ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΕΛΛΑΡΙΑ ΟΙΝΩΝ Δ. ΚΟΥΡΤΑΚΗΣ Α.Ε.

Στο Μαρκόπουλο Αττικής, σήμερα την 26-11-2024 μεταξύ των Συμβαλλομένων:
Α. Της Ανώνυμης Εταιρίας με την επωνυμία "Ελληνικά Κελλάρια Οίνων Δ. Κουρτάκης Α.Ε."(εφεξής «Εταιρία»), που εδρεύει στο Μαρκόπουλο Αττικής, οδός Αναπαύσεως αρ. 20 Τ.Κ. 19003 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο Δημήτριο Βασιλείου Κουρτάκη
Β. Της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Οινοβιομηχανίας Κουρτάκη (ΣΕΟΚ)», που εδρεύει στο Μαρκόπουλο Αττικής, οδός Αναπαύσεως αρ. 20 Τ.Κ. 19003 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τον κ. Αλκιβιάδη Αλλαγιάννη – Πρόεδρο και την κα. Ευφροσύνη Κουβαρά – Γενικό Γραμματέα (εφεξής «Σωματείο»),

συμφωνείται η κατάρτιση της παρούσας, με περιεχόμενο τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρίας, ο οποίος έχει ως ακολούθως:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 1
ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ

1.1.Η εργασία στην Εταιρία δε μπορεί να είναι ακούσια, υποχρεωτική ή καταναγκαστική και να επιβάλλεται χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου.
1.2 Οι εργαζόμενοι δεν εξαναγκάζονται να καταθέτουν εγγυήσεις ή άλλα αναγκαία σε αυτούς έγγραφα τα οποία φυλάσσει ο εργοδότης, έτσι ώστε να μπορούν και να είναι ελεύθεροι να παραιτηθούν από την εργασία τους όταν το θέλουν – και αφού έχουν δώσει εύλογη προειδοποίηση.

ΑΡΘΡΟ 2
ΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Στις διατάξεις του Κανονισμού αυτού υπάγεται κάθε φυσικό πρόσωπο που απασχολείται ή θα προσληφθεί και θα απασχοληθεί στο μέλλον στις εγκαταστάσεις της Εταιρίας, με σχέση εξηρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχολήσεως ή εκ περιτροπής εργασίας, ανεξάρτητα από την ειδικότητα, τα καθήκοντα, τον τόπο παροχής της εργασίας και το βαθμό ή τη θέση που κατέχει. Επίσης, στις διατάξεις του Κανονισμού υπάγονται και εργαζόμενοι που παρέχουν ή θα παράσχουν στο μέλλον την εργασία τους στην Εταιρία.

Ειδικώς το άρθρο 8 του παρόντος Κανονισμού σχετικά με την πολιτική γιά την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και τη διαδικασία διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών, έχει εφαρμογή σε εργαζόμενους με σύμβαση εξηρτημένης εργασίας στην Εταιρία, σε παρέχοντες υπηρεσίες σε αυτήν με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, σε απασχολούμενους στην Εταιρία μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, σε πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους, σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρία έχει λήξει και σε υποψήφιους εργαζόμενους της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 3
ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ / ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1 Οι εργαζόμενοι, χωρίς εξαιρέσεις, έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν ή να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιλογής τους και να διαπραγματεύονται συλλογικά.
3.2 Δεν γίνονται διακρίσεις σε βάρος των εκπροσώπων των εργαζομένων και τους παρέχεται η δυνατότητα να εκτελούν τα σχετικά τους καθήκοντα στο χώρο εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 4
ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

4.1 Στην Εταιρία παρέχεται περιβάλλον εργασίας όπου τηρούνται οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας, που προσδιορίζονται με βάση τη Νομοθεσία, την υπάρχουσα γνώση της βιομηχανικής δραστηριότητας και των πιθανών ειδικών κινδύνων. Λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την αποτροπή των ατυχημάτων και τραυματισμών που ελλοχεύουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, με την ελαχιστοποίηση (κατά το δυνατόν και με βάση τη λογική) των αιτίων των κινδύνων που είναι εγγενείς του εργασιακού περιβάλλοντος.
4.2 Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται τακτικά και περιοδικά σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και η εκπαίδευση τους καταγράφεται. Η εκπαίδευση αυτή επαναλαμβάνεται για τους νέους εργαζόμενους και για όσους αλλάζουν καθήκοντα.
4.3 Στους εργαζόμενους και ανάλογα με τη θέση εργασίας τους, παρέχονται δωρεάν τα προβλεπόμενα μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) προς εξασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας τους.
4.4 Στους εργαζόμενους παρέχεται πρόσβαση σε τουαλέτες και πόσιμο νερό και σε καθαρές εγκαταστάσεις για διατήρηση / βρώση φαγητού και διενέργειας του διαλλείματος τους.

4.5 Οι εργαζόμενοι δεσμεύονται να μην καταναλώνουν αλκοόλ κατά την διάρκεια της εργασίας τους και να μην καπνίζουν στους κλειστούς ή στεγασμένους χώρους εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 5
ΠΛΗΡΗΣ ΑΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 Η Εταιρία δεν απασχολεί παιδιά για εργασία.
5.2 Ως «παιδί» ορίζεται το άτομο ηλικίας κάτω των 15 ετών ή κάτω από την ηλικία ολοκλήρωσης υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
5.3 Παιδιά και νέοι κάτω των 18 ετών δεν προσλαμβάνονται για εργασία στην Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 6
ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 Οι μισθοί, τα επιδόματα και οι παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στην Εταιρεία καλύπτουν τουλάχιστον τα εκ του νόμου προβλεπόμενα.
6.2 Η Εταιρία ενεργεί με βάση τα στοιχεία που της έχουν γνωστοποιηθεί και δεν ευθύνεται ούτε δημιουργείται απαίτηση εναντίον της αν ο Εργαζόμενος με κάποιο τρόπο ζημιώθηκε επειδή δεν γνωστοποίησε σε αυτήν στοιχεία τα οποία θα του παρείχαν δικαιώματα ως προς την υπηρεσιακή και μισθολογική του θέση.
6.3 Σε όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρία δίνονται πριν προσληφθούν, πληροφορίες για τις συνθήκες πρόσληψής τους και ό,τι αφορά τον τακτικό μισθό ή το ημερομίσθιό τους. Το ίδιο γίνεται και κάθε φορά που πληρώνονται, με την παροχή πληροφοριών για τις πιθανές πρόσθετες αμοιβές που αφορούν κάθε περίοδο πληρωμής.
6.4 Δεν επιτρέπονται μειώσεις ή κρατήσεις που δεν προβλέπονται από την Εθνική Νομοθεσία.
6.5 Οι ώρες εργασίας των εργαζομένων είναι σύμφωνες με την Εθνική Εργατική Νομοθεσία και τις ατομικές συμβάσεις.
6.6 Ως χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο εκείνος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι παρέχουν πραγματική υπηρεσία που τους έχει ανατεθεί. Ο χρόνος διακοπής εργασίας, ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής στον τόπο εργασίας και η αποχώρηση από αυτόν, καθώς και ο χρόνος εξωυπηρεσιακής απασχόλησης δεν θεωρούνται χρόνος εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 7
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ-ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

7.1 Σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη για εργασία πέραν του ισχύοντος κανονικού ωραρίου αυτή θα πραγματοποιείται αποκλειστικά και μόνον

κατόπιν ρητής εντολής της Εταιρίας και σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Οποιαδήποτε εργασία πέραν του ισχύοντος κανονικού ωραρίου που πραγματοποιείται από τον Εργαζόμενο αυτοβούλως και χωρίς την έγγραφη άδεια του Προϊσταμένου ή της Διοίκησης δεν αναγνωρίζεται.

7.2 Οι τυχόν υπερωρίες χρησιμοποιούνται με υπευθυνότητα, λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα: την συχνότητά τους, το ωράριο τακτικής εργασίας κάθε εργαζόμενου και του εργατικού δυναμικού συνολικά. Οι τυχόν υπερωρίες δεν χρησιμοποιούνται για να αντικαταστήσουν την τακτική απασχόληση και αμείβονται πάντα με υψηλότερες αποδοχές από την τακτική εργασία.

ΑΡΘΡΟ 8
ΑΡΝΗΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΕΩΝ

8.1 Στην Εταιρία δεν γίνονται διακρίσεις στις προσλήψεις, στις πληρωμές, στην πρόσβαση στην εκπαίδευση, στις προαγωγές, στις απολύσεις ή τη συνταξιοδότηση με βάση τη φυλή, την κοινωνική τάξη, την εθνικότητα, τη θρησκεία, την ηλικία, την πιθανή αναπηρία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη συμμετοχή σε συνδικάτα ή τις πολιτικές προτιμήσεις.

8.2 Η Εταιρία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι δεν υπόκεινται σε οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης ή βίας (σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής, λεκτικής κλπ.) κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

8.3 Κακομεταχείριση ή πειθαρχικά μέτρα με τη χρήση βίας, ή απειλή χρήσης της, ή λεκτικής βίας, ή σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση και η προφορική κακομεταχείριση ή άλλες μορφές εκφοβισμού απαγορεύονται

8.4 Η Εταιρία ενθαρρύνει την εσωτερική επικοινωνία και την αποτελεσματική ενημέρωση όλων των εργαζομένων. Για τον σκοπό αυτό γίνονται αναρτήσεις στον πίνακα ανακοινώσεων και οργανώνονται ενημερωτικές συναντήσεις. Επίσης ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναφέρουν κάθε τυχόν περιστατικό βίας ή παρενόχλησης που έπεσε στην αντίληψή τους, σύμφωνα με τις πολιτικές της Εταιρίας.

8.5 Για το προσωπικό της εταιρίας, υπάρχει δυνατότητα έκφρασης παραπόνου, προτάσεων βελτίωσης ή καταγγελίας (ανώνυμα ή επώνυμα) μέσω κυτίου αναφορών στα αποδυτήρια της εγκατάστασης. Όλα τα παράπονα, οι προτάσεις και καταγγελίες των εργαζομένων διαχειρίζονται με αμεσότητα και εχεμύθεια από την διοίκηση.

8.6 Η Εταιρία παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, ενθαρρύνει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών και αναπτύσσει την παρούσα πολιτική, αφού προηγουμένως διαβουλεύθηκε σχετικά και με τους εκπροσώπους του επιχειρησιακού

σωματείου, με σκοπό την πρόληψη, την καταπολέμηση και την ορθή αντιμετώπιση τυχόν τέτοιων περιστατικών.
8.7 Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού ορίζεται ως πρόσωπο αναφοράς, ως αρμόδιος να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
8.8 Τις εσωτερικές καταγγελίες χειρίζεται ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρίας, με ενδελεχή και αμερόληπτη έρευνα και πλήρη προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκομένων μερών, καταγγέλλοντος και καταγγελλομένου.
8.9 Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία και την πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων της Εταιρίας. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκομένων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία αποκλειστικά και μόνο σε σχέση με την εκάστοτε καταγγελία και στα πλαίσια του Νόμου για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, σύμφωνα με την πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων της. Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του περιστατικού, ή και τυχόν αρμόδια όργανα για τη διερεύνηση του εξεταζόμενου περιστατικού. Τα προσωπικά δεδομένα διαγράφονται σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ολοκλήρωση της έρευνας της καταγγελίας.

ΑΡΘΡΟ 9
ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ / ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ / ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥΣ

9.1 Η Εταιρία επιδιώκει σταθερές συνεργασίες με αξιόπιστους προμηθευτές που στηρίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και στην τήρηση των βασικών αρχών που περιγράφονται στον παρόντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας.
9.2 Οι αξιολογήσεις των προσφορών των προμηθευτών βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια. Απαγορεύεται η παροχή ή λήψη οποιωνδήποτε παράνομων προμηθειών, δωροδοκιών ή παρόμοιων πληρωμών, οποιουδήποτε τύπου. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο προμηθευτής οφείλει να ενημερώσει την Εταιρία .
9.3 Η Εταιρία είναι αντίθετη σε κάθε μορφής δωροδοκία για επιχειρηματικό ή οικονομικό όφελος. Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας δεν προσφέρουν ή λαμβάνουν οποιοδήποτε δώρο ή πληρωμή που αποτελεί ή μπορεί να ερμηνευθεί ως δωροδοκία. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώσουν άμεσα τη Διοίκηση.

9.4 Η Εταιρία είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη σε θέματα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται από την Εταιρία διέπεται από τις αρχές της νομιμότητας, της αντικειμενικότητας και διαφάνειας και εμπιστευτικότητας των δεδομένων, καθώς και του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσής τους, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία, περιλαμβανομένου του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR).

ΑΡΘΡΟ 10
ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ-ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ

10.1 Το προσωπικό της Εταιρίας δεσμεύεται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του και στις κάθε είδους συναλλαγές ή σχέσεις του με τρίτους να μην γνωστοποιεί ή καθιστά διαθέσιμες με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορίες της Εταιρίας που είναι εμπιστευτικές ή απόρρητες (περιλαμβανομένων πληροφοριών των πελατών, συνεργατών της κλπ.) σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία, περιλαμβανομένου του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR).
10.2 Εμπιστευτικές ή απόρρητες είναι πληροφορίες που δεν έχουν γνωστοποιηθεί ή δεν είναι διαθέσιμες στο ευρύ κοινό (ενδεικτικά: στοιχεία οικονομικά, τεχνικά, πληροφορίες τιμολόγησης, κατάλογοι πελατών – προμηθευτών, συμβάσεις, προσωπικά δεδομένα, πλάνα για εξαγορές ή συγχωνεύσεις, στρατηγικοί στόχοι, πληροφορίες που αφορούν στην ανάπτυξη της Εταιρειας, κλπ.).
10.3 Είναι υποχρέωση του προσωπικού της Εταιρίας να διαφυλάττει τις εμπιστευτικές και απόρρητες πληροφορίες, ανεξαρτήτως του τρόπου και του λόγου που βρέθηκαν στην κατοχή του και σε γνώση του, και να μην τις κοινοποιεί σε πρόσωπα εκτός της Εταιρίας, περιλαμβανομένων μελών του οικογενειακού και φιλικού του περιβάλλοντος. Η ως άνω υποχρέωση υφίσταται καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και μετά τη λύση αυτής για οποιονδήποτε λόγο. Περαιτέρω, το προσωπικό οφείλει να τηρεί απόλυτη εχεμύθεια για θέματα που χαρακτηρίζονται ως εμπιστευτικά ή απόρρητα από την κείμενη Νομοθεσία. Πληροφορίες εμπιστευτικού ή απόρρητου χαρακτήρα μπορεί να είναι και πληροφορίες που σχετίζονται με παραγωγικές μεθόδους, πελατολόγιο, συνταγές κλπ της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 11
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η Εταιρία δεσμεύεται να διεξάγει τις δραστηριότητές της με κοινωνικό, περιβαλλοντικό και ηθικό τρόπο. Ο κοινωνικός μας στόχος σε πρώτη φάση είναι να συμβάλουμε στη στήριξη και στη θετική εξέλιξη της Τοπικής Κοινότητας. Στην Εταιρία οι Περιβαλλοντικές μας πρωτοβουλίες βασίζονται στις βασικές αξίες της βιωσιμότητας, της ανακύκλωσης, της μείωσης της κατανάλωσης πόρων με στόχο τη μείωση του αποτυπώματος μας. Η προσέγγισή μας στην κοινωνική ευθύνη συνεπάγεται συνεχή και στενή παρακολούθηση του τρόπου με τον οποίο οι λειτουργίες μας επηρεάζουν την τοπική Κοινότητα αλλά γενικότερα την Κοινωνία, την εγγύτητα μας με τους πελάτες μας και την πλήρη διαφάνεια σε ότι αφορά τα προϊόντα μας.
Η προσπάθειά μας να αναπτύξουμε και να βελτιώσουμε την απόδοση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι συνεχής. Ως εκ τούτου, έχουμε καθιερώσει τις πολιτικές, αξίες και κατευθυντήριες γραμμές για να υποστηρίξουμε τις καθημερινές μας λειτουργίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄:
ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Είναι ευθύνη όλων των εργαζομένων της Εταιρίας να διαβάζουν και να κατανοούν τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, να ζητούν καθοδήγηση, όταν αυτό απαιτείται και να συμμορφώνονται με το πνεύμα και το περιεχόμενό του.

Ο παρών Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας δεσμεύει όλους, όσους εργάζονται στην Εταιρία ανεξάρτητα από τον χρόνο πρόσληψής τους και από τη συμβατική μορφή της σύμβαση ή τη διάρκειά της, ανάλογα με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους και ανεξαρτήτως της ιεραρχικής θέσης που κατέχουν.

Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας δεν πρέπει να επιδεικνύουν συμπεριφορά που θα μπορούσε να βλάψει τη φήμη της. Υποχρεούνται να διαφυλάττουν εμπιστευτικές πληροφορίες και να προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι στο πλαίσιο της εργασίας τους συναλλάσσονται με προμηθευτές και πελάτες οφείλουν να θέτουν υπόψη τους τον Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και να υποδεικνύουν, αν αυτό απαιτείται, τη συμμόρφωσή τους με το περιεχόμενό του.

Όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να αναφέρουν παραβάσεις ή ενδεχόμενες παραβάσεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας στον υπεύθυνο του τμήματός τους ή και στη Διοίκηση.

ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Η διαχείριση των παραβάσεων του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας ανατίθεται στην διοίκηση της Εταιρίας, η οποία ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης, έχει το δικαίωμα να προβεί σε πειθαρχικές ενέργειες σύμφωνα με την ισχύουσα Νομοθεσία, τον κανονισμό εργασίας και τις Εταιρικές διαδικασίες.

Η όποια απόφαση, θα λαμβάνεται πάντοτε μετά από την αναλυτική έγγραφη απολογία του παραβάτη. Ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας του και σε όλη τη διάρκεια της διερεύνησης της παράβασης θα εργάζεται κανονικά στη θέση που κατείχε και θα αμείβεται κανονικά και τα πειθαρχικά μέτρα πάντοτε θα είναι τεκμηριωμένα με αναλυτικό και μη αμφισβητήσιμο τρόπο. Στην περίπτωση που η απόφαση δεν ικανοποιεί τον παραβάτη από κοινού με την Εταιρία το ζήτημα θα προωθείται στα αρμόδια Δικαστήρια προς επίλυση της διαφοράς. Μέχρι την τελική απόφαση των δικαστηρίων ο εργαζόμενος θα εργάζεται κανονικά στη θέση που κατείχε και θα αμείβεται κανονικά.

ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας εγκρίνεται από τη Διοίκηση της Εταιρίας, η οποία είναι υπεύθυνη ώστε να διασφαλίζει ότι οι αρχές που ενσωματώνονται σε αυτόν κοινοποιούνται, γίνονται κατανοητές και τηρούνται από όλους τους εργαζομένους.

Η συμμόρφωση με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας παρακολουθείται τακτικά. Οι σχετικές διαπιστώσεις που διασφαλίζουν τη σωστή εφαρμογή του, καθώς και η περαιτέρω αναθεώρησή του είναι ευθύνη της Διοίκησης και του Υπευθύνου Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ενδεχόμενες τροποποιήσεις ή ακυρώσεις θα γνωστοποιούνται ανάλογα και ο ισχύων Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας θα βρίσκεται αναρτημένος σε επιλεγμένους χώρους της Εταιρίας.

ΌΛΟ ΤΟ ΕΤΑΙΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΑΠΟΤΑΘΕΙ ΣΤΟΝ Κο ΣΠΥΡΙΔΩΝΑ ΝΤΟΥΝΗ ΓΙΑ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΘΕΜΑ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΜΕ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ.

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Η ισχύς του παρόντος Κανονισμού αρχίζει από την υπογραφή της παρούσας και την ανάρτησή της στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
Από την έναρξη ισχύος του παρόντος Κανονισμού, κάθε προηγούμενος Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας καταργείται.
Εξουσιοδοτείται ο Διευθυντής Μισθοδοσίας της Εταιρίας κος Σπυρίδων Ντούνης να προβεί στις προβλεπόμενες ενέργειες και να παραδώσει από ένα (1) υπογεγραμμένο αντίγραφο σε κάθε συμβαλλόμενο μέρος με τον αριθμό πρωτοκόλλου από την ανάρτηση στο «Εργάνη».
Για την πίστωση και σύσταση της συμφωνίας αυτής συντάχθηκε το παρόν σε δύο (2) όμοια πρωτότυπα, τα οποία αφού υπογράφηκαν, κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Για την εταιρία
"ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΕΛΛΑΡΙΑ ΟΙΝΩΝ Δ. ΚΟΥΡΤΑΚΗΣ Α.Ε."

Δ. ΚΟΥΡΤΑΚΗΣ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΕΛΛΑΡΙΑ ΟΙΝΩΝ
ΑΝΑΠΑΥΣΕΩΣ 20
ΜΑΡΚΟΠΟΥΛΟ
ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

Για το Σωματείο "ΣΕΟΚ"

ΣΩΜΑΤΕΙΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΚΟΥΡΤΑΚΗ
Σ.Ε.Ο.Κ.
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1982
ΜΑΡΚΟΠΟΥΛΟ ΑΤΤΙΚΗΣ