης καθώς και τα προσόντα και τις δεξιότητες των εργαζόμενων που πρόκειται να προσληφθούν, σύμφωνα με το οργανόγραμμα και τις εκάστοτε ανάγκες της.
3. Κάθε πρόσληψη προσωπικού ενεργείται σύμφωνα με τα επιτασσόμενα από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τις σχετικές αποφάσεις της Εταιρείας, στα πλαίσια των εκάστοτε αναγκών της.

Άρθρο 5: Προϋποθέσεις Προσλήψεων.

Οι υποψήφιοι για πρόσληψη πρέπει:

1. Να διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές των, υπό πλήρωση, θέσεων εργασίας, όπως αυτά καθορίζονται από την νόμο, την Εταιρία αλλά και απαιτούνται για την εργασία που πρόκειται να αναλάβουν.
2. Να έχουν συμπληρώσει το 18° έτος της ηλικίας τους.
3. Να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν νόμιμα απαλλαγεί από αυτές (για άνδρες υποψηφίους).
4. Να διαθέτουν άδεια διαμονής/εργασίας από την αρμόδια αρχή ή τουλάχιστον βεβαίωση ότι έχουν καταθέσει τη σχετική προς τούτο αίτηση στην αρμόδια αρχή, εφόσον δεν έχουν την υπηκοότητα μιας εκ των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
5. Να διαθέτουν την αναγκαία άδεια εργασίας ή και πιστοποιητικό υγείας όπου απαιτείται.

Άρθρο 6: Διαδικασία Προσλήψεων.

1. Το προσωπικό προσλαμβάνεται από τον νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας ή από το εκάστοτε εξουσιοδοτημένο προς τούτο πρόσωπο.
2. Το αργότερο κατά την πρόσληψη του, ο εργαζόμενος, οφείλει να παράσχει όλα τα απαιτούμενα έγγραφα στο Τμήμα Προσωπικού της Εταιρείας. Εκτός από τα ειδικά πιστοποιητικά ή άλλα έγγραφα που τυχόν ειδικά απαιτούνται λόγω της δραστηριότητας της Εταιρείας, της θέσης και των αρμοδιοτήτων που θα ανατεθούν στον εργαζόμενο, θα πρέπει να προσκομιστούν πρωτότυπα και τα παρακάτω έγγραφα:
   i. Δελτίο αστυνομικής ταυτότητας ή διαβατήριο σε ισχύ.
   ii. Δημόσιο έγγραφο από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ..
   iii. Δημόσιο έγγραφο από το οποίο να προκύπτει ο Α.Μ.Κ.Α..
   iv. Δημόσιο έγγραφο από το οποίο να προκύπτει ο Α.Μ.Α. στον e-ΕΦΚΑ.
   v. Τίτλοι σπουδών.
   vi. Επαγγελματική άδεια για όσες ειδικότητες απαιτείται.
   vii. Υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986 με την οποία θα γνωστοποιεί τη διανυθείσα προϋπηρεσία σε οιανδήποτε εργοδότη έως την 14-02-2012, καθώς επίσης και αντίγραφα των βιβλιαρίων ή αντίγραφα της καρτέλας ασφαλισμένου που τηρείται από τον e-Ε.Φ.Κ.Α., από τα οποία θα αποδεικνύεται η προϋπηρεσία.
   viii. Άδεια διαμονής/εργασίας ή βεβαίωση ότι κατατέθηκε σχετική αίτηση.
3. Πέραν των παραπάνω ο εργαζόμενος, το αργότερο κατά την πρόσληψή του, θα πρέπει να συμπληρώσει μία αίτηση – βιογραφικό σημείωμα το οποίο συνυποβάλλει με τα ανωτέρω δικαιολογητικά.
4. Ο εργαζόμενος ευθύνεται αποκλειστικά για την ακρίβεια των παρεχόμενων στοιχείων και δε δύναται να εγείρει αξίωση κατά της εταιρείας για οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που οφείλεται σε αναλήθεια ή ανακρίβεια των δηλώσεών του, έστω και αν η αναλήθεια ή η ανακρίβεια προέκυψε από ελαφρά αμέλεια. Οποιαδήποτε μεταβολή στα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να γνωστοποιείται άμεσα από τον εργαζόμενο στην εταιρεία.

5. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) καταρτίζονται πάντοτε εγγράφως. Το εν λόγω έγγραφο, περιέχει όλους τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων της § 2 του άρθρου 2 του Π.Δ. 156/1994 και αντίγραφό του χορηγείται στον εργαζόμενο. Πριν από την υπογραφή της ατομικής σύμβασης εργασίας κάθε νεοπροσλαμβανόμενος λαμβάνει γνώση του παρόντος Κανονισμού και παραλαμβάνει αντίτυπο αυτού. Με την υπογραφή της ατομικής σύμβασης εργασίας ο νεοπροσλαμβανόμενος παραλαμβάνει αντίγραφό της και δηλώνει ότι αποδέχεται τους όρους του Κανονισμού.
6. Κάθε πρόσληψη ανακαλείται αυτόματα, αν ο προσληφθείς δεν παρουσιαστεί να αναλάβει υπηρεσία μέσα σε τρεις (3) ημέρες από την ημέρα που ορίζεται ως ημερομηνία έναρξης της απασχόλησης του στην Εταιρεία. Το χρονικό αυτό διάστημα δύναται να τροποποιηθεί σε περίπτωση που υπάρχει σοβαρός λόγος ο οποίος αποδεικνύεται με σχετικές βεβαιώσεις ή με οποιανδήποτε άλλο νόμιμο τρόπο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Άρθρο 7: Θέση Εργασίας – Εργασιακά Καθήκοντα.

1. Οι εργαζόμενοι τοποθετούνται, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, σε οποιεσδήποτε θέσεις εργασίας με απόφαση της Εταιρείας. Το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων κάθε εργαζομένου ορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας του και εξειδικεύεται από την Εταιρεία στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος σύμφωνα με τις εκάστοτε εργασιακές ανάγκες.
2. Αλλαγή στο περιεχόμενο των καθηκόντων ενός εργαζομένου μπορεί να γίνει μόνο από το Νόμιμο Εκπρόσωπο της Εταιρείας ή το νόμιμα εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία πρόσωπο.
3. Τυχόν μεταβολές των εργασιακών καθηκόντων δύνανται να συνεπάγονται μείωση των αποδοχών του εργαζομένου εφόσον λόγω μεταβολής της θέσης εργασίας παύουν να καταβάλλονται χρηματικά ποσά ή επιδόματα ή άλλες παροχές που τυχόν συνδέονται με την απασχόλησή του στην προηγούμενη θέση.
4. Η Εταιρεία έχει πάντοτε το δικαίωμα, κατά την κρίση της και εφόσον με τον τρόπο αυτό εξυπηρετούνται αποτελεσματικότερα οι λειτουργικές της ανάγκες, μετά από εισήγηση των υπευθύνων των διευθύνσεων ή των τομέων, να μετακινεί προσωρινά ή μόνιμα εργαζόμενους σε θέση εργασίας από Εκμετάλλευση σε Εκμετάλλευση, από Εγκατάσταση σε Εγκατάσταση, από Διεύθυνση σε Διεύθυνση, από Τμήμα σε Τμήμα, από γραφείο σε γραφείο, από τομέα σε τομέα κ.ο.κ. (που υφίστανται σήμερα ή θα ιδρυθούν ή συσταθούν στο μέλλον). Όλα τα παραπάνω ανεξάρτητα από τον τομέα/τμήμα ή τη θέση στην οποία ο εργαζόμενος αρχικά παρείχε ή μεταγενέστερα παρέχει την εργασία του.

Άρθρο 8: Τόπος εργασίας.

1. Ως τόπος παροχής εργασίας θεωρούνται όλες οι υπάρχουσες και μελλοντικές ανά την Ελλάδα εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και γραφεία της Εταιρείας. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του σε οποιοδήποτε

τόπο προσφέρει η Εταιρεία τις υπηρεσίες της, ανεξάρτητα από την έδρα της ή την κατοικία του εργαζομένου.

2. Η εταιρεία έχει δικαίωμα, εφόσον κατά την κρίση της εξυπηρετούνται καλύτερα οι εκάστοτε ανάγκες της ή εξασφαλίζεται η εύρυθμη και απρόσκοπτη λειτουργία της, να μετακινεί, μεταθέτει ή αποσπά οποιονδήποτε εργαζόμενο από Εκμετάλλευση σε Εκμετάλλευση, από Υποκατάστημα σε Υποκατάστημα, από Εγκατάσταση σε Εγκατάσταση, από Διεύθυνση σε Διεύθυνση, από Υπηρεσία σε Υπηρεσία, από Τμήμα σε Τμήμα, από γραφείο σε γραφείο, από τομέα σε τομέα, οπουδήποτε εντός της ελληνικής επικράτειας αναπτύσσει δραστηριότητα. Η μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση ή τοποθέτηση είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο, ανεξάρτητα από την πόλη ή τον τόπο όπου αρχικά παρείχε ή μεταγενέστερα παρέχει την εργασία του.

Άρθρο 9: Χρόνος Εργασίας.

1. Για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων ως χρόνος ημερήσιας εργασίας θεωρείται:
   i. ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει πραγματικά τις υπηρεσίες του στο χώρο εργασίας,
   ii. ο χρόνος παρουσίας εκτός του χώρου εργασίας για υπηρεσιακούς λόγους,
   iii. ο χρόνος παράστασης σε Δικαστήρια όταν καλείται ως μάρτυρας υπέρ της Εταιρείας προς υποστήριξη των συμφερόντων της.
2. Δεν περιλαμβάνεται στο χρόνο εργασίας:
   i. ο χρόνος μετάβασης του εργαζομένου από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και ο χρόνος επιστροφής από την εργασία,
   ii. οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας,
   iii. ο χρόνος που αναλώνεται για αλλαγή ενδυμασίας,
   iv. ο χρόνος που απαιτείται για την προετοιμασία προς ανάληψη εργασίας και,
   v. ο χρόνος προπαρασκευής του εργαζόμενου προς αναχώρηση από την εργασία,
3. Ο καθορισμός της διάρκειας του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κάθε εργαζόμενου λαμβάνει χώρα σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία σε συνδυασμό με την ατομική σύμβαση εργασίας του.
4. Η ημερήσια διάρθρωση, δηλαδή οι ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας αλλά και του διαλείμματος, η κατανομή του ημερήσιου ωραρίου στις ημέρες της εβδομάδας, καθώς και οι διαδικασίες τήρησης του χρόνου εργασίας, καθορίζονται με απόφαση της Εταιρείας, σύμφωνα με τις ανάγκες της υπηρεσίας και τους ιδιαίτερους κανόνες ομαλής λειτουργίας της, τηρουμένων των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας όπως ισχύουν κάθε φορά, σε συνδυασμό με την ατομική σύμβαση εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα ως προς την κατανομή του χρόνου εργασίας στις ημέρες της εβδομάδας και την τοποθέτηση του ωραρίου στη διάρκεια της ημέρας δεν θα περιορίζεται ακόμη και αν ο εργαζόμενος απασχολείται για μεγάλο χρονικό διάστημα με συγκεκριμένο ωράριο.
5. Το αντίστοιχο έντυπο του ηλεκτρονικού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ στο οποία αναγράφονται οι ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας του προσωπικού ή της τυχόν μεσημβρινής διακοπής και ο χρόνος του διαλείμματος, καθώς και οι

διαδικασίες τήρησης του χρόνου εργασίας, αναρτώνται σε εμφανές μέρος στον τόπο εργασίας.

6. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι σε θέσεις εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης από την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περί χρονικών ορίων εργασίας, περί εβδομαδιαίας αναπαύσεως, περί αποζημιώσεως ή προσαυξήσεως για την υπερεργασία, την υπερωριακή ή κατά Κυριακές, εορτές και νύκτα εργασία, εκτός έδρας.
7. Σε περίπτωση μη τηρήσεως από κάποιο εργαζόμενο του, νόμιμα οριζόμενου από την Εταιρεία, ωραρίου εργασίας, εκτός των άλλων συνεπειών, συνεπάγεται σε περίπτωση απουσίας του και αντίστοιχη (του χρόνου απουσίας του), μείωση των αποδοχών.
8. Μετά τη λήξη της εργασίας δεν επιτρέπεται στο προσωπικό να παραμένει στο χώρο εργασίας χωρίς σοβαρό λόγο και χωρίς ειδική άδεια του Προϊσταμένου του ή της Διευθύνσεως της Εταιρείας.

Άρθρο 10: Επιπλέον Εργασία-Υπερωρίες.

1. Η Εταιρεία είναι η μόνη αρμόδια να κρίνει τη σκοπιμότητα ή όχι της εκτέλεσης υπερωριακής ή άλλης πρόσθετης εργασίας και δικαιούται, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, να ζητήσει την απασχόληση του προσωπικού πέραν του κανονικού ή συμβατικού ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου.
2. Η πραγματοποίηση των πρόσθετων αυτών ωρών απασχόλησης θα πρέπει να έχει εγκριθεί εγγράφως από τον Διευθυντή του τομέα στον οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος.
3. Η παροχή εργασίας πέραν της συμφωνηθείσας ή της νόμιμης (ενδεικτικά η πρόσθετη εργασία, υπερωρία, απασχόληση σε αργίες και κατά τη νύχτα) απαγορεύεται ρητά, χωρίς ειδική έγγραφη έγκριση από τον Διευθυντή του εκάστοτε τομέα στον οποίο απασχολείται ο κάθε εργαζόμενος. Σε περίπτωση έλλειψης της, ως άνω, προηγούμενης έγγραφης εντολής, οι τυχόν επιπλέον ώρες εργασίας ή η εργασία σε αργίες ή νυχτερινή εργασία θεωρείται ότι γίνονται με βούληση (πρωτοβουλία) του εργαζομένου και δεν του παρέχεται αξίωση για καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής ή αποζημίωσης.
4. Ο εργαζόμενος δεν δύναται να αρνηθεί να εργαστεί υπερεργασιακά και δη πέραν του ωραρίου που καθορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας του ή από ΣΣΕ ή ΔΑ που δεσμεύει την Εταιρεία και μέχρι το ανώτατο όριο του νομίμου ωραρίου ημερησίως και εβδομαδιαίως.
5. Η υπερωριακή απασχόληση παρέχεται σύμφωνα με τους όρους του νόμου.
6. Η πραγματοποίηση των πρόσθετων αυτών ωρών απασχόλησης θα πρέπει να καταχωρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, πριν από την έναρξη της πραγματοποίησής τους όπως ο νόμος ορίζει.

Άρθρο 11: Αποδοχές.

1. Η εταιρεία καταβάλλει στο προσωπικό τις αποδοχές που καθορίζονται από τις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας Ε.Σ.Σ.Ε., του νόμου ή τις ατομικές συβάσεις εργασίας τους.
2. Οι κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων οφείλονται από την ημέρα ανάληψης εργασιακών καθηκόντων και καταβάλλονται δεδουλευμένες το αργότερο την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου ημερολογιακού μήνα

από αυτόν στον οποίο αφορούν, σε τραπεζικό λογαριασμό μισθοδοσίας του εργαζομένου που θα τηρείται σε Τράπεζα επιλογής της Εταιρείας.

3. Σε κάθε δε περίπτωση, οι αποδοχές καταβάλλονται σε τόπο, χρόνο και με τρόπο που ορίζεται από την εταιρία τηρουμένων των αναγκαστικού δικαίου διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας.

4. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης μη παροχής υπηρεσιών, δεν οφείλονται αποδοχές κατά τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης σε περίπτωση παροχής εργασίας για χρόνο μικρότερο του εκάστοτε ισχύοντος για κάθε εργαζόμενο, οι αποδοχές περιορίζονται αναλόγως.

5. Η Εταιρεία υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο, κατά την πληρωμή της αμοιβής του, αναλυτικό εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη νομοθεσία. Σε περίπτωση που υπάρχει οιαδήποτε αμφισβήτηση από πλευράς εργαζομένου, αναφορικά με τις καταχωρήσεις στο ως άνω εκκαθαριστικό σημείωμα, θα πρέπει να τις διατυπώνει εγγράφως εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών προς την εταιρεία και αν διαπιστωθεί η συνδρομή κάποιας λογιστικής ανακρίβειας ή εν γένει οιουδήποτε σφάλματος, η εταιρεία άμεσα θα αποκαθιστά το σφάλμα, εκδιδόμενου σχετικού αντίστοιχου παραστατικού.

6. Εφόσον προβλέπεται η καταβολή επιδομάτων που συνδέονται με συγκεκριμένη κατάσταση ή ιδιότητα του εργαζομένου και για τα οποία απαιτείται η κατάθεση σχετικών δικαιολογητικών που να πιστοποιούν τη θεμελίωση δικαιώματος υπέρ του εργαζομένου, καταβάλλονται από και με την υποβολή των αναγκαίων δικαιολογητικών και όχι αναδρομικά.

7. Σε περίπτωση κατά την οποία καταβληθούν στον εργαζόμενο χρηματικά ποσά αχρεωστήτως από λάθος του τμήματος μισθοδοσίας και όχι με πρόθεση να καταβάλλει η Εταιρεία στον εργαζόμενο μεγαλύτερες αποδοχές, το γεγονός αυτό δεν θα θεμελιώνει για τον εργαζόμενο επιχειρησιακή συνήθεια. Αλλά η Εταιρεία, αφότου γίνει αντιληπτό το λάθος αυτό, θα δικαιούται να εφαρμόσει για τον μετέπειτα χρόνο τον ορθό τρόπο υπολογισμού των αποδοχών. Ενώ οι, από πλάνη, καταβληθείσες αποδοχές θα θεωρούνται ως προκαταβολή αποδοχών και θα συμψηφίζονται είτε με τμήμα των αποδοχών των επομένων μηνών μέχρις εξοφλήσεως.

8. Σε περιπτώσεις καταβολής αποδοχών υψηλότερων από τα νομοθετημένα κατώτατα όρια μισθού και ημερομισθίου, το ποσό που καταβάλλεται καθ' υπέρβαση του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου εμπεριέχει, καλύπτει και συμψηφίζεται με κάθε πιθανή απολαβή ή αξίωση του εργαζόμενου κάθε είδους και φύσης νόμιμες ή συμβατικές αποδοχές και όλα γενικά τα επιδόματα και προσαυξήσεις, χωρίς καμία εξαίρεση, κάθε είδους, φύσης, ονομασίας ή αιτίας που τυχόν επιβάλλονται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Εργατική νομοθεσία, ή με οποιοδήποτε άλλο νόμιμο τρόπο, είτε ισχύουν την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., είτε τυχόν επιβληθούν στο μέλλον.

9. Εάν τα κατώτατα όρια μισθού και ημερομισθίου αυξηθούν, ή αν καθιερωθούν με διάταξη κανονιστικής ισχύος στο μέλλον, άλλες πρόσθετες νόμιμες αποδοχές, οποιασδήποτε φύσης, είδους, ονομασίας ή αιτίας, ακόμα κι αν αυτές ανταποκρίνονται και καλύπτουν νέα αντικείμενα ή νέες συνθήκες της προσωπικής, επαγγελματικής ή οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων, τότε θα συμψηφίζονται με τις τυχόν συμφωνημένες υπέρτερες των νομίμων

αποδοχές και οι εργαζόμενοι δε θα έχουν το δικαίωμα αύξησης των αποδοχών τους εκτός εάν το σύνολο των πάσης φύσεως και είδους νόμιμων αποδοχών, όπως πλέον θα έχουν διαμορφωθεί, είναι μεγαλύτερο από το ποσό των συνολικών αποδοχών που προβλέπει η ατομική σύμβαση εργασίας τους, οπότε οι εργαζόμενοι θα λάβουν αύξηση των αποδοχών ίση προς το ποσό αυτής της διαφοράς.

10. Στις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές, συμψηφίζονται τυχόν αξιώσεις των εργαζομένων από παροχή υπερεργασίας, υπερωρίας, νυχτερινής εργασίας, εργασίας εκτός έδρας, εργασίας κατά τις Κυριακές, τα Σάββατα και αργίες, επιπλέον συμψηφίζονται τα ποσά των επιδομάτων (δώρων) Χριστουγέννων και Πάσχα.

11. Κάθε είδους τακτικές ή σταθερές παροχές της Εταιρείας προς τους εργαζομένους, εφόσον υπερβαίνουν τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και το κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο ανεξάρτητα από τη φύση τους, την εφάπαξ ή επανειλημμένη χορήγησή τους καθώς και του λόγου και τρόπου χορήγησής τους θα θεωρούνται πάντα ως οικειοθελείς παροχές, χορηγούμενες από ελευθεριότητα και με την επιφύλαξη της ανάκλησής τους. Κατά συνέπεια, η Εταιρεία θα δικαιούται κατά την διακριτική της ευχέρεια, μονομερώς, να παύσει τη χορήγηση των παροχών οποτεδήποτε, ανεξαρτήτως της μακροχρόνιας, σταθερής, επαναλαμβανόμενης και τακτικής καταβολής τους. Έτσι σε καμία περίπτωση τέτοιου είδους παροχές δεν θα συνιστούν νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση της Εταιρείας προς τους εργαζόμενους αλλά ούτε και θα θεωρούνται ως τακτικές αποδοχές τους.

12. Η Εταιρεία δύναται εκουσίως να παρέχει στους εργαζομένους της, άλλες παροχές είτε ως αναγνώριση της επίτευξης στόχων είτε βάσει κοινωνικών κριτηρίων, οι οποίες είναι ξεχωριστές, μεμονωμένες και δεν χορηγούνται στο πλαίσιο του κανονικού μισθού ή ημερομισθίου τους. Θεωρούνται προαιρετικές και οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα. Τις παροχές αυτές, η Εταιρεία δικαιούται μονομερώς και κατά τη διακριτική της ευχέρεια, να ανακαλέσει, παύσει, μεταβάλλει οποτεδήποτε.

13. Κατά την πληρωμή των αποδοχών η Εταιρεία προχωρεί σε κρατήσεις:

i. Για από προκαταβολές που πραγματοποίησε.

ii. Για εξόφληση χρηματικού προστίμου που έχει επιβληθεί στον εργαζόμενο ως πειθαρχική ποινή κατά τα προβλεπόμενα στον παρόντα Κανονισμό.

iii. Για την αποζημίωση από ζημία που έχει προξενήσει ο εργαζόμενος στην Εταιρεία λόγω πρόκλησης βλάβης, απώλεια ή καταστροφή ειδών, μηχανημάτων, εγκαταστάσεων, οχημάτων, κλπ της Εταιρείας, με υπαιτιότητάς του.

iv. Για αποδοχές που καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο επί πλέον από τις οφειλόμενες λόγω πλάνης.

v. Για εισφορές υπέρ e-ΕΦΚΑ.

vi. Σε περίπτωση χορήγησης δανείου στον εργαζόμενο για την τμηματική του εξόφληση κατά τα συμφωνηθέντα.

vii. Για κάθε άλλη περίπτωση που ο Νόμος ορίζει.

Άρθρο 12: Τήρηση Αρχείων Προσωπικού – Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων.

1. Η Εταιρεία τηρεί στο Τμήμα Προσωπικού, όλα τα έγγραφα που αφορούν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του εργαζόμενου (πτυχία, επαγγελματικές άδειες, αποδεικτικά εργασιακής εμπειρίας, αποφάσεις επιβολής τυχόν πειθαρχικών κυρώσεων, κλπ.) καθώς επίσης έγγραφα που αφορούν την προσωπική ή οικογενειακή του κατάσταση (αντίγραφα Α.Δ.Τ. ή διαβατηρίου, αντίγραφα στρατολογικών πιστοποιητικών κατά το χρόνο πρόσληψης κλπ). Κάθε υπάλληλος έχει δικαίωμα γνώσης των στοιχείων του ατομικού του φακέλου.
2. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων υποβάλλονται σε επεξεργασία αποκλειστικά για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, για την εκτέλεσή της. Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, εάν είναι απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων σε σχέση με την επεξεργασία υπερτερεί.
3. Ο ιατρικός φάκελος κάθε εργαζόμενου τηρείται από τον Ιατρό Εργασίας.
4. Για την τήρηση προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στα αρχεία προσωπικού, η Εταιρεία εφαρμόζει την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 13: Άδειες – Απουσία Λόγω Ασθένειας.

1. Ετήσια Άδεια Αναψυχής:
   i) Σε όλο το προσωπικό της εταιρείας χορηγείται κανονική ετήσια άδεια αναψυχής με αποδοχές, σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, αφού ληφθούν υπόψη οι επιχειρησιακές απαιτήσεις (σε σχέση με τη σειρά χορήγησης και τον χρόνο έναρξης και λήξης).
   ii) Η χορήγηση της κανονικής άδειας γίνεται από το αρμόδιο όργανο, μετά από έγκαιρη ενημέρωση του εργαζομένου για τον ακριβή χρόνο έναρξής της, αφού εξετασθεί το νομότυπο της διαδικασίας χορήγησής της (ημέρες δικαιούμενης άδειας, υπόλοιπο ημερών αδείας κλπ).
   iii) Ο εργαζόμενος δε δικαιούται να κάνει χρήση της άδειας προτού του γνωστοποιηθεί η έγκριση του αιτήματός του από την Εταιρεία και πριν από την ημερομηνία έναρξής της όπως θα οριστεί.

2. Αποδοχές και επίδομα αδείας:
   Ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας. Όταν για λόγους που αφορούν τον εργαζόμενο, δεν οφείλεται άδεια, δεν θα οφείλονται οι αποδοχές και το επίδομα αδείας.

3. Διακοπή της Άδειας:
Η άδεια μπορεί να διακοπεί είτε κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου, με τη συμφωνία της Εταιρείας, είτε με πρωτοβουλία της Εταιρείας για σοβαρούς επιχειρησιακούς λόγους.

4. Άλλα Είδη Άδειας:
Εκτός της ετήσιας άδειας, χορηγούνται στο προσωπικό της Εταιρείας οι άλλες μορφές άδειας που προβλέπονται από το νόμο. Μεταξύ αυτών χορηγούνται οι άδειες για την προστασία της οικογένειας που προβλέπονται στο Μέρος III του ν. 4808/2021 και συγκεκριμένα στις διατάξεις των άρθρων 24 έως 54 όπως επίσης εφαρμόζονται και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στις άνω διατάξεις, οι οποίες θα προσαρμόζονται στις εκάστοτε εφαρμοζόμενες νομοθετικές και συμβατικές διατάξεις.

5. Απουσία λόγω ασθένειας:
   i. Εργαζόμενος που δε δύναται να εργαστεί λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που συνέβη εκτός της εργασίας, οφείλει να ειδοποιήσει αμέσως και με κάθε πρόσφορο μέσο τον προϊστάμενό του ή το τμήμα προσωπικού της Εταιρείας
   ii. Θέματα αποχής του προσωπικού από την υπηρεσία λόγω ασθένειας ρυθμίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
   iii. Η ασθένεια πρέπει να αποδεικνύεται με ιατρική γνωμάτευση.
   iv. Για την καταβολή των αποδοχών ασθενείας από την Εταιρεία, θα πρέπει υποχρεωτικά να προσκομίζεται από τον εργαζόμενο έγγραφο επιδότησης ασθενείας από τον e-ΕΦΚΑ.
   v. Η απουσία λόγω ασθένειας, χωρίς την υποβολή των απαραίτητων δικαιολογητικών εγγράφων, θεωρείται αδικαιολόγητη. Αν ένας εργαζόμενος ζητήσει άδεια για λόγους υγείας ενδέχεται να του ζητηθεί να υποβληθεί σε εξετάσεις από ιατρό που θα οριστεί από την Εταιρεία.
   vi. Κατά την επιστροφή του εργαζόμενου στην Εταιρεία μετά από μακροχρόνια άδεια ασθένειας, θα εξετάζεται από τον Ιατρό Εργασίας προκειμένου να επιβεβαιωθεί η ικανότητά του να εκτελεί τα καθήκοντά του.

Άρθρο 14: Αδικαιολόγητη Απουσία.

1. Η αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία ή η μη εγκεκριμένη υπέρβαση της περιόδου άδειας, παρέχει στην Εταιρεία το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας σύμφωνα με τους νόμιμους τύπους.
2. Σε περίπτωση που η αυθαίρετη αποχή υπερβαίνει τη χρονική περίοδο τριών εργάσιμων ημερών, η Εταιρεία δικαιούται να τη θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση – παραίτηση του μισθωτού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του παρόντος κανονισμού.
3. Παράλληλα παρέχεται το δικαίωμα στην Εταιρεία να μη καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες ή και στις ώρες της αδικαιολόγητης απουσίας του.

Άρθρο 15: Λύση Σχέσης Εργασίας.

1. Η εργασιακή σχέση όσων απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου λύνεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
   i. Με το θάνατο του εργαζομένου,
   ii. Με την αυθαίρετη αποχή του εργαζομένου από την εργασία του επί τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, πράξη που θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση-παραίτηση.
   iii. Με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την Εταιρεία ή από τον εργαζόμενο, που λαμβάνει χώρα σύμφωνα με τις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.
2. Η εργασιακή σχέση του προσωπικού που απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
   i. Αυτομάτως με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας της σύμβασης, είτε η διάρκεια έχει καθορισθεί ημερολογιακά είτε προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας.
   ii. Με το θάνατο του εργαζομένου,
   iii. Με καταγγελία της εκ μέρους της Εταιρείας ή του εργαζομένου εφόσον υφίσταται σπουδαίος λόγος, διαφορετικά ισχύουν οι συνέπειες των άρθρων 672-674 Α.Κ. Περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο αποτελούν, ενδεικτικά, και η παράβαση, από την πλευρά του εργαζομένου, των υποχρεώσεων που περιγράφονται στα άρθρα 17 και 18 του παρόντος Κανονισμού.
2. Σε κάθε περίπτωση, η σύμβαση εργασίας είτε πρόκειται για αορίστου είτε για ορισμένου χρόνου λύνεται με νεότερη αντίθετη συμφωνία των μερών.
3. Κατά την καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος υποχρεούται να επιστρέψει το σύνολο του εξοπλισμού, των εργαλείων, υλικών, κλπ., τα οποία χρησιμοποιούσε ή έχει στην κατοχή του. Επιπροσθέτως, οφείλει να επιστρέψει οποιαδήποτε αντίγραφα εγγράφων κατέχει τα οποία περιέχουν δεδομένα της Εταιρείας.
4. Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πρόωρης ή μη, με καταγγελία της από την Εταιρεία, τηρείται η νόμιμη διαδικασία (έγγραφος τύπος, προειδοποίηση ή μη του εργαζομένου) και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης που προβλέπεται για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν. 2112/1920 και 3198/1955, ως ισχύουν ήδη με τους Ν. 3863/2010, 3899/2010, 4093/2012 και 4808/2021.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

Άρθρο 16: Εργασιακές Σχέσεις.

1. Η Εταιρεία και οι εργαζόμενοι καταβάλλουν κάθε προσπάθεια για την διατήρηση κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης και εποικοδομητικής αντιμετώπισης των εργασιακών θεμάτων.
2. Η Εταιρεία διευκολύνει τους εργαζόμενους και το Σωματείο τους στην άσκηση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων και δικαιωμάτων κατά τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και του παρόντος Κανονισμού.

3. Για την εξασφάλιση αποτελεσματικότερης επικοινωνίας, η Εταιρεία μέσω των αρμοδίων εκπροσώπων της καλεί το Σωματείο σε τακτικές περιοδικές συναντήσεις τουλάχιστον μια φορά το μήνα. Εάν η Εταιρεία παραλείψει να προβεί σε πρόσκληση για τακτική περιοδική συνάντηση, το Σωματείο δύναται να λάβει την σχετική πρωτοβουλία. Έκτακτες συναντήσεις μεταξύ εκπροσώπων της Εταιρείας και του Σωματείου πραγματοποιούνται όποτε παραστεί ανάγκη με εκατέρωθεν πρωτοβουλία.
4. Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας δύναται να προτείνει τον ορισμό εκπροσώπου του Διοικητικού Συμβουλίου του Σωματείου ως μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της, προκειμένου να εκπροσωπούνται κατ' αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι.

Άρθρο 17: Υποχρεώσεις Εργαζομένων κατά την Εκτέλεση των Εργασιακών Καθηκόντων.

Οι εργαζόμενοι της εταιρείας οφείλουν:

1. Να εκτελούν την εργασία τους επιμελώς και σύμφωνα με τους όρους της ατομικής τους σύμβασης, τους όρους του παρόντος Κανονισμού, τις οδηγίες των προϊσταμένων τους και της Διοίκησης, με πνεύμα στενής και ειλικρινούς επαγγελματικής συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, αναπτύσσοντας την σχετική πρωτοβουλία που αναλογεί στη φύση των καθηκόντων τους. Σε αντίθετη περίπτωση θα ευθύνονται για την αποκατάσταση κάθε ζημίας που θα προξενηθεί στην Εταιρεία είτε από δόλο είτε από αμέλειά τους.
2. Να πληροφορούν την Εταιρεία, εφόσον τους ζητηθεί, για στοιχεία σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας που τους έχει ανατεθεί.
3. Να παραδίδουν άμεσα, ήτοι εντός 2 ωρών, στην εταιρία κάθε είδους εγγράφων που απευθύνονται σε αυτή και παραλαμβάνονται από τους υπαλλήλους.
4. Να ενημερώνουν έγκαιρα την Εταιρεία για προσωπικές καταστάσεις (π.χ. ασθένεια) που καθιστούν αδύνατη ή δυσχεραίνουν τη παροχή εργασίας.
5. Να ενημερώνουν για ασθένεια που αν και δεν παραβλάπτει την ικανότητα παροχής εργασίας, υπάρχει όμως σοβαρός κίνδυνος να μεταδοθεί σε τρίτους.
6. Να τηρούν με ακρίβεια την ημερήσια διάρθρωση του χρόνου εργασίας τους (ώρες έναρξης, λήξης και διαλλείματος) καθώς και την κατανομή του ημερήσιου ωραρίου στις ημέρες της εβδομάδας όπως καθορίζονται από την Εταιρεία. Ειδικότερα,
7. Να τηρούν με ακρίβεια τις ώρες άφιξης και αναχώρησης καθώς και τακτικής παρουσίας.
8. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι δε μπορούν να προσέλθουν στην εργασία τους για λόγους υγείας ή προσωπικούς οφείλουν να ενημερώνουν άμεσα την Εταιρεία κατά τα οριζόμενα στον παρόντα Κανονισμό.
9. Να μη περιέρχονται υπαιτίως σε μια κατάσταση, εξαιτίας της οποίας δεν θα είναι σε θέση να εκπληρώσουν την υποχρέωσή τους για παροχή της συμφωνημένης εργασίας ή κατά την εκτέλεσή της θα δημιουργούνται κίνδυνοι για τους ίδιους ή για τρίτους.
10. Να αποδέχονται την υποβολή τους στη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων, είτε αυτό προβλέπεται εκ του νόμου, είτε συντρέχει δικαιολογημένο συμφέρον της Εταιρείας προς τούτο (περιπτώσεις ύπαρξης υποψίας μεταδοτικής νόσου με

κινδύνους για το λοιπό προσωπικό ή τρίτους, σοβαρής απώλειας λόγω προβλημάτων υγείας της ικανότητας παροχής εργασίας κλπ).

11. Να συμπεριφέρονται με ευγένεια και πνεύμα συναδελφικής συνεργασίας για την εξυπηρέτηση και προαγωγή των συμφερόντων της Εταιρείας. Η συμπεριφορά αυτή αφορά στις σχέσεις προς τους ανωτέρους, τους υφισταμένους και γενικά κάθε συνάδελφο και κάθε τρίτο που συναλλάσσεται ή έρχεται σε επαφή με τις υπηρεσίες της Εταιρείας.
12. Να υποστηρίζουν τα συμφέροντα, το όνομα και τη φήμη της εταιρείας εντός και εκτός αυτής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και όταν και όποτε εκπροσωπούν ή ενεργούν για λογαριασμό της.
13. Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας που καθορίζονται από τη νομοθεσία και τις εταιρικές διαδικασίες, κατευθυντήριες γραμμές, πολιτικές και τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας που καθορίζονται από την Εταιρεία και να φροντίζουν ανάλογα με τις δυνατότητες τους για την ασφάλεια και την υγεία τους, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις τους κατά την εργασία.
14. Να χρησιμοποιούν ανελλιπώς και σωστά τα μέσα ατομικής προστασίας που τίθενται στη διάθεση τους και μετά τη χρήση να τα τακτοποιούν στη θέση τους.
15. Να αναφέρουν αμέσως και δη εντός 24 ωρών κάθε είδους τραυματισμό τους κατά την παροχή της εργασίας τους ή περιστατικό που σχετίζεται με τον χειρισμό βιολογικού παράγοντα, στον ιεραρχικά προϊστάμενό τους ή και απευθείας στην εταιρία, στον τεχνικό ασφάλειας και στον ιατρό εργασίας.
16. Να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς ασφάλειας.
17. Να ενημερώνουν την Εταιρεία για επικείμενη ζημία σε ηθικά ή περιουσιακά αγαθά της ή ακόμη και να αποτρέπουν τη ζημία αυτή όταν είναι δυνατό.
18. Να αναφέρουν αμέσως στον ιεραρχικώς προϊστάμενό τους και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όλες τις καταστάσεις που, μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι, παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας.
19. Να συντρέχουν τον ιεραρχικώς προϊστάμενό τους και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων, που επιβάλλονται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.
20. Να συντρέχουν τον ιεραρχικώς προϊστάμενό τους και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε η εταιρεία να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητας τους.
21. Να τηρούν τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και να συμμορφώνονται με τις εκάστοτε αποφάσεις και οδηγίες των αρμοδίων οργάνων της εταιρείας καθώς και με τις προφορικές ή έγγραφες υπηρεσιακές εντολές των προϊσταμένων τους.

22. Να διαφυλάσσουν τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας, να κάνουν κατάλληλη χρήση αυτών (ακίνητη περιουσία, εξοπλισμός, οχήματα, υπολογιστικός εξοπλισμός, εργαλεία, συστήματα τηλεπικοινωνίας, κλπ.) και να φροντίζουν ώστε να αποφεύγεται η σπατάλη, φθορά, καταστροφή ή κλοπή καθώς και να τα συντηρούν.
23. Να ενημερώνουν άμεσα τον ιεραρχικό προϊστάμενο τους για τυχόν ελαττώματα ή βλάβες του εξοπλισμού, των μηχανημάτων ή υλικών που χειρίζονται. Η πρόκληση βλάβης ή ζημιάς στον εξοπλισμό ή σε άλλα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας από δόλο ή αμέλεια των εργαζομένων συνιστά πειθαρχικό αδίκημα και οι εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι υποχρεούνται να αποκαταστήσουν τη ζημιά της Εταιρείας. Η αποκατάσταση μπορεί να γίνει με την αφαίρεση της αξίας της ζημιάς από το μισθό του εργαζόμενου αν η ζημιά οφείλεται σε δόλο, σύμφωνα με το άρθρο 664 του Αστικού Κώδικα.
24. Να διατηρούν καθαρό τον χώρο εργασίας τους, να φροντίζουν τον εξοπλισμό που χρησιμοποιούν και να συμβάλλουν στη δημιουργία και τη διατήρηση θετικών συνθηκών εργασίας.
25. Να επιδεικνύουν επαγγελματική συμπεριφορά σύμφωνα με τις αξίες και τα πρότυπα της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, απαιτείται να συμπεριφέρονται με σεβασμό, καλοσύνη, κατανόηση και συνεργασία τόσο στους προϊσταμένους και στους συναδέλφους τους όσο και στους πελάτες της Εταιρείας. Ειδικότερα, δεν επιτρέπεται στους εργαζόμενους να διαπληκτίζονται με τους συναδέλφους ή τους ιεραρχικούς προϊσταμένους τους ή τρίτους και γενικά οφείλουν να αποφεύγουν κάθε ενέργεια ή πράξη που διαταράσσει το εργασιακό περιβάλλον και θίγει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το κύρος της Εταιρείας.
26. Να διατηρούν υψηλό επίπεδο ατομικής υγιεινής και να φέρουν, όπου αυτό απαιτείται, καθαρή και ευπαρουσίαστη στολή εργασίας.
27. Να ακολουθούν τους κανόνες ενδυμασίας που ισχύουν και εφαρμόζονται στην Εταιρεία είτε οι κανόνες αυτοί επιβάλλονται για λόγους ασφαλείας είτε πρόκειται για ενδυμασία που χρησιμοποιείται για το συγκεκριμένο είδος εργασίας.
28. Να χρησιμοποιούν κατά την προσέλευση στην εργασία τους και την αποχώρησή τους από αυτή το εταιρικό σύστημα ωρομέτρησης όπου αυτό διατίθεται από την εταιρεία. Όπου δεν υπάρχει εγκατεστημένο τέτοιο σύστημα θα πρέπει να διαθέτουν σε ψηφιακή μορφή την κάρτα εργασίας τους, την οποία υποχρεούνται να επιδεικνύουν στους εντεταλμένους προς τούτο υπαλλήλους της εταιρίας κατά την προσέλευση και την αποχώρησή τους.
29. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, και σε κάθε συναλλαγή με τρίτους, να μην γνωστοποιούν ή διαθέτουν με οποιονδήποτε τρόπο, τυχόν πληροφορίες ή στοιχεία της Εταιρείας εμπιστευτικού ή απόρρητου χαρακτήρα που θα μπορούσαν να βλάψουν τα συμφέροντα της εταιρείας. Εμπιστευτικές ή απόρρητες πληροφορίες είναι οι πληροφορίες που δεν έχουν γνωστοποιηθεί ή δεν διατίθενται στο ευρύ κοινό. Εμπιστευτικές ή απόρρητες πληροφορίες μπορεί να είναι έγγραφα που περιέχουν οικονομικά, τεχνικά στοιχεία, στοιχεία προμηθειών, προσωπικά δεδομένα εργαζομένων και σημαντικές διοικητικές αλλαγές ή πληροφορίες που αφορούν την ανάπτυξη και τη στρατηγική της Εταιρείας, επιχειρησιακά σχέδια, στρατηγικούς στόχους, τυχόν μη δημοσιευμένες πληροφορίες για χρηματοοικονομικά ή θέματα τιμολόγησης,

καταλόγους πελατών και προμηθευτών, καθώς και πληροφορίες σχετικά με απαιτήσεις, επιχειρηματικές επιλογές ή συνήθειες και πελατειακά προγράμματα.

30. Αποτελεί υποχρέωση όλων των εργαζομένων να διαφυλάσσουν τις εμπιστευτικές και απόρρητες πληροφορίες της Εταιρείας, ανεξαρτήτως του τρόπου και του λόγου για τον οποίο οι πληροφορίες βρίσκονται στην κατοχή και τη γνώση τους, και να μην τις γνωστοποιούν σε άτομα εκτός Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων μελών της οικογένειάς τους και φίλων τους, καθ' όλη τη διάρκεια της απασχόλησής τους στην Εταιρεία, και μετά το τέλος αυτής με οποιονδήποτε τρόπο.

31. Δεν επιτρέπεται στους εργαζομένους:

i. Η χρήση αθέμιτων μέσων για την επίτευξη της εύνοιας των προϊσταμένων τους ή την πρόκληση ή ματαίωση ενέργειας που έχει αποφασισθεί από τα αρμόδια όργανα διοίκησης της Εταιρείας.

ii. Η παροχή υπηρεσιών κάθε μορφής σε εταιρείες ανταγωνιστικές προς την Εταιρεία ή σε έργο ίδιο ή παρόμοιο με την δραστηριότητα της.

iii. Να ασκούν ανταγωνιστική ή ασυμβίβαστη με την ιδιότητα τους ως υπάλληλοι της Εταιρείας δραστηριότητα για δικό τους όφελος ή να συμμετέχουν σε επιχείρηση ή σε όργανα διοίκησης επιχείρησης ανταγωνιστικής προς την Εταιρεία.

iv. Να παραμένουν στο χώρο εργασίας μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας τους χωρίς σοβαρό λόγο ή χωρίς την άδεια του Προϊσταμένου τους ή της Διοίκησης της εταιρείας.

v. Να καταναλώνουν αλκοόλ ή παράνομες ουσίες, να συμμετέχουν σε τυχερά ή άλλα παίγνια ή να κοιμούνται κατά τις ώρες εργασίας τους ή των διαλλειμάτων.

vi. Να αναρτούν στους χώρους της Εταιρείας ή στους χώρους εργασίας τους ανακοινώσεις ή άλλα έντυπα οποιουδήποτε περιεχομένου και για οποιαδήποτε περίσταση, εκτός από τα σημεία που έχει προκαθορίσει η Εταιρεία για τέτοιου είδους χρήση.

vii. Να αφαιρούν οποιοδήποτε αντικείμενο, υλικό, έγγραφο και γενικώς περιουσιακό στοιχείο της εταιρίας από τις εγκαταστάσεις και τις εκμεταλλεύσεις της.

viii. Να δέχονται από τρίτους με τους οποίους σχετίζονται λόγω της εργασίας τους οποιαδήποτε αμοιβή ή παροχή ως αντάλλαγμα της υπηρεσίας τους εφόσον η Εταιρεία το αγνοεί.

ix. Να απασχολούνται σε εργασίες άσχετες ή ξένες προς την Εταιρεία.

x. Να παρακωλύουν τη λειτουργία των αντισυμβαλλομένων στους οποίους η Εταιρεία παρέχει τις υπηρεσίες της.

xi. Να ενοχλούν, για θέματα άσχετα με την εκτέλεση των καθηκόντων τους, το προσωπικό των αντισυμβαλλομένων ή οποιονδήποτε τρίτο ο οποίος δέχεται τις υπηρεσίες των αντισυμβαλλομένων στους οποίους η Εταιρείας παρέχει τις υπηρεσίες της.

xii. Να ασκούν επιρροή σε συναδέλφους τους για να αλλάξουν εργοδότη ή να απασχοληθούν σε ανταγωνιστική επιχείρηση.

xiii. Να παρενοχλούν ηθικά, λόγω φύλου ή σεξουαλικά ή με άλλο τρόπο ή μέσο συναδέλφους τους εργαζομένους της Εταιρείας ή τρίτα πρόσωπα που απασχολούνται από συνεργαζόμενα με την Εταιρεία φυσικά ή νομικά

πρόσωπα, όπως οι έννοιες αυτές προβλέπονται στις συνημμένες Πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης.

xiv. Να ασκούν κάθε είδους και μορφής βία συμπεριλαμβανομένης της βίας λόγω φύλου κατά συναδέλφων τους εργαζομένων της Εταιρείας ή τρίτων προσώπων που απασχολούνται από συνεργαζόμενα με την Εταιρεία φυσικά ή νομικά πρόσωπα.

xv. Να παραβιάζουν τις προβλέψεις των, συνημμένων στον παρόντα κανονισμό, Πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

32. Σε περίπτωση που η εκτέλεση συγκεκριμένων υπηρεσιακών εντολών δύναται να θέσει σε άμεσο κίνδυνο τη σωματική ακεραιότητα του εργαζομένου που καλείται να τις εκτελέσει ή τρίτα πρόσωπα ή μπορούν να επισύρουν ποινική ή αστική ευθύνη του εργαζομένου, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την εκτέλεση των συγκεκριμένων εντολών, αναφέροντας όμως εγγράφως και ιεραρχικά τους λόγους της άρνησης του.

33. Όταν ο εργαζόμενος αρνείται να εκτελέσει τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί επικαλούμενος λόγους υγείας, είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει άμεσα στον ιατρό εργασίας σχετικές ιατρικές γνωματεύσεις ιατρού συμβεβλημένου με τον ασφαλιστικό φορέα στον οποίο υπάγεται ο ίδιος και να τις υποβάλει στο Τμήμα Προσωπικού, στις οποίες θα αναφέρεται εάν η κατάσταση υγείας του εργαζομένου του επιτρέπει την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας που έχει ανατεθεί. Το τμήμα προσωπικού υποχρεούται να ενημερώσει σχετικά τον αρμόδιο προϊστάμενο ο οποίος υποχρεούται να ενεργήσει βάσει των ιατρικών γνωματεύσεων.

34. Οι εργαζόμενοι, τους οποίους η Εταιρεία έχει αποφασίσει να προμηθεύσει με στολή, οφείλουν καθ' όλη τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους να φορούν τη στολή που έχει καθοριστεί με απόφαση της Εταιρείας και διαφέρει ανάλογα με τη θέση εργασίας κάθε εργαζόμενου. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να διατηρούν τη στολή τους καθαρή, σε άριστη κατάσταση, χωρίς προσθήκες, αλλαγές και ελαττώματα.

35. Οι χρήστες εταιρικών οχημάτων οφείλουν να οδηγούν με προσοχή τηρώντας αυστηρά τον Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας και να ενημερώνουν έγκαιρα την εταιρεία για κάθε παραβίαση, ατύχημα ή μηχανική βλάβη σύμφωνα με τις εταιρικές διαδικασίες, ανακοινώσεις και οδηγίες.

Άρθρο 18: Ειδικές Υποχρεώσεις Κατεχόντων Θέσεις Ευθύνης.

Κάθε εργαζόμενος της Εταιρείας που κατέχει θέση ευθύνης (π.χ. Προϊστάμενοι και αναπληρωτές αυτών), εκτός των γενικών υποχρεώσεων που έχει ως εργαζόμενος με βάση το άρθρο 17 του παρόντος, οφείλει επίσης:

1. Να κατατοπίζει και να καθοδηγεί τους υφισταμένους του στο αντικείμενο της εργασίας τους, να τους ενημερώνει για κάθε γενικό θέμα που σχετίζεται με την εργασία τους και να εξασφαλίζει την γνωστοποίηση σε αυτούς των αποφάσεων και εγκυκλίων της Διοίκησης της Εταιρείας.
2. Να μεριμνά για την τήρηση της πειθαρχίας από τους υφισταμένους του καθώς και για την ασφαλή και ομαλή εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

3. Να συμπεριφέρεται με ευγένεια σε κάθε συνεργάτη ή υφιστάμενο του, να σέβεται την προσωπικότητα και αξιοπρέπεια τους και να καλλιεργεί θετικό εργασιακό κλίμα και συνθήκες υψηλής εργασιακής απόδοσης.
4. Να εφαρμόζει με συνέπεια την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τον παρόντα Κανονισμό.
5. Να μεριμνά με κάθε πρόσφορο μέσο για τη διαρκή βελτίωση της παραγωγικότητας στον τομέα ευθύνης του.
6. Να παρακολουθεί συστηματικά την απόδοση των υφισταμένων του και να γνωμοδοτεί σχετικά με αυτήν προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας αιτιολογημένα και αμερόληπτα.
7. Να ενθαρρύνει την αναβάθμιση των προσόντων και της επαγγελματικής κατάρτισης των υφισταμένων του και να υποβοηθά με σχετικές εισηγήσεις του στη Διοίκηση της Εταιρείας την ανέλιξή τους σε ανώτερες οργανικές θέσεις της Εταιρείας.
8. Να φροντίζει για την τήρηση εκ μέρους των υφισταμένων του, του ισχύοντος ωραρίου εργασίας τους, ούτως ώστε να μη το υπερβαίνουν παρά μόνο μετά από έγγραφη εντολή του ιεραρχικώς προϊσταμένου τους.
9. Να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να μην παραμένουν στο χώρο εργασίας μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας τους.
10. Να παραλαμβάνει και να διαβιβάζει στο αρμόδιο όργανο της Εταιρείας κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά που θα υποβάλλει εργαζόμενος ή τρίτος σχετικά με περιστατικά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μη παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
11. Να αναφέρει στη διοίκηση της Εταιρείας ή στην Τριμελή Επιτροπή που διαχειρίζεται τις εσωτερικές καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, κάθε είδους και μορφής περιστατικών βίας και παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψή του.

Άρθρο 19: Υποχρεώσεις Εταιρείας.

Η Εταιρεία οφείλει:

1. Να εξασφαλίζει τη συνεργασία και τον συντονισμό μεταξύ των διαφορετικών οργανικών της μονάδων (Διευθύνσεις, Τμήματα, κ.ο.κ,) προς την κατεύθυνση της καλύτερης επιχειρησιακής της ανάπτυξης μέσω του κατάλληλου οργανωτικού πλαισίου κάθετης και οριζόντιας εσωτερικής επικοινωνίας.
2. Να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα των εργαζομένων. Ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων περιλαμβάνει κυρίως:
   i. Την ίση και δίκαιη μεταχείρισή τους.
   ii. Την πρόνοια υπέρ των εργαζομένων.
   iii. Την ορθή, αναλογική και μη καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.
3. Να εφαρμόζει με συνέπεια την ισχύουσα νομοθεσία και τον παρόντα Κανονισμό.

4. Να λαμβάνει όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας του προσωπικού, ώστε να εξασφαλίζεται η υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας.
5. Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,
6. Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.
7. Να καταβάλλει τον νόμιμο ή συμφωνηθέντα μισθό στους εργαζομένους.
8. Να παρέχει χώρο όπου αναρτώνται πίνακες ανακοινώσεων από το Σωματείο στους τόπους εργασίας και σε χώρους που θα συμφωνούνται με τη διοίκησή του.
9. Να εξουσιοδοτεί εκπρόσωπό της προκειμένου να συναντάται με τους εκπροσώπους του Σωματείου, μετά από αίτησή τους, τουλάχιστον μια φορά το μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.
10. Να παρέχει τις προβλεπόμενες από το Νόμο άδειες απουσίας στα μέλη της διοίκησης του Σωματείου.
11. Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,
12. Να καταβάλλει τον νόμιμο ή συμφωνηθέντα μισθό στους εργαζομένους.
13. Να εφαρμόζει τις συνημμένες πολιτικές για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης καθώς και για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 20: Εφευρέσεις.
Οι τεχνικές βελτιώσεις μεθόδων και συστημάτων που χρησιμοποιούνται γενικά από την Εταιρεία, οι οποίες πραγματοποιούνται κατά την εκτέλεση οποιασδήποτε σύμβασης εργασίας περιέρχονται αυτομάτως στην Εταιρεία, η οποία θα έχει επίσης το δικαίωμα να τις εκμεταλλεύεται σε οποιοδήποτε μέρος ή χρονική στιγμή. Κάθε εργαζόμενος αναγνωρίζει την Εταιρεία ως τον αποκλειστικό δικαιούχο των δικαιωμάτων πνευματικής και βιομηχανικής ιδιοκτησίας, τόσο χρηματικής όσο και μη χρηματικής φύσης, που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα της εργασίας του στην Εταιρεία. Οι εν λόγω δημιουργίες αποτελούν ιδιοκτησία της εταιρείας, την οποία κάθε εργαζόμενος αναγνωρίζει ως τον αρχικό δικαιούχο των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτές. Ως ανταμοιβή, ο εργαζόμενος λαμβάνει τις συμφωνηθείσες αποδοχές του.

Άρθρο 21: Εταιρικές Ανακοινώσεις.
Εσωτερικές ανακοινώσεις και εντολές εργασίας από τη Διοίκηση που αφορούν εργαζόμενους αναρτώνται στους πίνακες ανακοινώσεων ή τους κοινοποιούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, και θεωρούνται ως προσωπικές γραπτές ανακοινώσεις σε κάθε εργαζόμενο. Επιπλέον, τέτοιες εσωτερικές ανακοινώσεις και εντολές εργασίας από τη Διοίκηση, οι οποίες δεν έρχονται σε αντίθεση με τον παρόντα Κανονισμό ή αποσκοπούν στην αντιμετώπιση καταστάσεων «ανωτέρας βίας», θεωρούνται ότι συμπληρώνουν τον παρόντα Κανονισμό.

Άρθρο 22: Εκπαίδευση Προσωπικού.

1. Η Εταιρεία μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να είναι διαρκώς ενημερωμένοι και εκπαιδευμένοι σχετικά με τα καθήκοντά τους, ούτως ώστε να εμπλουτίζονται οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητές τους για την αξιοποίηση κάθε πρόσφορου μέσου που θα συμβάλλει στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους προς το συμφέρον της Εταιρείας αλλά και προς την ενίσχυση της προσωπικής τους επαγγελματικής ανέλιξης.
2. Η συμμετοχή σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και δια βίου εμπλουτισμού της μάθησης αποτελεί υποχρέωση των εργαζομένων, είτε αυτά οργανώνονται ενδοεπιχειρησιακά, είτε υλοποιούνται μεν από τρίτους φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα αλλά σχετίζονται άμεσα με τις δραστηριότητες της Εταιρείας και κρίνονται απαραίτητα για την βελτίωση της επαγγελματικής τους επάρκειας και απόδοσης. Η συμμετοχή τους σε αυτά λαμβάνει χώρα εφόσον κρίνεται σκόπιμο από την Εταιρεία.
3. Τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης που παρακολουθούν οι εργαζόμενοι με εντολή της Εταιρείας υλοποιούνται κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες εάν αυτό είναι εφικτό, άλλως εκτός ωραρίου εργασίας ή σε μη εργάσιμες ημέρες και ώρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ.

Άρθρο 23: Γενικές Διατάξεις.

1. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελεί τα καθήκοντά του με ζήλο, αποφεύγοντας οτιδήποτε μπορεί να διαταράξει την τάξη και τη συνεργασία μεταξύ συναδέλφων ή να επιφέρει υλικές ή ηθικές ζημίες στην Εταιρεία.
2. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να ακολουθούν τις οδηγίες που δίδονται από την Εταιρεία μέσω των Ιεραρχικών Προϊσταμένων τους, είτε αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, είτε αποσκοπούν στη διευκόλυνση της καλής λειτουργίας της Εταιρείας.

Άρθρο 24: Πειθαρχικά Παραπτώματα.

1. Πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος με υπαίτια πράξη ή παράλειψη που μπορεί να καταλογισθεί και που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του νόμου και του παρόντος Κανονισμού και με την υπηρεσιακή τάξη ή που είναι επιζήμια για τα υλικά και ηθικά συμφέροντα της Εταιρείας και των εργαζομένων.
2. Η έννοια του υπηρεσιακού καθήκοντος προσδιορίζεται από:
   i. Τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.
   ii. Τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.
   iii. Τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την ατομική σύμβαση εργασίας.
   iv. Τις οδηγίες, εντολές και εγκυκλίους, που εκδίδει κάθε φορά η Διοίκηση και τα αρμόδια προς τούτο υπηρεσιακά όργανα της Εταιρείας,
3. Το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο έχει την διακριτική ευχέρεια να επιβάλλει ποινή ελαφρότερη της προβλεπομένης ή να μη τιμωρήσει τον εργαζόμενο, λαμβάνοντας υπόψη το γενικότερο συμφέρον της Εταιρείας, την

προσωπικότητα και την γενική διαγωγή του εργαζομένου καθώς και τις εξαιρετικές περιστάσεις υπό τις οποίες τελέστηκε το παράπτωμα.

4. Πειθαρχικά παραπτώματα, που συνεπάγονται κυρώσεις, θεωρούνται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

i. Η αυθαίρετη απουσία από την εργασία.

ii. Η παρακώλυση της λειτουργίας των αντισυμβαλλομένων στους οποίους η Εταιρεία παρέχει τις υπηρεσίες της.

iii. Η παρενόχληση, για θέματα άσχετα με την εκτέλεση των καθηκόντων τους, του προσωπικού των αντισυμβαλλομένων ή όσων δέχονται τις υπηρεσίες των αντισυμβαλλομένων στους οποίους η Εταιρείας παρέχει τις υπηρεσίες της.

iv. Η μη διατήρηση καθαρού του χώρου εργασίας.

v. Η μη διατήρηση υψηλού επιπέδου ατομικής υγιεινής.

vi. Η μη χρήση της στολής που τους έχει χορηγηθεί.

vii. Η άρνηση συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα ή σεμινάρια.

viii. Η ανάρτηση στους χώρους της Εταιρείας ή στους χώρους εργασίας τους ανακοινώσεων ή άλλων εντύπων οποιουδήποτε περιεχομένου και για οποιαδήποτε περίσταση, εκτός από τα σημεία που έχει προκαθορίσει η Εταιρεία για τέτοιου είδους χρήση.

ix. Η αμέλεια στην εκτέλεση των καθηκόντων.

x. Η απείθεια στις εντολές των ανωτέρων και η αδικαιολόγητη άρνηση εκτελέσεως υπηρεσίας που έχει διαταχθεί αρμόδια.

xi. Η οκνηρία ή η παράλειψη εκτέλεσης της εργασίας.

xii. Η απρεπής συμπεριφορά προς την Εταιρεία και τα όργανά της, προς τους συναδέλφους και προς τους τρίτους που συναλλάσσονται με την Εταιρεία.

xiii. Η, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων, αναξιοπρεπής διαγωγή και κάθε πράξη ή παράλειψη αντίθετη προς την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα της Εταιρείας να κλονίσει την εσωτερική της πειθαρχία και να μειώσει το κύρος της.

xiv. Η απασχόληση του προσωπικού από ιεραρχικά ανωτέρους σε εργασίες άσχετες ή ξένες προς την Εταιρεία. Το παράπτωμα συντρέχει τόσο για τον εντολέα όσο και για τον εντολοδόχο εφόσον ο εντολοδόχος δεν προέβη σε σχετική καταγγελία και αποδειχθεί ότι είχε γνώση.

xv. Η παραβίαση κανόνων υγιεινής και ασφάλειας.

xvi. Η απώλεια ή φθορά υλικού ή η βλάβη μηχανήματος ή εξοπλισμού από εργαζόμενο κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

xvii. Η παράλειψη άμεσης γνωστοποίησης στην Εταιρεία ενδεχόμενης απώλειας ή φθοράς υλικού ή η απόκρυψη ελαττώματος ή βλάβης μηχανήματος ή εξοπλισμού που υπέπεσε στην αντίληψη του εργαζομένου κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

xviii. Η μη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού και των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας από τον καθ' ύλη αρμόδιο ή η παρακώλυση αυτού από τον ιεραρχικά ανώτερο προϊστάμενο.

xix. Η μη τήρηση του ωραρίου εργασίας.

xx. Η επιμήκυνση του χρόνου του διαλείμματος ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια χρόνου.

xxi. Η αποχώρηση από το χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας χωρίς άδεια.

xxii. Η παραμονή στο χώρο εργασίας μετά το τέλος του ωραρίου εργασίας τους. χωρίς σοβαρό λόγο ή χωρίς την άδεια του Προϊσταμένου τους ή της Διοίκησης της Εταιρείας.

xxiii. Η εκτέλεση στα γραφεία της Εταιρείας εργασίας ξένης προς τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο.

xxiv. Η κατάχρηση εξουσίας, η βάναυση συμπεριφορά, η μεροληψία, η άδικη πειθαρχική δίωξη και η αποσιώπηση ή παράλειψη εξέτασης παραπόνων υφισταμένων,

xxv. Η δωροδοκία ή δωροληψία από συναλλασσόμενους με την Εταιρεία για μέλλουσα ή τελεσθείσα πράξη.

xxvi. Η κατανάλωση αλκοόλ ή παρανόμων ουσιών κατά τις ώρες εργασίας τους ή των διαλλειμάτων.

xxvii. Κάθε πράξη έναντι της Εταιρείας ή συναδέλφων ή τρίτων συναλλασσομένων με αυτήν που τελείται στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του εργαζομένου ή εξ αφορμής αυτών και συνιστά ποινικό αδίκημα περί την υπηρεσία ή ποινικό αδίκημα κατά της ζωής ή των ηθών ή της τιμής.

xxviii. Η υπεξαίρεση κάθε υλικού περιουσιακού στοιχείου της Εταιρείας.

xxix. Η παράλληλη ενασχόληση του εργαζομένου σε εταιρεία ή εταιρείες ή φυσικά ή νομικά πρόσωπα που είναι συμβεβλημένα καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρεία.

xxx. Η τέλεση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

xxxi. Η μη εφαρμογή των συνημμένων πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης καθώς και για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

xxxii. Η μη παραλαβή ή/και η μη διαβίβαση στη Διοίκηση της Εταιρείας ή/και στην Τριμελής Επιτροπή που προβλέπεται στις συνημμένες πολιτικές αναφοράς οποιουδήποτε θιγόμενου προσώπου.

xxxiii. Η μη αναφορά στη διοίκηση της Εταιρείας ή στην Τριμελή Επιτροπή που διαχειρίζεται τις εσωτερικές καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, κάθε είδους και μορφής περιστατικών βίας και παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψή του.

xxxiv. Η διενέργεια πράξεων που ταυτόχρονα αποτελούν και ποινικό αδίκημα, εφόσον διαπραχθούν κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εντός του χώρου και του χρόνου εκτέλεσης της εργασίας.

xxxv. Η μη άμεση παράδοση στην εταιρία κάθε είδους εγγράφων που απευθύνονται σε αυτή και παραλαμβάνονται από τον εργαζόμενο, εφόσον μπορεί να προκύψει βλάβη οιασδήποτε μορφής και είδους στην εταιρεία.

xxxvi. Η μη γνωστοποίηση στην εταιρία εντός 24 ωρών κάθε είδους τραυματισμού κατά την παροχή της εργασίας ή περιστατικό που σχετίζεται με τον χειρισμό βιολογικού παράγοντα.

xxxvii. Η μη χρήση του συστήματος ωρομέτρησης ή/και η μη επίδειξη σε ψηφιακή μορφή της κάρτας εργασίας τους.

Άρθρο 25: Πειθαρχικές Ποινές.

1. Οι πειθαρχικές ποινές τις οποίες μπορεί να επιβάλει η Εταιρεία ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη συχνότητα της επανάληψης του παραπτώματος από τον εργαζόμενο είναι οι ακόλουθες:
   i. Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.
   ii. Έγγραφη επίπληξη.
   iii. Πρόστιμο, το οποίο μπορεί να ανέρχεται μέχρι το ¼ του μισθού που αντιστοιχεί σε μία ημέρα (δηλαδή το 1/25 του μηνιαίου μισθού) ή του ημερομισθίου. Τα επιβαλλόμενα πρόστιμα παρακρατούνται από τη μισθοδοσία και αποδίδονται από την εταιρεία όπως ο νόμος ορίζει.
   iv. Υποχρεωτική αργία λόγω προσωρινής παύσης από τα εργασιακά καθήκοντα έως και δέκα (10) ημέρες. Η υποχρεωτική αργία λόγω προσωρινής παύσης από τα εργασιακά καθήκοντα συνεπάγεται τη μη καταβολή των αντίστοιχων αποδοχών και το δικαίωμα της Εταιρείας να απαγορεύσει την είσοδο του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ίδιας χρονικής περιόδου.
2. Η επιβαλλόμενη πειθαρχική ποινή πρέπει να είναι ανάλογη του πειθαρχικού παραπτώματος δηλαδή της βαρύτητας της πράξης του εργαζομένου.
3. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από πλευράς της Εταιρείας, είτε τακτική είτε έκτακτη ή για σπουδαίο λόγο (άρθρο 672 ΑΚ), δε θεωρείται πειθαρχική κύρωση, παραμένει στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και θα μπορεί να λάβει χώρα χωρίς την τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας.

Άρθρο 26: Επιβολή Πειθαρχικών Ποινών.

1. Η επιβαλλόμενη κύρωση είναι ανάλογη της βαρύτητας της παράβασης.
2. Το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο έχει την διακριτική ευχέρεια να επιβάλλει ποινή ελαφρότερη της προβλεπομένης ή να μη τιμωρήσει τον εργαζόμενο, λαμβάνοντας υπόψη το γενικότερο συμφέρον της Εταιρείας, την προσωπικότητα και την γενική διαγωγή του εργαζομένου καθώς και τις εξαιρετικές περιστάσεις υπό τις οποίες τελέστηκε το παράπτωμα.
3. Οι πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται ως εξής:
   i) Επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή της προφορικής ή έγγραφης παρατήρησης ή της έγγραφης επίπληξης σε εργαζόμενους οι οποίοι διαπράττουν ελαφρές παραβάσεις για πρώτη φορά. Ενδεικτικά, παραπτώματα που θεωρούνται ελαφρές παραβάσεις είναι όσα αναφέρονται στο άρθρο 24 § 4 με στοιχεία i, έως και ix, επίσης οι απλές πειθαρχικές παραβάσεις προς προϊσταμένους, οι απλές παραβάσεις των Κανονισμών που δε θίγουν τα συμφέροντα της Εταιρείας, καθώς επίσης για κάθε ανάλογη παράβαση.
   ii) Επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή του προστίμου σε περίπτωση υποτροπής μίας παράβασης για την οποία επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της προφορικής ή έγγραφης σύστασης ή της έγγραφης επίπληξης ή σε όσους διαπράττουν, έστω και για πρώτη φορά, πιο σοβαρές παραβάσεις. Για περισσότερα πειθαρχικά παραπτώματα επιτρέπεται η επιβολή περισσότερων προστίμων έστω και αν επιβάλλονται την ίδια ημέρα. Ενδεικτικά, παραπτώματα που θεωρούνται πιο σοβαρές παραβάσεις είναι όσα αναφέρονται στο άρθρο 24 § 4 με στοιχεία x έως και xxiii καθώς επίσης και κάθε ανάλογη παράβαση.

iii) Επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή της προσωρινής παύσης από τα καθήκοντα, σε περιπτώσεις υποτροπής μίας ποινής για την οποία επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή του προστίμου καθώς και σε όσους διαπράττουν, έστω και για πρώτη φορά, πολύ σοβαρές παραβάσεις. Ενδεικτικά, παραπτώματα που θεωρούνται πολύ σοβαρές παραβάσεις είναι όσα αναφέρονται στο άρθρο 24 § 4 με στοιχεία xxiv έως και xxxvii καθώς επίσης και κάθε ανάλογη παράβαση.

4. Η υποτροπή συνιστά επιβαρυντική περίσταση.

Άρθρο 27: Πειθαρχικά Όργανα.

Η πειθαρχική εξουσία ασκείται έχει ως εξής:

1. Ο Διευθυντής Λειτουργίας, απευθείας ή κατόπιν υπόδειξης του έργου ή εγκατάστασης ή εκμετάλλευσης, όπου απασχολείται ο εργαζόμενος που διέπραξε την παράβαση, μπορεί να επιβάλλει την κύρωση της προφορικής και έγγραφης σύστασης καθώς και της επίπληξης.
2. Ο νόμιμος εκπρόσωπος της Εταιρείας έχει το δικαίωμα να επιβάλλει σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως θέσης και διοικητικής βαθμίδας οποιαδήποτε πειθαρχική κύρωση, απευθείας ή μετά από υπόδειξη του Διευθυντή Λειτουργίας.

Άρθρο 28: Πειθαρχική Διαδικασία.

1. Η επιβολή προφορικής ή έγγραφης παρατήρησης γνωστοποιείται στο Τμήμα Προσωπικού.
2. Η επίπληξη, το πρόστιμο και η προσωρινή παύση από τα καθήκοντα επιβάλλονται κατόπιν γραπτής απολογίας του εργαζόμενου που υποβάλλεται στο Τμήμα Προσωπικού της Εταιρείας.
3. Η πειθαρχική δίωξη ενός εργαζόμενου ξεκινά με την πρόσκληση που απευθύνεται από το Τμήμα Προσωπικού για υποβολή απολογίας εντός 5 ημερών, μετά από εισήγηση του αρμόδιου πειθαρχικού οργάνου.
4. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υποβάλει γραπτή απολογία εντός της προβλεπόμενης χρονικής περιόδου, τα αρμόδια όργανα μπορούν να επιβάλλουν τις κυρώσεις που προβλέπονται στον παρόντα Κανονισμό και χωρίς τη λήψη της απολογίας του.
5. Πριν από την υποβολή της απολογίας, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει γνώση των αποδεικτικών στοιχείων της υπό εξέταση παράβασής του. Η γνωστοποίηση των αποδεικτικών στοιχείων βεβαιώνεται εγγράφως από τον εργαζόμενο τα στοιχεία μπορούν να του κοινοποιούνται και με ηλεκτρονική ή συμβατική αλληλογραφία. Για πειθαρχικές παραβάσεις οι οποίες, κατά την κρίση των Ιεραρχικών Προϊσταμένων, επιφέρουν κύρωση που δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητά τους, υποβάλλουν σχετικό αίτημα στη Διεύθυνση Προσωπικού που, ανάλογα με την εν προκειμένω περίπτωση, εισηγείται στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας.
6. Ο εργαζόμενος δικαιούται να υποβάλει έφεση κατά της επιβληθείσας κύρωσης προσωρινής παύσης από τα καθήκοντα, εντός προθεσμίας πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της σχετικής απόφασης της Εταιρείας, ενώπιον του μέλους της Επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας που υπάρχει σε κάθε νομό. Η άσκηση έφεσης οδηγεί στην αναστολή της εκτέλεσης της κύρωσης.

7. Απαγορεύεται η πειθαρχική δίωξη ατόμου περισσότερες από μία φορές για την ίδια πράξη για την οποία έχει ήδη κριθεί πειθαρχικά.
8. Επιβάλλεται μόνο μία κύρωση για την πράξη, έστω και αν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία για περισσότερες από μία πειθαρχικές παραβάσεις. Σε περίπτωση που κριθούν διαδοχικά περισσότερες από μία πειθαρχικές παραβάσεις, θα επιβάλλεται μία αθροιστική πειθαρχική κύρωση.
9. Σε περίπτωση πράξεων ή παραλείψεων του εργαζόμενου που συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, και ανεξαρτήτως εάν έχει ξεκινήσει πειθαρχική διαδικασία ή έχει επιβληθεί ή όχι πειθαρχική κύρωση, η Εταιρεία δικαιούται, συνδυαστικά, να ασκήσει περαιτέρω οποιαδήποτε άλλα από τα δικαιώματά της, σύμφωνα με τις τρέχουσες διατάξεις.
10. Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής κύρωσης κοινοποιείται εγγράφως στον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, ο οποίος υπογράφει απόδειξη παραλαβής με την τρέχουσα ημερομηνία. Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος αρνηθεί να υπογράψει την απόδειξη παραλαβής, το Τμήμα Προσωπικού, κατά την επίδοση της κοινοποίησης, σημειώνει την άρνηση πάνω στην απόδειξη παραλαβής, αναγράφει την ημερομηνία και την υπογράφει.
11. Οι επιβληθείσες κυρώσεις αποτελούν στοιχεία στο φάκελο του εργαζόμενου.
12. Η επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής κύρωσης είναι ανεξάρτητη από τυχόν ποινική δίωξη και από το δικαίωμα της Εταιρείας να απαιτήσει την αποκατάσταση κάθε θετικής ή αποθετικής ζημίας. Επιπροσθέτως, δεν σχετίζεται ούτε αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την άσκηση από την Εταιρεία, παράλληλα ή επακόλουθα, οποιουδήποτε άλλου δικαιώματος της έναντι του εργαζόμενου, και ειδικότερα του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
13. Οι πειθαρχικές παραβάσεις παραγράφονται μετά την παρέλευση δώδεκα (12) μηνών από την ημέρα διάπραξής τους ή, εάν παρέλθουν πέντε (5) μήνες από την ημέρα κατά την οποία η Εταιρεία έλαβε γνώση της διάπραξής τους, εκτός αν η παράβαση συνιστά και ποινικό αδίκημα οπότε λαμβάνεται υπόψη η προβλεπόμενη από τον Ποινικό Κώδικα παραγραφή. Οι παραγραφείσες παραβάσεις λαμβάνονται υπόψη ως επιβαρυντικό στοιχείο στην απόφαση για την επιβολή κύρωσης για παράβαση άλλη πειθαρχική.
14. Η πειθαρχική ποινή πρέπει να είναι ανάλογη προς τη βαρύτητα του πειθαρχικού παραπτώματος.
15. Απαγορεύεται η αναδρομική εφαρμογή πειθαρχικής διάταξης και η κατ' αναλογία επιβολή πειθαρχικής ποινής σε μη προβλεπόμενο από τον παρόντα Κανονισμό πειθαρχικό παράπτωμα.

Άρθρο: 29 Βιβλίο Ποινών.

Η Εταιρεία τηρεί βιβλίο ποινών, στο οποίο αναγράφονται κατά χρονολογική σειρά τα ονόματα των εργαζομένων στους οποίους επιβλήθηκαν πειθαρχικές ποινές σύμφωνα με τον παρόντα Κανονισμό, το είδος και ο λόγος επιβολής της ποινής, ο χρόνος έκτισης της ποινής της αργίας και ο χρόνος απόδοσης του ποσού του προστίμου υπέρ της Εργατικής Εστίας.

Άρθρο: 30 Πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Για τον λόγο αυτόν άλλωστε, υιοθέτησε σύμφωνα με τα άρθρα 9, 10 και 11 του ν. 4808/2021 τις προβλεπόμενες πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών που αποτελούν περιεχόμενο του παρόντος Κανονισμού υπό την μορφή παραρτήματος ΙΙ.

Ο παρόν Κανονισμός Εργασίας, αναγνώσθηκε και βεβαιώθηκε από τους ως άνω εκπροσώπους των συμβαλλομένων, οι οποίοι μονόγραψαν κάθε φύλλο και υπέγραψαν σε τρία (3) πρωτότυπα, από τα οποία τα ένα θα κατατεθεί στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας και από ένα θα λάβουν τα συμβαλλόμενα μέρη.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES ΑΕ

ΤΣΟΚΑΛΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Για το Σωματείο

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ IPIROTIKI FACILITY SERVICES A.E. ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2016

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ:

1. ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.
2. ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.
3. ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Α. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1.- Εισαγωγή:

Οι παρούσες πολιτικές αποτέλεσαν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών εκδοθείσα κανονιστική νομοθεσία στα πλαίσια σύναψης της Επιχειρησιακής ΣΣΕ καθώς και του Κανονισμού Εργασίας της Επιχείρησης των οποίων αποτελούν περιεχόμενο. Στο διάστημα που μεσολάβησε έως τη σύναψη της άνω επιχειρησιακής ΣΣΕ αλλά και του Κανονισμού Εργασίας, η Επιχείρηση υιοθέτησε και έθεσε σε ισχύ τις από 19.9.2021 πολιτικές με απόφασή της που ελήφθη κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους του Σωματείου.

Κατόπιν τούτων το κείμενο των πολιτικών όπως είχε συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη μετά από διαπραγματεύσεις τους την 19.9.2021, επαναδιατυπώνεται στα πλαίσια σύναψης της παρούσας Επιχειρησιακής ΣΣΕ και του Κανονισμού Εργασίας.

2.- Δήλωση πολιτικής.

Τα μέρη συμφωνούν ότι η Επιχείρηση, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον η Επιχείρηση δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, όπως επίσης και την προσήλωσή της στην εξάλειψη τέτοιου είδους συμπεριφορών λόγω της μηδενικής ανοχής της σε αυτές τις συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Δεσμεύεται για τη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα υπάρχει σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια των εργαζομένων.
Τέλος θεωρεί απαράδεκτη και ανεπίτρεπτη οποιαδήποτε συμπεριφορά συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και δεσμεύεται στην πλήρη προστασία της αξιοπρέπεια του ατόμου και στην διασφάλιση του σεβασμού της προσωπικότητας

του/της καθενός/καθεμιάς. Σε όλους τους εργαζομένους της εφαρμόζεται πολιτική ισότητας ευκαιριών, και πλήρης σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα.

3.- Περιεχόμενο πολιτικών

Οι πολιτικές καταλαμβάνουν τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021. Περιεχόμενό τους αποτελεί η εκτίμηση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, τα μέτρα για την πρόληψη, ο έλεγχος, ο περιορισμός και η αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και η παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, οι ενέργειες, που θα λαμβάνουν χώρα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρίας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, 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, την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, 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, την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

4.- Σκοποί της πολιτικής.

Οι σκοποί της παρούσας πολιτικής είναι:

1. Η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.
2. Η θέσπιση ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, που θα συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση και ειδικότερα:
3. Η ενημέρωση των εργαζόμενων στην εταιρία αναφορικά με:
   α) τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση»,
   β) την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση,
   γ) τα δικαιώματά τους εφόσον υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και

δ) τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

4. Η προαγωγή της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
5. Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζομένους/όμενες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
6. Η παροχή άμεσης προστασίας σε κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Β.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1.- Πεδίο εφαρμογής:

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, 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, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

2.- Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

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

3.- Χρήσιμοι όροι και έννοιες:

Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) Έννοια «βίας και παρενόχλησης»:

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

β) Έννοια «παρενόχλησης»:

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι 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.

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

δ) Έννοια «σεξουαλικής παρενόχλησης»:
Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Στην ίδια έννοια εμπίπτουν και οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

ε) Έννοια «άμεσης και έμμεσης διάκρισης»:
1) Ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

2) Ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

4.- Πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης
Οι προαναφερόμενες μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας λαμβάνουν χώρα ιδίως:
(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρία,
(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.

5.- Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Κατά την παροχή της εργασίας ενδέχεται να εμφανισθούν κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία, την παρενόχληση και διακρίσεις κάθε είδους και μορφής (όπως οι έννοιες αυτές αναλύονται στην παρούσα πολιτική), λαμβανομένων υπόψη, μεταξύ άλλων, της τυχόν εγγενούς επικινδυνότητας που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες). Εκτίμηση των κινδύνων αυτών γίνεται στην Μελέτη Επαγγελματικού Κινδύνου που έχει συνταχθεί και βρίσκεται σε ισχύ.

6.- Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παράβασης της ισότητας των ευκαιριών:

6.1 Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την μη εμφάνιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης, 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 προσβάσιμες διόδους επικοινωνίας μεταξύ των θυμάτων και της ίδιας, με κύριο γνώμονα την μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση, την εμπιστευτικότητα, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ουσιαστική διερεύνηση των καταγγελιών ή απλών αναφορών για επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών. 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 και παρενόχληση για όλους τους εργαζόμενους.

6.2 Η εταιρία και συγκεκριμένα τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή την εκπροσωπούν λαμβάνουν μέτρα και διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των άνω κινδύνων και συγκεκριμένα υποχρεούνται:

α) Να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) Να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) Να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) Να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

ε) Να ενημερώνουν συνεχώς και με κάθε πρόσφορο μέσο 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.
στ.) Να φροντίζουν ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να:
-αντιλαμβάνονται τη δέσμευση της εταιρείας να αποτρέψει την παρενόχληση και την καταπίεση
-αντιλαμβάνονται τις ευθύνες τους και τον ρόλο τους με αυτή τη διαδικασία
-ενημερώνονται και γνωρίζουν πώς να αναζητήσουν συμβουλές και οδηγίες
-γνωρίζουν πώς να αναφέρουν τα παράπονα τους και αισθάνονται σίγουροι ότι το πρόβλημα τους θα εξεταστεί άμεσα.
ζ) Να συνεργάζονται συνεχώς με τον ιατρό εργασίας και να συμμορφώνεται στις αποδείξεις 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.

Πέραν των προαναφερομένων, η εταιρία:
η) Έχει ορίσει πρόσωπο – σύνδεσμο επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης για θέματα παράβασης 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.
θ) Έχει συστήσει ανεξάρτητη Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών.
ι) Εισήγαγε 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.
ια) Εισήγαγε μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.
ιβ) Εισήγαγε αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που συνιστούν βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων.
ιγ) 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.
ιδ) Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.
ιε) Εκπαιδεύει τους εργαζόμενους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

ιστ) Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.
ιζ) Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξη στο χώρο εργασίας.
ιη) Λαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
ιθ) Παρέχει πρόσβαση, μετά από αίτημα του θιγομένου προσώπου, σε συμβουλευτική ψυχολογική υποστήριξη.

7.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών:

Προς το σκοπό ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η εταιρία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών. Πιο συγκεκριμένα η εταιρία στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού:
α) ανά τακτά διαστήματα που δεν υπερβαίνουν τους τρείς (3) μήνες, εκπαιδεύει τα στελέχη και τους/τις διευθυντές/τριες, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία με σκοπό να μπορούν να υποστηρίξουν τα θύματα τέτοιου είδους συμπεριφορών.
β) οργανώνει τακτικές εκπαιδεύσεις για το προσωπικό, προκειμένου να εξασφαλίζει ότι όλοι και όλες έχουν γνώση των εσωτερικών πολιτικών και των διαδικασιών και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση κτά την οποία υποστούν συμπεριφορά που εμπίπτει στην έννοια της βίας ή της σεξουαλικής παρενόχλησης.
γ) 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 θιγόμενα πρόσωπα.
δ) οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
ε) πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κλπ..
στ) ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία
ζ) 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.

8.- Πληροφόρηση για τα δικαιώματα θιγομένων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

1) Κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή απασχολείται στην εταιρία και θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του 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) Δικαστικής προστασίας τόσο ενώπιον των ποινικών όσο και ενώπιον των πολιτικών Δικαστηρίων,

β) Προσφυγής ενώπιον της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τον νόμο,

γ) Υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης και στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο ώστε να κινηθούν ταχύτατα όλες οι διαδικασίες, που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική. 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 διοίκηση της εταιρίας.

δ) Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

2) Κάθε πρόσωπο που 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, όταν εκπρόσωπος της εταιρίας είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης

Ο/η αποχωρών/ούσα 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 και το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

9.- Υποχρεώσεις εργαζομένων ή με άλλη σχέση απασχολούμενων:

Οι εργαζόμενοι ή με άλλη σχέση απασχολούμενοι υποχρεούνται να μην παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης. Σε αντίθετη περίπτωση η εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση

σε βάρος του/της καταγγελλόμενου/ης, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.
Τα μέτρα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν: 1) την ενεργοποίηση του πειθαρχικού κώδικα για τους εργαζομένους, 2) τη σύσταση συμμόρφωσης, 3) την αλλαγή θέσης, 4) την αλλαγή ωραρίου, 5) την αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, 6) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

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

1. 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.
2. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, η εταιρία λαμβάνει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:
α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,
β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,
δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.
3. Επιπλέον, σε περίπτωση διαπίστωσης, μετά την τήρησης της νόμιμης διαδικασίας ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, 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. Συγκεκριμένα ενεργοποιείται η πειθαρχική διαδικασία που προβλέπεται στον Κανονισμό, με τις ανάλογες πειθαρχικές ποινές. Πέραν αυτών όμως τα ανάλογα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, κατά τα οριζόμενα παρακάτω.

11.- Απαγόρευση αντιποίνων:

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 προσώπων που εμπίπτουν στην εφαρμογή των πολιτικών εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης που εμπίπτει στις έννοιες της παρούσας.
Συγκεκριμένα αποτελεί εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κάθε δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση,

σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή των εννοιών της παρούσας.

12.- Θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Η εταιρία προστατεύει την απασχόληση και υποστηρίζει εργαζόμενες/ους που είναι υφίστανται ενδοοικογενειακή βία, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή (πχ χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήσεως του, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κλπ). Συγκεκριμένα φροντίζει να προσαρμόζει τις συνθήκες παροχής της εργασίας προκειμένου να διασφαλίζεται ένα ομαλό περιβάλλον εργασίας για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

13.- Πρόσωπο αναφοράς.

1. Η εταιρία ορίζει πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»), τον/την εκάστοτε Διευθυντή/ντρια προσωπικού (email: personnel@ifs.gr). Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται οι υπαγόμενοι στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας:

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.

2. 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 που δεν σχετίζεται με την διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση.

3. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Γ.-ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1.- Πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.

Η διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης πραγματοποιείται κατά τρόπο που διασφαλίζει την αξιοπρέπεια του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η εταιρία έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία

και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων των καταγγελλομένων.

2.- Σκοπός και βασικές αρχές της Πολιτικής

2.1. Η παρούσα Πολιτική καθορίζει τις αρχές και το πλαίσιο λειτουργίας βάσει του οποίου η εταιρία λαμβάνει, επεξεργάζεται και διερευνά επώνυμες και ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Προς εξυπηρέτηση του ανωτέρω θεμελιώδους σκοπού, η Πολιτική αποσκοπεί στη δημιουργία ενός αξιόπιστου μηχανισμού για:

(α) την υποστήριξη και προστασία από κακόβουλες καταγγελίες των προσώπων που καλόπιστα προβαίνουν σε αναφορά ή καταγγελία για κάποιο ζήτημα που θεωρούν ότι συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης εντός της εταιρίας, και

(β) την αποτελεσματική διαχείριση των αναφορών και καταγγελιών, παρέχοντας εγγυήσεις ότι οι πιθανές αναφορές ή καταγγελίες λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν και είναι εμπιστευτικές στο βαθμό που δεν έρχεται σε αντίθεση με την ισχύουσα νομοθεσία.

2.2. Ειδικότερα και σε σχέση με την υποστήριξη των ανωτέρω προσώπων, η Πολιτική (i) παρέχει τρόπους ώστε τα εν λόγω πρόσωπα να εκφράζουν τις ανησυχίες τους και να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το αποτέλεσμα της εκάστοτε έρευνας και (ii) δημιουργεί μία σαφή διαδικασία για την υποβολή και διαχείριση αναφορών και καταγγελιών με γρήγορα αντανακλαστικά και ξεκάθαρους ρόλους.

3.- Αντικείμενο αναφορών/καταγγελιών

Οι αναφορές/καταγγελίες πραγματοποιούνται υπό την προϋπόθεση της ειλικρινούς και εύλογης πεποίθησης ότι έχει λάβει χώρα κάποιο περιστατικό που εμπίπτει στις έννοιες του τρίτου άρθρου του πρώτου μέρους της παρούσας πολιτικής. Οι θιγόμενοι ενθαρρύνονται να υποβάλουν αναφορές/καταγγελίες για τέτοιου είδους περιστατικά. Η εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή των καταγγελιών, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγομένου.

4.- Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.

Συστήνεται ανεξάρτητη Τριμελής Επιτροπή, αποτελούμενη από α) τον Διευθυντή Λειτουργίας, β) την Υπεύθυνη Ελέγχου Συμμόρφωσης του Προσωπικού και γ) τον νομικό σύμβουλο της εταιρίας, με αρμοδιότητα τη 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.

5.- Διαδικασία υποβολής καταγγελιών

Η διαδικασία που ακολουθείται έχει στόχο την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

5.1 Υποδοχή καταγγελίας:

Οποιοδήποτε πρόσωπο, από αυτά που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης, θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, μπορεί να απευθυνθεί είτε προφορικά είτε εγγράφως σύμφωνα με την παρακάτω διαδικασία. Η υποδοχή των καταγγελιών πραγματοποιείται μέσω ασφαλών και εύκολα προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας. Συγκεκριμένα οι καταγγελίες μπορούν:

(α) να υποβληθούν προφορικά ή εγγράφως απευθείας στο πρόσωπο αναφοράς ή

(β) να αποσταλλούν με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@ifs.gr ή

(γ) να υποβληθούν εγγράφως στον/ην άμεσο προϊστάμενο του/της καταγγέλωντος/ουσας ή

(δ) να αποσταλούν ταχυδρομικώς στην εκάστοτε διεύθυνση της εταιρίας, υπ' όψιν υπεύθυνου προσωπικού, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό»,

(ε) να υποβληθούν προφορικά ή εγγράφως στα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής ή στην ίδια την Επιτροπή ως όργανο,

5.2 Εφόσον η καταγγελία υποβληθεί με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου την παραλαμβάνει απευθείας και την εξετάζει το πρόσωπο αναφοράς.

5.3. Αν η καταγγελία υποβληθεί με έγγραφο στον/ην άμεσο προϊστάμενο/η του θιγομένου προσώπου, αμέσως την προωθεί με ηλεκτρονικά μέσα στο άνω πρόσωπο.

5.4 Σε περίπτωση προφορικής καταγγελίας το πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που διατηρεί, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα πολιτική, και το βοηθάει, αν το ίδιο το φερόμενο ως θύμα επιθυμεί, στην σύνταξη έγγραφης καταγγελίας προς την εταιρία.

5.5 Στην καταγγελία θα πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια και κάθε δυνατή λεπτομέρεια: η ημέρα και η ώρα εκδήλωσης του συμβάντος, το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, τα πραγματικά περιστατικά, που έλαβαν χώρα, 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.

6.- Διαχείριση καταγγελιών

6.1. Η Επιτροπή τηρεί αρχείο, το οποίο για κάθε καταγγελία εμπεριέχει τα εξής στοιχεία: (i) αριθμός, θέμα, κατηγορία και προέλευση, (ii) πληροφορίες σχετικά με τη διερεύνηση κάθε καταγγελίας και (iii) τελικό αποτέλεσμα της διερεύνησης και των ενεργειών που έχουν υλοποιηθεί.

6.2 Η διαχείριση των καταγγελιών που υποβάλλονται μέσω των άνω καναλιών γίνεται από την Επιτροπή, η οποία έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) Εξετάζει το παραδεκτό των καταγγελιών που έρχονται σε γνώση της από όλα τα θεσπισμένα κανάλια καταγγελιών.

β) Αξιολογεί και προτεραιοποιεί τις καταγγελίες.

γ) Επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα, όταν αυτό προβλέπεται.

δ) Λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέσο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που εμπλέκονται στις καταγγελίες και μεριμνά για την διαγραφή τους σύμφωνα με τις προβλεπόμενες προθεσμίες.

6.3 Η Επιτροπή:

(α) Ενημερώνει άμεσα τον καταγγέλλοντα για την παραλαβή της καταγγελίας του παρέχοντάς του τη σχετική βεβαίωση παραλαβής (έγχαρτη ή ηλεκτρονική), καθώς και για τα αποτελέσματα του σχετικού ελέγχου μετά το πέρας του, εάν αυτό είναι εφικτό, αλλά και κατά τη διάρκεια του ελέγχου εάν αυτό ζητηθεί από τον καταγγέλλοντα.

(β) Η Τριμελής Επιτροπή οφείλει εντός δύο ημερών από την ημερομηνία παραλαβής της καταγγελίας να διερευνήσει τους σε αυτήν αναφερόμενους ισχυρισμούς διεξάγοντας σχετική έρευνα, την εκτέλεση της οποίας αναθέτει σε κάποιο από τα μέλη της που θα αποτελεί τον Υπεύθυνο Διερεύνησης.

(γ) 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.

(δ) 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 στο 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.

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

(στ) Ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας, ανάλογα με το πόρισμα της καταγγελίας λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 7 της παρούσας.

(ζ) Τα μέτρα που θα ληφθούν κοινοποιούνται εγγράφως την επομένη της λήψης σχετικής απόφασης τόσο στον/ην καταγγέλλοντα/ουσα όσο και στον/ην καταγγελλόμενο/η.

(η) Η ίδια ως άνω διαδικασία ακολουθείται και στην περίπτωση, που τρίτο πρόσωπο καταθέσει καταγγελία στα άνω κανάλια για σχετικό περιστατικό, που έχει υποπέσει στην αντίληψή του.

7.- Μέτρα που λαμβάνονται.

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

α) ενεργοποίηση της πειθαρχικής διαδικασίας που προβλέπεται από τον Κανονισμό

β) σύσταση συμμόρφωσης,

γ) Παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων

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

ε) απασχόληση με τηλεργασία

στ) καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας

8.- 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.

9.- Απαγόρευση αντιποίνων

9.1 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.

9.2 Με το παρόν πλαίσιο, κάθε θιγόμενο πρόσωπο παροτρύνεται, χωρίς φόβο για οποιασδήποτε μορφής αντίποινα, να μιλά ανοιχτά και να παρέχει ειλικρινείς και πλήρεις πληροφορίες, όταν θεωρεί ότι θίγεται.

10.- Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η εταιρία, για κάθε θέμα βίας και παρενόχλησης οφείλει να συνεργάζεται με κάθε αρμόδια 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 (παρ. 1 άρθρου 5 Ν. 4808/2021).

11.- Κρατικοί θεσμοί και άλλοι φορείς για υποβολή καταγγελίας

Καταγγελία για βία και παρενόχληση μπορεί επίσης να υποβληθεί στους ακόλουθους φορείς, Ανεξάρτητες Αρχές και Εισαγγελικές Αρχές:

α) Ανεξάρτητη Αρχή Συνήγορος του Πολίτη:

Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη αρ. 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα

Ηλ. Διεύθυνση: https://www.synigoros.gr

β) Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας:

1. Κεντρική Υπηρεσία:

Διεύθυνση: Αγησιλάου αρ. 10 Αθήνα ΤΚ 10437

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών: 15512

Ηλ. Διεύθυνση: www.sepenet.gr

2. Αυτοτελές τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Διεύθυνση: Δραγατσανίου 18 Αθήνα ΤΚ10559

Email: sepeviapar@ypakp.gr

Τηλ. 2131516869

3. Κατά τόπους Περιφερειακές Διευθύνσεις και Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας.

4. τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555.

5. στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας με τη γραμμή SOS 15900.

Ο τηλεφωνικός κατάλογος και οι διευθύνσεις τους αναφέρονται στην ιστοσελίδα www.sepenet.gr στη διαδρομή: https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/55607/SEPE+email+phones+catalog+072021.pdf

γ) Κατά τόπους Εισαγγελικές Αρχές και Αστυνομικά Τμήματα.

δ) Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

12.- Προσωπικά Δεδομένα

Αποτελεί δέσμευση των παραπάνω προσώπων και υπηρεσιών της εταιρίας η τήρηση της εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους.

Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία που ισχύει για τα προσωπικά δεδομένα. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκομένων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία αποκλειστικά και μόνο σε σχέση με την εκάστοτε καταγγελίας και με μόνο σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό.

Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και άλλα δεδομένα που δεν σχετίζονται άμεσα με την καταγγελία δεν λαμβάνονται υπόψη και διαγράφονται.

Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του περιστατικού.

Τα προσωπικά δεδομένα διαγράφονται σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ολοκλήρωση της έρευνας που ξεκίνησε με βάση την καταγγελία.

Η εταιρεία διατηρεί σε φάκελο όποια στοιχεία συγκεντρωθούν τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1.- Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες.

Η 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.

2.- Ανάρτηση της παρούσας 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.

Οι παρούσες πολιτικές, αναγνώσθηκαν και βεβαιώθηκαν από τους ως άνω εκπροσώπους των συμβαλλομένων, οι οποίοι μονόγραψαν κάθε φύλλο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE

Για το Σωματείο

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ IPIROTIKI FACILITY SERVICES

Παναγιώτης Μαυρομμάτης

Παναγιώτης (Εκδοσοφος)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΑΡΘΡΑ 24 ΕΩΣ 45 ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΙΙΙ ΤΟΥ Ν. 4808/2021

Εισαγωγή:

Η Εταιρία γνωστοποιεί στο Σωματείο σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 51 του Ν. 4808/2021 ότι το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται με σύμβαση εξηρτημένης εργασίας δικαιούται, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις του νόμου, να λαμβάνει τις άδειες που προβλέπονται στα άρθρα 24 έως 45 του Μέρους ΙΙΙ του Ν. 4808/2021 άρθρα 24 – με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου».

Με τις προαναφερόμενες διατάξεις προβλέπονται επιπρόσθετα και «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας», δηλαδή η δυνατότητα των γονέων εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας. Οι διατάξεις αυτές (άρθρα 24 έως 45) του ν. 4808/21 έχουν επί λέξει ως εξής:

Άρθρο 27
Άδεια πατρότητας

1.Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.

2.Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

3.Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Άρθρο 28
Γονική άδεια

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στην εταιρία, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.
3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στην εταιρία, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.
4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.
5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2.
6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.
Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων

παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

7. Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

8. Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

9. Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.
Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

10.Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

11.Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Άρθρο 29
Άδεια φροντιστή

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός

ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Άρθρο 30

Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Ως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, που ορίζεται στο άρθρο 26 βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

Άρθρο 31

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

1. Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.
2. Για το δικαίωμα χορήγησης ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.
3. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας της παρ. 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην
αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα οριζόμενα στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο.

Άρθρο 34

Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία

Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, που ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.».

Άρθρο 35

Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α' 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Άρθρο 36

Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008

1. Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής:
«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.».

2. Η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας χορηγείται στο προσωπικό των περ. β) και γ) του άρθρου 33 υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 και καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία της, με ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Άρθρο 37

Άδεια φροντίδας τέκνου

1.Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33 του Ν. 4808/2021, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28 του Ν. 4808/2021, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.

Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

2.Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.
3.Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.
4.Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3 του παρόντος άρθρου, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

Άρθρο 38
Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου

1.Εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33 του Ν. 4808/2021, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί, ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Διημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.
2.Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Άρθρο 39
Άδεια γάμου

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργασίμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργασίμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

Άρθρο 40
Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 41
Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άρθρο 42
Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

1.Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

2.Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειάτους.

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

Άρθρο 43
Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

1.Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33 του Ν. 4808/2021, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

2.Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 44
Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

1.Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.

2.Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άρθρο 45
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

Για την IFS IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE

ΤΣΑΚΑΛΙΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Για το Σωματείο

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΙΠΕΙΡΩΤΙΚΗ FACILITY SERVICES Α.Ε.