

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

ΜΕΤΑ ΤΟΥ

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



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Α. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ (Άρθρα 1-4)
2. ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ (Άρθρα 5-19)
3. ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ (Άρθρο 5)
4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ (Άρθρο 6)
5. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Άρθρο 7)
6. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ (Άρθρο 8)
7. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Άρθρο 9)
8. ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Άρθρο 10)
9. ΑΠΟΛΥΣΗ (Άρθρο 11)
10. ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Άρθρο 12)
11. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Άρθρο 13)
12. ΑΠΟΛΟΧΕΣ (Άρθρο 14)
13. ΑΔΕΙΕΣ (Άρθρο 15)
14. ΣΟΒΑΡΟ ΚΩΛΥΜΑ-ΑΣΘΕΝΕΙΑ (Άρθρο 16)
15. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (Άρθρο 17)
16. ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ (Άρθρο 18)
17. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ (Άρθρο 19)
18. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ (Άρθρο 20)

Β. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

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

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

Σφραγίδα

Σφραγίδα

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ



«ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.»

Στον Ασπρόπυργο σήμερα 12/12/2025 κατόπιν κοινής διαβούλευσης μεταξύ των κατωτέρω συμβαλλομένων :

Αφενός της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.», που εδρεύει στον Πειραιά Αττικής, επί της οδού Ακτή Μιαούλη αριθ. 5, με ΑΦΜ 094010656 – ΚΕΦΟΛΕ ΑΤΤΙΚΗΣ και αριθ. ΓΕΜΗ 044312507000, νομίμως εκπροσωπούμενης από τους Διευθύνοντες Συμβούλους αυτής, κ.κ. Δημήτριο Τσιμπούκη και Ιωάννη Κυριακίδη, και

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

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

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 1

Ο Κανονισμός Εργασίας, που αποτελεί τον εσωτερικό νόμο της Εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.», δεσμεύει τόσο την ίδια την Εταιρεία όσο και το σύνολο των Εργαζομένων της, υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, ανεξαρτήτως της μορφής της εξαρτημένης σχέσης εργασίας υπό την οποία απασχολούνται, της θέσης ή του βαθμού που κατέχουν, καθώς και ανεξαρτήτως του τόπου στον οποίο παρέχουν την εργασία τους, είτε πρόκειται για διεύθυνση, τομέα, υποκατάστημα, αποθήκη ή επιμέρους τμήμα της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 2

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

ΑΡΘΡΟ 3

Ο παρών Κανονισμός, μετά των ισχυόντων Παραρτημάτων του, εφαρμόζεται σε όλα τα υποκαταστήματα, τις διευθύνσεις, τα τμήματα και τις αποθήκες της Εταιρείας, τόσο σε εκείνα που λειτουργούν κατά τον χρόνο θέσπισής του όσο και σε όσα ιδρυθούν στο μέλλον. Η ισχύς του Κανονισμού αρχίζει από την ημερομηνία έγκρισής του και την ανάρτησή του σε εμφανές και προσιτό σημείο εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ώστε να είναι άμεσα προσβάσιμος στους Εργαζομένους της. Κάθε Εργαζόμενος, όπως επίσης και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες μετέχουν Εργαζόμενοι της Εταιρείας, δικαιούνται να λάβουν επίσημο αντίγραφο του Κανονισμού.

ΑΡΘΡΟ 4

Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού συμπληρώνουν τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας κάθε Εργαζομένου και περιέχουν κανόνες δικαίου που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρεία. Η άγνοια των διατάξεων του Κανονισμού δεν συγχωρείται.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 5

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

5.1. Ανακοινώσεις της Εταιρείας, νόμιμα υπογεγραμμένες, αφορώσες ζητήματα γενικού ενδιαφέροντος για τους Εργαζομένους, λογίζονται ότι έχουν γνωστοποιηθεί εγκύτως και ατομικά σε καθέναν από αυτούς, εφόσον έχουν τοιχοκολληθεί για εύλογο χρονικό διάστημα στους πίνακες ανακοινώσεων ή σε λοιπούς εμφανείς χώρους εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρείας ή έχουν αποσταλεί ηλεκτρονικά. Η γνωστοποίηση δύναται να πραγματοποιείται και με αποστολή της ανακοίνωσης στην προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση (email) κάθε Εργαζομένου, όπως αυτή έχει δηλωθεί στην Εταιρεία.

5.2. Άγνοια των ανακοινώσεων της Εταιρείας, που έγιναν αποδεδεγμένα γνωστές στον Εργαζόμενο κατά τους πιο πάνω τρόπους, δεν δικαιολογείται ούτε μπορεί να προβληθεί ως λόγος απώλειας από ευθύνη ή ως ελαφρυντική περίπτωση σε οποιαδήποτε περίπτωση.

ΑΡΘΡΟ 6

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

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

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

6.2. Να καταβάλλει τις νόμιμες ή συμφωνηθείσες αποδοχές των Εργαζομένων σε χρονικά διαστήματα που καθορίζονται από την επιχείρηση σύμφωνα με το νόμο. Οι αποδοχές καταβάλλονται δεδουλευμένες.

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

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

6.5. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων της κατά την εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών

προβλέψεων του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων. Προς τούτο η Εταιρεία:

- i. Λαμβάνει κάθε κατάλληλο προληπτικό μέτρο για την αποφυγή επαγγελματικών κινδύνων, εκτιμά και καταγράφει τους υφιστάμενους και ενδεχόμενους κινδύνους, και σχεδιάζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας.
 - ii. Παρέχει σε κάθε εργαζόμενο, καθώς και στους εκπροσώπους τους, επαρκή και κατάλληλη πληροφόρηση και εκπαίδευση αναφορικά με τους επαγγελματικούς κινδύνους, τα μέτρα προστασίας, τις διαδικασίες πρόληψης και τη χρήση των Μέσων Ατομικής Προστασίας. Η εκπαίδευση αυτή παρέχεται κατά την ώρα εργασίας, δεν επιβαρύνει οικονομικά τους εργαζομένους και επαναλαμβάνεται περιοδικά.
 - iii. Διαμορφώνει κατάλληλα τους χώρους εργασίας, τα μέσα παραγωγής, τις εγκαταστάσεις και τα εργαλεία, ώστε να διασφαλίζεται η τήρηση των κανόνων Υγιεινής και Ασφάλειας και να εξασφαλίζεται η προστασία της ζωής, της υγείας και της αξιοπρέπειας των Εργαζομένων.
 - iv. Οργανώνει διαδικασίες για την παροχή πρώτων βοηθειών, την εκκένωση χώρων, την πρόληψη πυρκαγιών και την αντιμετώπιση εκτάκτων περιστατικών. Ορίζει εργαζομένους υπεύθυνους για την υλοποίηση των μέτρων αυτών, τους παρέχει κατάλληλη επιμόρφωση και τα αναγκαία μέσα.
 - v. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων κατά την πρόσληψη, περιοδικά και σε κάθε περίπτωση αλλαγής θέσης ή έκθεσης σε επικίνδυνους παράγοντες. Τηρείται ατομικός ιατρικός φάκελος, σύμφωνα με τις αρχές του ιατρικού απορρήτου.
 - vi. Διασφαλίζει την εφαρμογή όλων των κατά νόμο προβλεπόμενων μέτρων υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας, με τρόπο που δεν συνεπάγεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση για τους εργαζομένους. Η συμμόρφωση των εργαζομένων με τις σχετικές υποχρεώσεις αποτελεί αναγκαία και αυτονόητη προϋπόθεση της εργασιακής δραστηριότητας και σε καμία περίπτωση δεν εκλαμβάνεται ως μέτρο που επηρεάζει δυσμενώς τις συνθήκες εργασίας τους.
 - vii. Παρέχει δωρεάν και μεριμνά για τη συντήρηση, αντικατάσταση και ορθή χρήση των Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ), εφόσον απαιτούνται.
 - viii. Μεριμνά σε περιπτώσεις όπου οι Εργαζόμενοι εκτίθενται σε φυσικούς, χημικούς ή βιολογικούς παράγοντες, για την παροχή πλήρους και κατανοητής πληροφόρησης αναφορικά με τους σχετικούς κινδύνους, τις οριακές τιμές έκθεσης, τα μέτρα πρόληψης και προστασίας που πρέπει να ληφθούν, καθώς και τις ενέργειες που έχουν υιοθετηθεί σε περιπτώσεις υπέρβασης των επιτρεπόμενων ορίων. Η πληροφόρηση αυτή απευθύνεται τόσο στους Εργαζομένους όσο και στους εκπροσώπους τους.
- 6.6. Να παρέχει τις κατάλληλες οδηγίες και τα μέσα για την εκτέλεση της εργασίας και γενικά να διευκολύνει την εκτέλεση της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη, όσο είναι δυνατόν τις ειδικές συνθήκες εργασίας κάθε Εργαζομένου.
- 6.7. Να απασχολεί Τεχνικό Ασφαλείας και, όπου απαιτείται, Ιατρό Εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
- 6.8. Να φροντίζει για την εφαρμογή της πολιτικής καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (βλέπε Παράρτημα 1), συμπεριλαμβανομένων περιστατικών σεξουαλικής ή ψυχολογικής βίας ή εκφοβισμού.

6.9. Να εφαρμόζει τις αρχές και τις κατευθύνσεις της Πολιτικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, όπως αυτή διαμορφώνεται και επικαιροποιείται από την Εταιρεία, με στόχο την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της προστασίας του περιβάλλοντος και της υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς.

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

6.11. Να προστατεύει τον Εργαζόμενο έναντι πράξεων τρίτων ή συναδέλφων που θίγουν την αξιοπρέπεια ή την προσωπικότητά του κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

6.12. Να παρέχει τις κανονικές άδειες που δικαιούνται οι Εργαζόμενοι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 7

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όλοι οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να εκτελούν αυτοπροσώπως την εργασία που τους ανατίθεται, με προθυμία, επιμέλεια και ευσυνειδησία, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, τους όρους της συλλογικής και ατομικής σύμβασης εργασίας και τις γενικές ή ειδικές οδηγίες και εντολές της Εταιρείας. Ειδικότερα:

7.1. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να τηρούν με απόλυτη ακρίβεια το συμφωνημένο ωράριο εργασίας, προσέρχονται έγκαιρα στον χώρο εργασίας τους κατά την ώρα έναρξης και αποχωρούν μόνο μετά την ολοκλήρωση του νομίμως καθορισμένου χρόνου εργασίας. Κάθε απόκλιση από τα χρονικά όρια προσέλευσης και αποχώρησης, χωρίς προηγούμενη άδεια, αξιολογείται με αυστηρότητα από την Εταιρεία.

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

7.3. Ειδικώς κατά την παροχή εργασίας με το σύστημα της τηλεργασίας, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις τεχνικές και οργανωτικές ρυθμίσεις που θέτει η Εταιρεία, να χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό που έχει εγκριθεί ή παρασχεθεί από την ίδια, να διασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία του και να διατηρούν την επαγγελματική ετοιμότητα και διαθεσιμότητα καθ' όλη τη διάρκεια του συμφωνηθέντος ωραρίου. Οφείλουν επίσης να μεριμνούν για την τήρηση των κανόνων ασφάλειας, προστασίας προσωπικών και επαγγελματικών δεδομένων και, γενικότερα, για τη διαφύλαξη της ποιότητας και της αποδοτικότητας της εργασίας τους, στο μέτρο που αυτή παρέχεται εξ αποστάσεως. Εφόσον οι εκάστοτε λειτουργικές ή οργανωτικές ανάγκες της Εταιρείας το επιβάλλουν, δύναται, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, να επανακαθοριστεί ο τρόπος παροχής της εργασίας, με μετάβαση σε καθεστώς φυσικής παρουσίας στις εγκαταστάσεις της. Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να συμμορφωθούν, επιστρέφοντας στο καθορισμένο εργασιακό τους περιβάλλον.

7.4. Οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται με το ωράριο εργασίας. Το ωράριο εργασίας κάθε Εργαζομένου καθορίζει η Διεύθυνση της Εταιρείας, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες και σύμφωνα με τους ορισμούς των νόμων, των Συλλογικών Συμβάσεων

Εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων και των Ατομικών Συμβάσεων Εργασίας. Το ωράριο εργασίας ορίζει την έναρξη, την διακοπή, την επανάλυση και την λήξη της εργασίας.

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

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

7.7. Κάθε Εργαζόμενος οφείλει να αποφεύγει, κατά την εργασία, οποιαδήποτε ενέργεια, σκόπιμη ή όχι, που μπορεί να συμβάλει άμεσα ή έμμεσα στην παρακώλυση της εργασίας. Ιδίως υποχρεούται να αποφεύγει οποιαδήποτε ενέργεια ή παράλειψη που, άμεσα ή έμμεσα, θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την υγεία ή την ασφάλεια τόσο τη δική του όσο και των συναδέλφων του.

7.8. Κάθε Εργαζόμενος οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του και σε άλλο τμήμα ή τόπο πέραν του συνήθους, εφόσον τούτο απαιτείται για την κάλυψη προσωρινών ή μόνιμων αναγκών της Εταιρείας, κατά τα οριζόμενα για το θέμα των μεταθέσεων στο άρθρο 10 του παρόντος Κανονισμού, και να δέχεται πρόθυμα οποιαδήποτε άλλη παρεμφερή εργασία στα πλαίσια των γνώσεων και ικανοτήτων του, που αναθέτουν σ' αυτόν οι Προϊστάμενοί του, χωρίς το δικαίωμα να αξιώνει πρόσθετη αμοιβή ή αναπροσαρμογή του συμφωνηθέντος μισθού, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι, η απασχόληση αυτή του Εργαζομένου θα πραγματοποιείται μέσα στο νόμιμο ωράριο και δεν θα αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του.

7.9. Εφόσον προβλέπεται από την ατομική σύμβαση εργασίας, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα της ανάθεσης στους Εργαζομένους, εργασίας και σε οποιαδήποτε άλλη Εταιρεία συγγενή της, χωρίς καμία άλλη ιδιαίτερη αμοιβή του Εργαζομένου και χωρίς μια τέτοια απασχόληση να υποδηλώνει πρόσθετη εργασία ή αλλαγή του υποκειμένου στις υποχρεώσεις του Εργοδότη.

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

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

7.12. Όλοι οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τηρούν αυστηρά τους κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας που ορίζει ο νόμος, καθώς και τις οδηγίες και εντολές της Εταιρείας για την ασφάλεια, την υγεία και την προστασία της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, είτε δίδονται αυτές προφορικά, είτε εγγράφως, είτε ηλεκτρονικά, είτε δια τοιχοκολλησεως στον πίνακα ανακοινώσεων. Υποχρεούνται να χρησιμοποιούν με προσοχή τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) που τους παρέχονται, να τα διατηρούν σε καλή κατάσταση και να ενημερώνουν αμέσως σε περίπτωση φθοράς, απώλειας ή ακαταλληλότητας. Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται με τον Τεχνικό Ασφάλειας, τον Ιατρό Εργασίας, και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας τους. Επίσης, οι Εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν κάθε πράξη ή παράλειψη που θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ζωή, την σωματική ακεραιότητα ή την υγεία των ιδίων και των συναδέλφων τους.

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

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

7.15. Οι Εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να προκαλούν φθορές ή βλάβες σε εγκαταστάσεις, μηχανήματα ή οποιοδήποτε περιουσιακό στοιχείο της Εταιρείας. Σε περίπτωση βλάβης ή φθοράς που οφείλεται υποδεσμευμένα σε όλο ή βαριά αμέλεια του Εργαζομένου, αυτός έχει υποχρέωση να αποκαταστήσει την ζημιά που προκάλεσε. Η αποκατάσταση μπορεί να γίνει και με παρακράτηση της αξίας της από τις αποδοχές του Εργαζομένου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 664 Αστικού Κώδικα και επιπλέον μπορούν να εφαρμοστούν οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.

7.16. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να διατηρούν καθαρούς τους χώρους εργασίας και δεν επιτρέπεται να αναρτούν ή κατά οποιονδήποτε τρόπο να τοιχοκολλούν στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας, χωρίς την άδεια Διεύθυνσης, αφίσες, πλακάτ, πανό ή άλλες παρυστάσεις, με οποιοδήποτε περιεχόμενο και με οποιαδήποτε αφορμή. Επίσης, οι Εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να κάνουν ανακοινώσεις με megáφωνα ή να διανέμουν προκηρύξεις στο Προσωπικό κατά τον χρόνο εργασίας τους. Ειδικώς όσον αφορά το Σωματείο, επιτρέπεται η ανάρτηση στον ειδικό πίνακα, ο οποίος πρέπει να βρίσκεται σε εμφανές σημείο και να είναι προσιτός σε όλους τους Εργαζομένους, για θέματα που αφορούν το Προσωπικό.

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

7.18. Σε κάθε περίπτωση ατυχήματος ή τραυματισμού κατά την εκτέλεση της εργασίας, ακόμη και αν το περιστατικό κρίνεται από τον ίδιο τον Εργαζόμενο ως ελαφρύ ή ασήμαντο, αυτός υποχρεούται να διακόψει αμέσως την εργασία του και να ενημερώσει χωρίς καθυστέρηση τον άμεσο Προϊστάμενό του ή, εάν αυτός απουσιάζει, τον επόμενο στην ιεραρχία ή το αρμόδιο πρόσωπο που έχει οριστεί για την παρακολούθηση ζητημάτων υγείας και ασφάλειας. Η γνωστοποίηση του περιστατικού αποτελεί υποχρέωση και δεν αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια του Εργαζομένου, ανεξαρτήτως της εκτίμησης του για τη σοβαρότητα του συμβάντος. Αμέσως μετά τη γνωστοποίηση, ο Εργαζόμενος οφείλει να μεταβεί στο φαρμακείο ή στο ιατρείο της Εταιρείας, όπου του παρέχονται οι πρώτες βοήθειες. Εφόσον κριθεί απαραίτητο από τον αρμόδιο ιατρό ή το προσωπικό πρώτων βοηθειών, μεριμνάται η μεταφορά του Εργαζομένου σε εξωτερική μονάδα υγείας για περαιτέρω ιατρική αξιολόγηση ή περίθαλψη, με ευθύνη και δαπάνη της Εταιρείας. Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις οδηγίες των αρμοδίων και να συνεργάζεται πλήρως καθ' όλη τη διαδικασία. Η μη αναγγελία του περιστατικού, η συνέχιση της εργασίας χωρίς αξιολόγηση από το αρμόδιο προσωπικό ή η άρνηση λήψης των προβλεπόμενων ιατρικών ενεργειών χωρίς έλλογη αιτία, συνιστούν σοβαρή παράβαση των

υποχρεώσεων του Εργαζομένου και επιφέρουν την ευθύνη του για οποιαδήποτε βλάβη ή επιδείνωση της υγείας του προκύψει εξαιτίας της παράλειψης αυτής. Η ίδια υποχρέωση αναγγελίας υφίσταται και στην περίπτωση που το ατύχημα αφορά συνάδελφο. Ο Εργαζόμενος οφείλει να γνωστοποιεί αμέσως στον αρμόδιο Προϊστάμενο ή στη Διεύθυνση κάθε περιστατικό τραυματισμού ή σοβαρού κινδύνου που αντιλαμβάνεται, ανεξάρτητα αν αφορά τον ίδιο ή τρίτο πρόσωπο.

7.19. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να ενημερώνουν άμεσα την Εταιρεία ή τον Ιατρό Εργασίας για κάθε σοβαρή μεταβολή της κατάστασης της υγείας τους που ενδέχεται να επηρεάσει την ικανότητά τους προς εργασία ή να δημιουργεί κινδύνους για την ασφάλεια των ιδίων ή τρίτων.

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

7.21. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να τηρούν εχεμύθεια ως προς κάθε πληροφορία εμπιστευτικού χαρακτήρα την οποία λαμβάνουν γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να αποφεύγουν τη διαρροή ή κοινοποίηση τέτοιων πληροφοριών σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και να διαχειρίζονται με επιμέλεια οποιοδήποτε εμπιστευτικό ή ευαίσθητο δεδομένο της Εταιρείας.

7.22. Σε περίπτωση γευμάτων εντός της Εταιρείας, οι Εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιούν αποκλειστικά τον προβλεπόμενο χώρο εστίασης.

7.23. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά σεμινάρια, εκπαιδεύσεις και λοιπές δράσεις επιμόρφωσης που διοργανώνονται ή υποδεικνύονται από την Εταιρεία, ιδίως όταν αφορούν ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας, νέες τεχνολογίες ή άλλα ειδικά καθήκοντα της θέσης τους.

7.24. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να χρησιμοποιούν και να σημαίνουν ορθά και με επιμέλεια την ψηφιακή κάρτα εργασίας, σύμφωνα με τις οδηγίες της Εταιρείας. Η έγκαιρη και ακριβής σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά την έναρξη και τη λήξη της εργασίας αποτελεί ουσιώδη συμβατική υποχρέωση, κατά την έννοια του άρθρου 652 ΑΚ, η δε συστηματική ή αδικαιολόγητη παράλειψη ορθής χρήσης και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, ιδίως όταν οφείλεται σε βαριά αμέλεια ή δόλο, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα. Σε περίπτωση που η επανειλημμένη παράλειψη ορθής χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας προξενήσει αποδεδειγμένη ζημία στην Εταιρεία, αυτή δύναται να ασκήσει τα δικαιώματά της για την αποκατάσταση της ζημίας σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

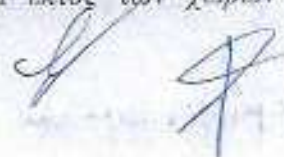
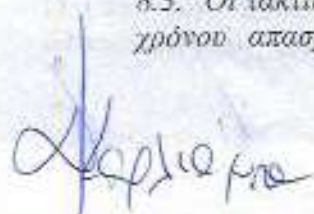
ΑΡΘΡΟ 8

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ

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

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

8.3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της αντιπροσωπευτικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης, σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, και εκτός των χώρων



παραγωγής, τον οποίο είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο Εργοδότης. Πάντως, σε έκτακτες περιπτώσεις, μπορούν να γίνουν και εντός του χρόνου εργασίας, κατόπιν ειδικής άδειας της Γενικής Διεύθυνσης.

8.4. Ο Εργοδότης, ή εξουσιοδοτημένος του εκπρόσωπος, έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργάνωσης των Εργαζομένων, μετά από αίτησή τους και να μεριμνά για την επίλυση των προβλημάτων των Εργαζομένων ή της οργάνωσής τους.

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

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

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 9

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

9.1. Η πρόσληψη του Προσωπικού αποφασίζεται από τη Διοίκηση της Εταιρείας ή από τα κατά περίπτωση εξουσιοδοτημένα προς τούτο όργανα αυτής. Η Εταιρεία διατηρεί στο ακέραιο το δικαίωμα να καθορίζει τον αριθμό των απαιτούμενων Εργαζομένων, να επιλέγει, κατά την κρίση της, μεταξύ των υποψηφίων εκείνους που θεωρεί καταλληλότερους και να προβαίνει στις αντίστοιχες προσλήψεις.

9.2. Για κάθε πρόσληψη υπογράφεται, μεταξύ της Εταιρείας και του Εργαζομένου, έγγραφη σύμβαση εργασίας, κατά τα προβλεπόμενα από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

9.3. Κάθε ενδιαφερόμενος που επιθυμεί να προσληφθεί στην Εταιρεία οφείλει να συμπληρώσει σχετική αίτηση σε ειδικό έντυπο που χορηγείται από την Εταιρεία. Στο έντυπο αυτό, καθώς και στα συνοδευτικά έγγραφα, υποχρεούται να δηλώσει με πληρότητα και ακρίβεια κάθε στοιχείο κρίσιμο για τη διαμόρφωση συνολικής εικόνας αναφορικά με την προσωπικότητα, το ήθος και τα επαγγελματικά του προσόντα. Ενδεικτικώς, πρέπει να αναφέρονται: στοιχεία βιογραφικού σημειώματος, σπουδές, επαγγελματική εμπειρία, ειδικότητα, οικιαγενειακή κατάσταση, καθώς και οποιοδήποτε γεγονός δημιουργεί, υπέρ του υποψηφίου, πλεονεκτήματα ή δικαιώματα (π.χ. άδειες ασκήσεως επαγγέλματος, πτυχία, πιστοποιητικά προδιπλωματίας κ.λπ.). Ο υποψήφιος οφείλει να προσκομίσει στην Εταιρεία, το ταχύτερο δυνατό, όλα τα σχετικά

δικαιολογητικά και πιστοποιητικά που στηρίζουν την αίτησή του, καθώς και κάθε πρόσθετο έγγραφο που τυχόν ζητηθεί από την Εταιρεία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Όλα τα υποβληθέντα έγγραφα και δικαιολογητικά φυλάσσονται στο αρχείο επιλογής και πρόσληψης Προσωπικού της Εταιρείας. Το αρχείο αυτό τηρείται με τρόπο που διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα και την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των υποψηφίων, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων - GDPR) και τη σχετική εθνική νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 10

ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα, στο πλαίσιο του διευθυντικού της δικαιώματος, να μεταθέτει τον Εργαζόμενο από το Υποκατάστημα στο οποίο εργάζεται σε άλλο Υποκατάστημα της Επιχείρησης, αναλόγως των εκάστοτε προσωρινών ή μόνιμων επιχειρησιακών αναγκών. Επιπλέον, δύναται να μεταφέρει προσωρινά ή οριστικά τον Εργαζόμενο από την υφιστάμενη θέση του σε άλλη εντός της Εταιρείας, καθώς και να τροποποιεί το αντικείμενο και τα καθήκοντά του, υπό την προϋπόθεση ότι οι μεταβολές αυτές εναρμονίζονται με το περιεχόμενο και το πνεύμα της ατομικής σύμβασης εργασίας και δεν συνιστούν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του.

ΑΡΘΡΟ 11

ΑΠΟΛΥΣΗ

Η Εταιρεία διατηρεί ακέραιο το δικαίωμα να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας εργαζομένων, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία και με την επιφύλαξη της τήρησης της αρχής της μη καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα.

ΑΡΘΡΟ 12

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

ΑΡΘΡΟ 13

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

13.2. Η Εταιρεία καθορίζει τον χρόνο έναρξης, διακοπής και λήξης της ημερήσιας εργασίας κάθε Εργαζομένου, στο πλαίσιο του ισχύοντος νομικού πλαισίου και αναλόγως των λειτουργικών της αναγκών. Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να μεταβάλει το ωράριο εργασίας, τηρώντας τις σχετικές προϋποθέσεις του νόμου, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης αναγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

13.3. Η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας καθορίζεται πάντοτε εντός των νομίμων χρονικών ορίων που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία. Η Εταιρεία καθορίζει τη

βάρδια του κάθε Εργαζομένου σύμφωνα με τις ανάγκες της λειτουργίας της και τηρώντας τις διατάξεις περί εβδομαδιαίας ανάπαυσης και εναλλασσόμενης εργασίας.

13.4. Όλοι οι Εργαζόμενοι, χωρίς εξαίρεση, είναι υποχρεωμένοι να προσέρχονται στον τόπο εργασίας την καθορισμένη ώρα και να τηρούν απαρέγκλιτα τη διαδικασία που ορίζει η Εταιρεία για την καταγραφή της προσέλευσης, της διακοπής και της αποχώρησής τους από την εργασία. Η μη συμμόρφωση με τη διαδικασία αυτή συνιστά παράβαση των υποχρεώσεων του Εργαζομένου και αξιολογείται αναλόγως.

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

13.6. Η Εταιρεία έχει δικαίωμα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, να αξιώνει την απασχόληση του Προσωπικού πέραν του κανονικού ωραρίου και μέχρι να συμπληρωθεί ο νόμιμος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να παρέχουν υπερεργασία όταν αυτό ζητηθεί νομίμως υπό την Εταιρεία, εντός των ορίων που προβλέπει η ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 14

ΑΠΟΔΟΧΕΣ

14.1. Η Εταιρεία καταβάλλει στο Προσωπικό τις συμφωνηθείσες αποδοχές, σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα κατώτατα όρια αποδοχών, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες κανονιστικές ή συμφωνημένες ρυθμίσεις. Οι καταβαλλόμενες αποδοχές αντιστοιχούν στην πλήρη απασχόληση με βάση το προβλεπόμενο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο νόμιμο ή συμβατικό ωράριο. Σε περίπτωση συμφωνίας για παροχή εργασίας με μερική ή μειωμένη απασχόληση, οι αποδοχές μειώνονται αναλόγως. Σε περίπτωση μη παροχής εργασίας από τον Εργαζόμενο, τότε οι αποδοχές του περικόπτονται ανάλογα, εκτός αν ο νόμος ορίζει ρητά το αντίθετο.

14.2. Οι αποδοχές του Προσωπικού καταβάλλονται δεδογμένες.

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



έναντι αποδοχών που έχει λάβει ο Εργαζόμενος, καθώς και για κάθε χρηματική οφειλή που προκύπτει από ζημία, η οποία αποδεδειγμένα οφείλεται σε δόλο ή βαρεία αμέλεια του Εργαζομένου, σύμφωνα με το άρθρο 664 Α.Κ., τηρουμένων των σχετικών διατυπώσεων.

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

14.5. Παροχές χρηματικές ή μη, οι οποίες καταβάλλονται από την Εταιρεία στον Εργαζόμενο πέραν των προβλεπόμενων στην ατομική σύμβαση εργασίας ή της ισχύουσας νομοθεσίας, δεν συνιστούν νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση της Εταιρείας ούτε θεωρούνται τακτικές αποδοχές του Εργαζομένου. Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα, κατά την ελεύθερη και ανέλεγκτη κρίση της, να παύσει, τροποποιήσει, περιορίσει, ανακαλέσει ή συμψηφίσει τις εν λόγω παροχές οποτεδήποτε, με βίαση απόφαση της Διοίκησης, ακόμη και αν αυτή έχει αναδρομική ισχύ ή στηρίζεται σε μεταγενέστερη νομοθετική ρύθμιση ή δικαστική απόφαση, χωρίς η διακοπή ή η μεταβολή τους να θεωρείται βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του Εργαζομένου.

ΑΡΘΡΟ 15

ΑΔΕΙΕΣ

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

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

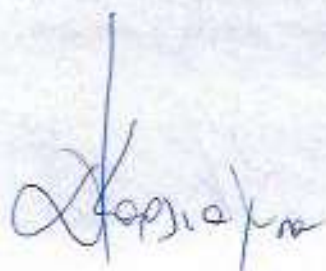
15.3. Η Εταιρεία καθορίζει την ημερομηνία έναρξης της αδειάς κάθε Εργαζομένου μέσα στα πλαίσια που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία, αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της Εταιρείας και οι επιθυμίες ή οι ανάγκες των Εργαζομένων.

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

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

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

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



ΑΡΘΡΟ 16

ΣΟΒΑΡΟ ΚΩΛΥΜΑ Ή ΑΣΘΕΝΕΙΑ

16.1. Σε περίπτωση κατά την οποία ο Εργαζόμενος δεν δύναται να προσέλθει στην εργασία του λόγω σοβαρού κωλύματος ή ασθένειας, υποχρεούται να ενημερώσει άμεσα εκπρόσωπο της Εταιρείας, το αργότερο έως την ώρα έναρξης του καθορισμένου ωραρίου του. Η ενημέρωση πρέπει να είναι προσωπική και σαφής, και να παρέχεται τηλεφωνικά ή με άλλο πρόσφορο μέσο επικοινωνίας που αναγνωρίζεται από την Εταιρεία. Η μη ειδοποίηση της Εταιρείας μέσα σε αυτά τα χρονικά πλαίσια αποτελεί αδικαιολόγητη απουσία, εκτός αν ο Εργαζόμενος αποδείξει αντικειμενική αδυναμία ειδοποίησης.

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

16.3. Η ασθένεια αποδεικνύεται με γνωμάτευση ιατρού του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού. Η Εταιρεία είναι υποχρεωμένη να λαμβάνει υπ' όψιν της, γνωματεύσεις και βεβαιώσεις ιδιωτών ιατρών. Σε έκτακτες περιπτώσεις που ο Εργαζόμενος είναι αποδεδειγμένα αδύνατον να χρησιμοποιήσει ιατρό του ασφαλιστικού του φορέα μπορεί να αποδείξει την ασθένειά του με άλλα νόμιμα αποδεικτικά μέσα (άρθρο 5 Ν.3418/2005). Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να ζητήσει πρόσθετες διευκρινίσεις ή επανεξέταση από συνεργαζόμενο ιατρό εργασίας, εφόσον τούτο κρίνεται εύλογο και αναγκαίο.

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

ΑΡΘΡΟ 17

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

17.1. Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να ακολουθούν αυστηρά όλες τις γενικές και ειδικές οδηγίες, σημειώσεις και εντολές της Εταιρείας που σχετίζονται με την ασφάλεια των εγκαταστάσεων, των μηχανημάτων, του εργασιακού περιβάλλοντος και ιδίως με την προστασία της ζωής και της υγείας των ιδίων, των συναδέλφων τους και κάθε τρίτου προσώπου που παρίσταται ή δραστηριοποιείται στους χώρους της Εταιρείας.

17.2. Κάθε Εργαζόμενος στην Εταιρεία, που αντιλαμβάνεται οιοδήποτε περιστατικό, κατάσταση ή ενδεχόμενο που μπορεί να δημιουργήσει κίνδυνο στον εαυτό του ή σε άλλο άτομο ή ζημιές στην Εταιρεία, οφείλει να το αναγγείλει, χωρίς καθυστέρηση στον Προϊστάμενο του ή σε άλλο αρμόδιο πρόσωπο. Εφόσον τούτο είναι εφικτό χωρίς να διακυβεύεται η ασφάλειά του ή η ασφάλεια τρίτων, οφείλει να προβεί σε κάθε πρόσφορη ενέργεια για την αποτροπή του κινδύνου και παράλληλα να ειδοποιήσει τους αρμοδίους της Εταιρείας.

17.3. Οι Εργαζόμενοι στους οποίους χορηγούνται Μέσα Ατομικής Προστασίας, ρουχαλιός ή υποδήματα εργασίας, υποχρεούνται να τα φέρουν υποχρεωτικά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπου απαιτείται, να τα χρησιμοποιούν ενδεδειγμένα, να μεριμνούν για τη διατήρησή τους σε καλή κατάσταση και να αναφέρουν άμεσα οποιαδήποτε φθορά ή απώλεια αυτών.

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

17.5. Κάθε βλάβη ή δυσλειτουργία που διαπιστώνεται σε εγκατάσταση ή μηχανήμα πρέπει να αναγγέλλεται άμεσα στον αρμόδιο Προϊστάμενο, χωρίς οποιαδήποτε επέμβαση από μη εξουσιοδοτημένο Εργαζόμενο.

17.6. Σε περιπτώσεις έκτακτου κινδύνου, όπως πυρκαγιά, έκρηξη, διαρροή επικίνδυνων υλικών ή φυσική καταστροφή, όλοι οι Εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ειδικότητας, θέσης ή καθηκόντων, υποχρεούνται να συμμορφώνονται πλήρως με τις οδηγίες των αρμοδίων για την αντιμετώπιση της κατάστασης και να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή, στο μέτρο των δυνατοτήτων τους.

17.7. Κατά τη μεταφορά επικίνδυνων χημικών υλικών ή προϊόντων (π.χ. χρωμάτων, εύφλεκτων υλικών κ.λπ.) οι Εργαζόμενοι οφείλουν να εφαρμόζουν με αυστηρότητα τα προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας και να χρησιμοποιούν όλα τα απαραίτητα προστατευτικά μέσα, ώστε να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος πρόκλησης ατυχημάτων ή επιβλαβών συνεπειών για την υγεία και το περιβάλλον.

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

17.9. Οι Εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ηλεκτρολογικά ή ηλεκτρονικά συστήματα υποχρεούνται να εφαρμόζουν όλους τους σχετικούς κανονισμούς ασφαλείας και να αποφεύγουν οποιαδήποτε ενέργεια που μπορεί να προκαλέσει ατυχήματα από την ηλεκτρική ενέργεια.

17.10. Όλοι οι υποψήφιοι προς πρόσληψη Εργαζόμενοι υποχρεούνται να υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις πριν την έναρξη της απασχόλησής τους, σύμφωνα με το πρωτόκολλο πρόσληψης της Εταιρείας. Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να ζητά, σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, την υποβολή του Εργαζομένου σε περιοδικές ή έκτακτες ιατρικές εξετάσεις, εφόσον αυτό απαιτείται για την προστασία της υγείας του ή για τη συμμόρφωση με ισχύουσες ρυθμίσεις.

17.11. Σε όσες θέσεις απαιτείται, κατά νόμο ή κανονιστικά, κατοχή ειδικών αδειών ή πιστοποιητικών επαγγελματικής ικανότητας, οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να φροντίζουν για τη διαρκή ισχύ τους και να μεριμνούν για την έγκαιρη ανανέωσή τους. Σε περίπτωση ανάκλησης, λήξης ή αναστολής των εν λόγω αδειών, ο Εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει την Εταιρεία αμελλητί. Η παράλειψη της υποχρέωσης αυτής συνιστά παράβαση των όρων συνεργασίας.

ΑΡΘΡΟ 18

ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ

18.1. Εφόσον στην επιχείρηση έχουν ανσταθεί Ομάδες Πυρασφαλείας, στις οποίες μετέχουν Εργαζόμενοι κατόπιν ορισμού από την Εταιρεία ή βάσει ειδικών καθηκόντων, οι εντολές, κατευθύνσεις και οδηγίες που σχετίζονται με την εκπαίδευση, τον ρόλο και τη λειτουργία των Ομάδων αυτών είναι υποχρεωτικές και δεσμευτικές για όλους τους Εργαζομένους, ανεξαρτήτως θέσης, ειδικότητας ή οργανικής υπαγωγής. Κάθε Εργαζόμενος οφείλει να συμμορφώνεται πλήρως προς τις σχετικές οδηγίες και να παρέχει κάθε δυνατή συνδρομή στην κατέλιξη των καθηκόντων των Ομάδων Πυρασφαλείας.

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

18.3. Η συμμετοχή των Εργαζομένων στις ασκήσεις πυρασφαλείας, στα εκπαιδευτικά σεμινάρια πρόληψης πυρκαγιάς, καθώς και στις οριζόμενες Ομάδες Πυρασφαλείας είναι υποχρεωτική.

ΑΡΘΡΟ 19

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

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

α) Η ποινή της έγγραφης επίπληξης

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 20

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

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

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

Ασπρόπυργος 12/12/2025

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΙΓΟΣΤΑΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

Αιμήτριος Τσιμπούκης
Διευθύνων Σύμβουλος

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ
Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ
ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

ΕΔΡΑ: ΑΚΤΗ ΜΙΑΟΥΛΗ 5, ΠΕΙΡΑΙΑΣ
ΥΠΟΚ/ΜΑ 19^ο ΧΛ. Ν.Ε.Ο ΑΘΗΝΩΝ - ΚΟΡΙΝΘΟΥ, ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ
Α.Φ.Μ.: 094010656 - ΚΕ.ΦΟ.Δ.Ε. ΑΤΤΙΚΗΣ
Γ.Ε.ΜΗ.: 044312507000 - Α.Μ.Α.Ε.: 6676/02/Β/93/557

Δημήτρα Καρλιάμπα
Πρόεδρος Σωματείου

Ιωάννης Κυριακίδης
Διευθύνων Σύμβουλος



Προκόπιος Λάρας
Γραμματέας Σωματείου



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

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

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

και την :

B. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή :

Η εταιρεία ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε. υιοθετεί τις παρούσες πολιτικές, σε συμμόρφωση των άρθρων 3,4,9,10 του Νόμου 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία καθώς και βάσει του άρθρου 3 του Νόμου 5239/2025.

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

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

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

1. Σκοπός

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

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

2. Πεδίο εφαρμογής

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

Ορισμοί

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

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

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

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

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

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

1. Υποχρεώσεις Εταιρείας

Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

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

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

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

Συγκεκριμένα :

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

Επιπλέον υποχρεώσεις Διευθυντών και Προϊσταμένων :

Να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να αναφέρουν περτωτικά βίας τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέφεραν στην αντίληψή τους.

- Να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.

Α. Κορλιέρο

Σ. Σ. Σ.

- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών στα πλαίσια άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να μεριμνούν για την εφαρμογή των πολιτικών στον τομέα ευθύνης τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα τα εντεταλμένα πρόσωπα αναφοράς για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

2. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζομένων.

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται :

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

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται :

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

3. Πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) σε επίπεδο επιχείρησης.

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

- α. για τον Βιομηχανικό – Τεχνικό κλάδο, ο κ. Ιωάννης Κυριακίδης, email : kyriakidis@chrotex.com , και,
- β. για τον Εμπορικό – Οικονομικό κλάδο, η κα. Κυριακή Τσική, email : tsikik@chrotex.gr.

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

Ο αρμόδιος σύνδεσμος υποχρεούται :

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

4. Θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

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

Η εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξη της προς τους ανωτέρω εργαζομένους, με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, έπειτα από αίτημα του εργαζομένου, θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε πρόσφορο μέσο, με σκοπό την υποστήριξη του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από τέτοια περιστατικά.

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

1. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών.

Η εταιρεία διαχειρίζεται την καταγγελία κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Μετά την παραλαβή της καταγγελίας (καταγγελλόμενος Α2) ο αρμόδιος σύνδεσμος ενημερώνει τον αντίστοιχο Διευθύνοντα Σύμβουλο.





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

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

2) Δικαιώματα θιγόμενων.

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

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

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

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

3) Απαγόρευση αντιποίνων – θυματοποίησης θιγόμενου.

Η εταιρεία υποστηρίζει τους εργαζομένους να προβαίνουν στην καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την αποτελεσματική προστασία τους. Η εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

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

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

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

4) Συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων.

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

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

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

5) Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.

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

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

Ασπρόπυργος 12/12/2025

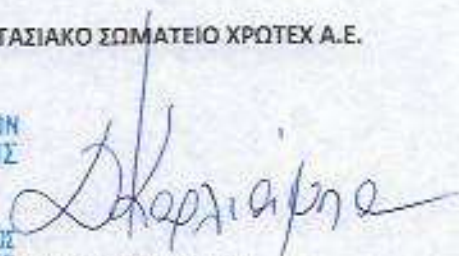
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.



Δημήτριος Τσιμπούκης
Διευθύνων Σύμβουλος

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΡΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΕΡΝΙΚΙΩΝ
Β. ΝΙΚΟΛΟΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΙ Γ. ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ
ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.
ΕΔΡΑ: ΑΚΤΗ ΜΙΑΟΥΛΗ 5, ΠΕΙΡΑΙΑΣ
ΥΠΟΚ/ΜΑ: 19^η ΧΙΛ. Ν.Ε.Ο. ΑΘΗΝΩΝ - ΚΟΡΙΝΘΟΥ, ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ
Α.Φ.Μ.: 094010656 - ΚΕ.ΦΟ.Δ.Ε. ΑΤΤΙΚΗΣ
Γ.Ε.ΜΗ.: 044312507000 - Α.Μ.Α.Ε.: 6676/02/Β/06/957



Δήμητρα Καρλιάμπα
Πρόεδρος Σωματείου



Ιωάννης Κυριακίδης
Διευθύνων Σύμβουλος



Προκόπιος Δάρας
Γραμματέας Σωματείου

