



**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΟΥ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2022**

Στο Αιγάλεω Αττικής, σήμερα στις 4 Μαρτίου 2022, μεταξύ:

Αφενός μεν της ανωνύμου εταιρείας με την επωνυμία **«BA Υαλουργία Ελλάδας Μονοπρόσωπη Ανώνυμος Εταιρεία»**, που εδρεύει στο Αιγάλεω Αττικής, επί της οδού Ορυζομύλων αρ. 5, με Α.Φ.Μ 800784142, νομίμως εκπροσωπούμενη για την υπογραφή της παρούσας από τους Javier Teniente και Antonio Rafael Santos De Sa' Couto, εφεξής **«Εταιρεία»**,

Αφετέρου δε του σωματείου με την επωνυμία **«Σωματείο εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων BA Υαλουργίας Ελλάδας ΑΕ – Η συναδελφική αλληλεγγύη»**, νομίμως εκπροσωπούμενου από τον Φωτ. Κουράκο και τον Χριστόδουλο Σταύρου, εφεξής **«Σωματείο»**.

Δεδομένου ότι προηγήθηκε διαλογική συζήτηση των μερών (συνολικά έγιναν δύο (2) συνεδριάσεις, με αντίστοιχα δεσμευτικά για τα συμβαλλόμενα μέρη υπογραφέντα Πρακτικά), αφού είχε στο μεταξύ πραγματοποιηθεί και επικοινωνία του Σωματείου με τους εργαζομένους, στην οποία εξέφρασαν την άποψή τους στους εκπροσώπους του Σωματείου.

Δεδομένου ότι τα μέρη θέλουν δια της παρούσας να τροποποιήσουν τους όρους της προηγούμενης επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας, έτσι ώστε η τρέχουσα συμφωνία να αποτελεί την αποκλειστική ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας που ισχύουν για το έτος 2022.

Συμφωνήθηκαν από κοινού τα παρακάτω, τα οποία αποτελούν το πλήρες κωδικοποιημένο κείμενο της επιχειρησιακής συμβάσεως εργασίας που ισχύει για το έτος 2022.

1. Διάρκεια

Η παρούσα είναι ενιαύσιας διάρκειας και ισχύει από 01.01.2022 έως και 31.12.2022.

2. Μισθός και αυξήσεις.

2.1. Ο ονομαστικός μισθός και το ονομαστικό ημερομίσθιο αυξάνονται κατά ποσοστό 1% επ' αυτών που έχουν διαμορφωθεί στις 31.12.2021 και θα ισχύει από 01.01.2022.

2.2. Η καταβολή της μισθοδοσίας γίνεται μέσω Τραπέζης εντός των πρώτων τριών (3) εργάσιμων ημερών κάθε μήνα.

2.3. Το ποσό τυχόν μελλοντικής αύξησης υπολογίζεται επί των καταβαλλομένων βασικών ημερομισθίων και βασικών μισθών. Οι εκάστοτε ετήσιες αυξήσεις, στους εργαζόμενους στα γραφεία της Εταιρείας (Διοίκηση, Στελέχη Δ/σης εργοστασίου [μέχρι και το επίπεδο Προϊσταμένου], Εμπορικό [πλην αποθήκης ετοιμών προϊόντων], Δ/κές & Οικ/κές Υπηρεσίες) υπολογίζονται επί του ονομαστικού μισθού.

2.4. Αυξήσεις και επιδόματα που προβλέπονται από ισχύουσες Ε.Σ.Σ.Ε. ή Σ.Σ.Ε. ή Διαιτητικές Αποφάσεις ή κλαδικές Σ.Σ.Ε. ή ομοιοεπαγγελματικές, ή από το Νόμο και από και για οποιαδήποτε αιτία ή μορφή, που καλύπτουν τις παρακάτω ειδικότητες, θα συμψηφίζονται όσο οποιαδήποτε τυχόν αύξηση και λοιπές παροχές της Εταιρείας καλύπτουν οικονομικά τις αποδοχές των εργαζομένων σε σύγκριση με ισχύουσες Ε.Σ.Σ.Ε. ή Σ.Σ.Ε. ή Διαιτητικές Αποφάσεις ή κλαδικές Σ.Σ.Ε. ή ομοιοεπαγγελματικές ή από Νόμο, άλλως θα καταβληθεί η σχετική διαφορά.

2.5. Στην Εταιρεία απασχολούνται οι κάτωθι ειδικότητες, οι οποίες εντάσσονται στις ρυθμίσεις της παρούσης, ήτοι: Μηχανολόγος – Ηλεκτρολόγος, Χημικός, Χημικός – Μηχανικός, Πρακτικός - Μηχανικός, Χειριστής – Επιτηρητής μηχανής παραγωγής Α' & Β', Εφαρμοστής και βοηθός εφαρμοστή, Τορναδόρος και βοηθός τορναδόρου, Ηλεκτροσυγκολλητής και βοηθός ηλεκτροσυγκολλητή, Ηλεκτροτεχνίτης και βοηθός ηλεκτροτεχνίτη, Ηλεκτρονικός, Βοηθός οξυγονοκολλητή, Χειριστής ανυψωτικών μηχανημάτων και βοηθός ανυψωτικών μηχανημάτων, Οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου, Αποθηκάριος και βοηθός αποθηκάριου, Φύλακας - Θυρωρός, πάσης φύσεως βοηθητικό προσωπικό, ανειδίκευτοι εργάτες, Υπάλληλοι γραφείου, Λογιστής και βοηθός λογιστή, Γραμματεύς, Αναλυτής – Προγραμματιστής, Χειριστής Η/Υ, Πωλητές. Σε περίπτωση που εκ παραδρομής δεν αναφέρθηκε κάποια ειδικότητα, τα μέρη συμφωνούν ότι περιλαμβάνεται στις παρούσες ρυθμίσεις.

3. Επιδόματα & Bonus

- 3.1. Το ποσό βάσης επί του οποίου υπολογίζεται το ανθυγιεινό επίδομα (12% ή 20% ανάλογα της θέσης εργασίας) και λαμβάνουν οι δικαιούχοι αυτού ανέρχεται σε €8,16. Το ανθυγιεινό επίδομα σε ποσοστό 12% επί του εκάστοτε ποσού βάσης δίνεται και τους εργαζομένους του Τμήματος Μηχανουργείου.
- 3.2. Οι εργαζόμενοι στην Εταιρεία οι οποίοι συμπληρώνουν σε αυτήν 25ετή εργασία λαμβάνουν «bonus» ένα μισθό (ποσό ίσο με τις μικτές μηνιαίες αποδοχές τους), με ανώτατο, όμως, όριο («πλαφόν») την καταβολή των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ. Το ίδιο «bonus» που χορηγείται με την συμπλήρωση 25ετούς συνεχούς εργασίας στην εταιρεία, χορηγείται και σε όσους, τυχόν, έχουν συμπληρώσει 20ετή συνεχή εργασία, αλλά πριν την συμπλήρωση της 25ετίας συνταξιοδοτούνται.
- 3.3. Το επίδομα αδείας θα καταβάλλεται στους δικαιούχους άπαξ ετησίως και δη τον μήνα Ιούνιο και το αργότερο μέχρι τις 15 κάθε Ιουνίου.
- 3.4. Το δώρο Πάσχα θα καταβάλλεται στους δικαιούχους υπάλληλους υπολογιζόμενο κατά τα 15/25 του μηνιαίου μισθού.
- 3.5. Όσοι εργάζονται στη βάρδια 10.00'μ.μ. – 06.00'π.μ. (από Μ. Σάββατο προς Κυριακή του Πάσχα και επομένως δεν κάνουν Ανάσταση με τους οικείους τους), καθώς και στη βάρδια 10.00'μ.μ. – 6.00'π.μ (από παρ. Πρωτοχρονιάς προς 1η του έτους και επομένως δεν γιορτάζουν την παρ. Πρωτοχρονιάς με τους οικείους τους), θα λαμβάνουν στο ημερομίσθιό τους επιπλέον το πόσο των πενήντα (50) ευρώ μικτά.
- 3.6. Το «πριμ παραγωγής» δικαιούνται οι εργαζόμενοι (πλην των Στελεχών): Τμ. χειριστών μηχανών I.S., συνεργείο αλλαγών μηχανών I.S., Τμ. καλουπιών (Μηχανουργείο) και όλα τα συνεργεία που υπάγονται στη Δ/ση του εργοστασίου. Το εν λόγω επίδομα καταβάλλεται σε μηνιαία βάση και υπολογίζεται μέσω συστήματος υπολογισμού που έχει εγκριθεί από την εταιρεία.
- 3.7. Οι απασχολούμενοι στο συνεργείο αλλαγών μηχανών I.S., δικαιούνται σε μηνιαία βάση το «επίδομα αλλαγών», το οποίο κάθε μήνα καθορίζεται από την εταιρεία.
- 3.8. Οι εργαζόμενοι που καλούνται εκτάκτως για εργασία, εκτός ωραρίου εργασίας των, λαμβάνουν εφάπαξ αποζημίωση, ως «οδοιπορικά» και για κάθε προσέλευσή των, το ποσό των 11,74 ευρώ.
- 3.9. Σε κάθε εργαζόμενο/η που τελεί γάμο, η Εταιρεία χορηγεί, εφάπαξ και ανάλογα με την προϋπηρεσία σε αυτήν, το ποσό των 146,74 ευρώ, σε όσους δεν έχουν συμπληρώσει 5 έτη και στους υπόλοιπους το ποσό των 293,47 ευρώ.
- 3.10. Για την διευκόλυνση είσπραξης των εισφορών των μελών του Σωματείου ύψους ένα (1) ευρώ μηνιαίως, δυνάμει της από 17/10/2016 απόφασης της Γ.Σ. του Σωματείου,

συμφωνήθηκε ότι από 1/01/2021 και εφεξής, η Εταιρεία θα παρακρατά από τις αποδοχές των μελών του Σωματείου ένα (1,166) ευρώ μηνιαίως. Το συνολικό ετήσιο ποσό των δεκατεσσάρων (14,00) ευρώ θα παρακρατείται εφάπαξ κατά την καταβολή της μισθοδοσίας Δεκεμβρίου, θεωρούμενων των μελών του Σωματείου κατά τη διάρκεια του έτους ως ταμειακώς εντάξει, και το ποσό αυτό θα αποδίδεται από την Εταιρεία στο Σωματείο. Το Σωματείο επιφυλάσσεται να αποφασίσει κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας διαφορετικό ποσό εισφορών ή διαφορετικό τρόπο πληρωμής. Σε αυτή την περίπτωση θα ανακοινώσει στην εταιρεία τη σχετική απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου.

3.11. Η Εταιρεία συμφωνεί να καταβάλλει στο Σωματείο ποσό €2.500 ετησίως, που προορίζεται να χρησιμοποιηθεί για πολιτιστικές και συναφείς εκδηλώσεις και δραστηριότητες. Το ποσό αυτό θα καταβάλλεται εντός του Ιανουαρίου εκάστου έτους.

3.12. Η εταιρεία θα συμμετέχει οικονομικά με το ποσό των €14.500 ετησίως για πολιτιστικές εκδηλώσεις και εκδηλώσεις εστίασης του σωματείου, καταβάλλοντας απευθείας τις δαπάνες τρίτων (π.χ. εστιατόριο) εφόσον θα εκδίδεται το αντίστοιχο φορολογικό παραστατικό στο όνομα της Εταιρείας.

4. Υπερωρίες

Η απασχόληση πέραν του 8ωρου εργασίας, θα αμείβεται από την 1η ώρα με προσαύξηση 80%.

5. Παροχές

5.1. Στους εργαζομένους με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου: **α)** κατά τις εορτές των Χριστουγέννων η Εταιρεία θα καταβάλλει έκτακτο ποσό - διατακτική - ύψους εκατόν πενήντα (150) ευρώ, και σε όσους έχουν παιδιά μέχρι ηλικίας 15 ετών θα καταβάλλει μία επιπλέον διατακτική αξίας εβδομήντα πέντε (75,00) ευρώ, και θα παρέχει μία (1) βασιλόπιτα και έξι (6) μπουκάλια κρασί, **β)** κατά τις εορτές του Πάσχα η Εταιρεία θα καταβάλλει έκτακτο ποσό - διατακτική - ύψους εκατόν πενήντα (150) ευρώ και θα παρέχει έξι (6) μπουκάλια κρασί, **γ)** Κατά το θέρος και συγκεκριμένα μέχρι την τελευταία εβδομάδα του Ιουλίου η Εταιρεία θα καταβάλλει διατακτική ύψους εκατόν πενήντα (150) ευρώ. Οι διατακτικές δίδονται για την αγορά προϊόντων από κατάστημα με το οποίο θα υπάρξει σχετική συμφωνία με την εταιρεία.



4




- 5.2. Η Εταιρεία παρέχει σχολικό επίδομα σε όσους εργαζομένους το δικαιούνται, με τη μορφή της διατακτικής, που ανέρχεται στο ποσό των εκατόν είκοσι (120,00) ευρώ ετησίως.
- 5.3. Σε περίπτωση εισαγωγής τέκνου εργαζομένου/νης με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε ημεδαπό Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι., η Εταιρεία θα χορηγεί εφάπαξ το ποσό των πεντακοσίων (500) ευρώ.
- 5.4. Οι δικαιούχοι φόρμας εργασίας, θα λαμβάνουν ετησίως μία φόρμα επιπλέον. Οι άντρες θα λαμβάνουν σε ετήσια βάση τρεις (3) φόρμες, δύο (2) ζεύγη υποδήματα, και ένα (1) μπουφάν και οι γυναίκες θα λαμβάνουν σε ετήσια βάση δύο (2) ποδιές, δύο (2) ζεύγη υποδήματα, και ένα (1) μπουφάν.
- 5.5. Οι εργαζόμενοι στο τμήμα μηχανών Ι.Σ. του εργοστασίου, θα λαμβάνουν ετησίως επιπλέον μία στολή από όσες προβλέπει ο κανονισμός ασφαλείας και επομένως, θα λαμβάνουν ετησίως τέσσερις (4) φόρμες, δύο (2) ζεύγη υποδήματα και ένα (1) μπουφάν.
- 5.6. Οι εργαζόμενοι στην αυλή, στο αναμικτήριο, στο θυρωρείο και στη διαλογή, λαμβάνουν ετησίως, λόγω των καιρικών συνθηκών (κρύο), έναν επενδύτη (μπουφάν).
- 5.7. Σε όλους τους εργαζόμενους (πλην αυτών που απασχολούνται στα γραφεία), που δεν είναι ενταγμένοι σε βάρδιες (από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή), χορηγείται ποσότητα γάλατος ως ακολούθως : 1η , 2η & 3η εβδομάδα συνολικά 4.0 λίτρα και την 4η εβδομάδα συνολικά 3,5 λίτρα. Οι εργαζόμενοι σε βάρδιες δικαιούνται γάλα ως ανωτέρω και ανάλογα με το πρόγραμμα απασχόλησης τους.
- 5.8. Στους εργαζόμενους με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, θα γίνεται ανά διετία ιατρικό τσεκ-απ. Σε όσους υπερβαίνουν το 55ο έτος, αυτό θα γίνεται σε ετήσια βάση, όπως, επίσης, και σε όσους το θεωρεί αναγκαίο ο ιατρός εργασίας. Στο τσεκ-απ περιλαμβάνεται και ο έλεγχος για τους καρκινικούς δείκτες.
- 5.9. Οι έξι (6) ημέρες της μηνιαίας συνδικαλιστικής άδειας που δικαιούνται οι κατά το νόμο δικαιούχοι, την λαμβάνουν τα μέλη του Δ.Σ. του Σωματείου ύστερα από δική τους εσωτερική κατανομή, σύμφωνα με τις ανάγκες τους.
- 5.10. Οι εργαζόμενοι στα γραφεία της Εταιρείας (Διοίκηση, Εμπορικό [πλην αποθήκης ετοιμών προϊόντων], Διοικητικές και Οικονομικές Υπηρεσίες), τμήμα Νέων Εργων (New Projects & Investments) αργούν και κατά τις ημέρες: Πρωτοχρονιά, Θεοφάνεια, Κ. Δευτέρα & Μ. Παρασκευή.
- 5.11. Η Εταιρεία συμφώνησε το συνεργείο καθαριότητας να λειτουργεί και το σαββατοκύριακο.

5.12. Κάθε εργαζόμενος με δικά του έξοδα θα έχει την επιλογή να συμπεριλάβει μέλη της οικογένειάς του στο ομαδικό ιατρικό ασφαλιστικό του πρόγραμμα το οποίο η Εταιρεία έχει συνάψει με ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία. Σε αυτήν την περίπτωση, το πρόσθετο κόστος θα αφαιρείται από τις καθαρές αποδοχές του εργαζομένου δύο φορές το χρόνο, σύμφωνα και με τους ειδικότερους όρους πληρωμής του συμβολαίου με την ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία.

5.13. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να μπορούν να συζητούν διάφορα θέματα σχετικά με την εργασία τους συμφωνήθηκε όπως ο Πρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας του σωματείου να έχουν σε μηνιαία βάση τρίωρη απαλλαγή από την εργασία τους προκειμένου να ακροάζονται τους εργαζόμενους για θέματα που αφορούν την εργασία τους.

Οι όροι και οι ρυθμίσεις της παρούσας επιχειρησιακής σύμβασης, που όλοι κρίνονται και θεωρούνται ουσιώδεις, αποτελούν την μόνη και αποκλειστική ρύθμιση των όρων εργασίας των υπαγομένων σε αυτήν για το έτος 2022, και δεσμεύουν απολύτως τα συμβαλλόμενα μέρη.

Τέλος, τα μέρη συμφωνούν όπως τροποποιηθεί και κωδικοποιηθεί ο ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ της εταιρείας, προκειμένου αρμοδίως να κατατεθεί, ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ της παρούσης.

Η παρούσα, συντάχθηκε, σύμφωνα με το νόμο και υπογράφεται σε 2 αντίτυπα, και θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας όπως προβλέπει ο νόμος (ηλεκτρονικά).

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ «ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

**BA GLASS GREECE
SINGLE MEMBER S.A.**
5 ORIZOMILON STR. - EGALEO
122 44 - TEL: 0030 210 5403400
VAT NO: EL 800784142



ΓΙΑ ΤΟ «ΣΩΜΑΤΕΙΟ»





**ΒΑ ΥΑΛΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.
ΟΡΥΖΟΜΥΛΩΝ 5 ΑΙΓΑΛΕΩ**

**ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:
«ΒΑ ΥΑΛΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**

ΑΡΘΡΟ 1

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

1. Σκοπός του παρόντος κανονισμού είναι η θέσπιση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων εργασίας και άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και η τήρηση της ιεραρχίας, της δεοντολογίας, της υγιεινής και ασφάλειας και του σεβασμού στο χώρο εργασίας όπου παρέχουν την εργασία τους οι υπαγόμενοι στον κανονισμό.
2. Στις διατάξεις του παρόντος κανονισμού υπάγεται το σύνολο του εργατοτεχνικού και υπαλληλικού προσωπικού της ΒΑ ΥΑΛΟΥΡΓΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (εφεξής «ΕΤΑΙΡΕΙΑ»), το οποίο συνδέεται με αυτήν μόνο με σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

3. Οι διατάξεις του παρόντος κανονισμού εφαρμόζονται μόνο εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, τις οικείες συλλογικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, τις διαιτητικές ή υπουργικές, κ.λπ αποφάσεις.

ΑΡΘΡΟ 2

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Κάθε πρόσληψη προσωπικού ενεργείται σύμφωνα με τα επιτασσόμενα από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τις εκάστοτε ισχύουσες σχετικές αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
2. Κάθε νεοπροσλαμβανόμενος οφείλει να προσκομίσει, εντός των προς τούτο τασσομένων προθεσμιών, όλα τα από το νόμο και τις αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ καθοριζόμενα, κ.λπ έγγραφα προσλήψεως. Επίσης, κάθε μισθωτός οφείλει να γνωστοποιεί στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ εγκαίρως κάθε αλλαγή της διεύθυνσεως της κατοικίας του, κάθε μεταβολή της οικογενειακής του καταστάσεως ή στρατολογικής, κ.λπ καταστάσεώς του, εφόσον τούτο έχει επίδραση στο μισθό του ή στην υπηρεσιακή του εξέλιξη. Συγχρόνως, υποχρεούται να προσκομίζει τα πιστοποιούντα τα ανωτέρω έγγραφα και δικαιούται να λαμβάνει προς τούτο σχετική απόδειξη.
3. Η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται πάντοτε εγγράφως και σύμφωνα με το εκάστοτε υπόδειγμα της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Ο εργαζόμενος κατά την κατάρτιση της συμβάσεως λαμβάνει αντίγραφο αυτής.
4. Η διαδικασία της προσλήψεως διεκπεραιώνεται από το αρμόδιο τμήμα προσωπικού της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και σύμφωνα με τα οριζόμενα από το νόμο και τις λειτουργικές - διοικητικές - διαδικασίες της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
5. Για κάθε έναν από το προσωπικό της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ καταρτίζεται μητρώο (ατομικός φάκελος) που τηρείται από το Τμήμα Προσωπικού της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, στο οποίο καταχωρούνται λεπτομερώς οι πάσης φύσεως υπηρεσιακές μεταβολές αυτού (μεταθέσεις, άδειες, πειθαρχικές ποινές, κ.λπ). Ο άμεσα ενδιαφερόμενος δύναται να λαμβάνει γνώση του περιεχομένου του ως άνω φακέλου του και να λαμβάνει αντίγραφο αυτού, ύστερα από σχετική αίτησή του.
6. Κάθε νεοπροσλαμβανόμενος οφείλει, μαζί με την υπογραφή της συμβάσεως εργασίας του, να καταθέσει και δήλωση περί του ότι έλαβε γνώση του κανονισμού, του οποίου λαμβάνει αντίγραφο, και ότι συμφωνεί με το περιεχόμενο αυτού, όπως και για το ότι αποδέχεται και προσχωρεί στους ισχύοντες όρους των συναφθέντων επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.
Επίσης, οφείλει να προσκομίσει, το συντομότερο δυνατό, τα, τυχόν, πιστοποιητικά προϋπηρεσίας του από προηγούμενους εργοδότες και προς τούτο του χορηγείται σχετική απόδειξη καταθέσεως.

Τα πιστοποιητικά, εφόσον δεν προσαχθούν μέσα σε τρεις (3) μήνες από την πρόσληψη, η προϋπηρεσία του, κ.λπ, λαμβάνεται υπόψη μόνο από της αποδεδειγμένης προσκομίσεώς των.

ΑΡΘΡΟ 3

ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Οι απολύσεις του προσωπικού, που συνδέεται με την ΕΤΑΙΡΕΙΑ με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, γίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2112/20, του Ν. 3198/55, του ΒΔ. της 16/18-7-20, του Ν. 1387/83 (περί ελέγχου των ομαδικών απολύσεων) και όλων των άλλων συναφών και σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.
2. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ διατηρεί το δικαίωμα να καταγγέλλει οποτεδήποτε οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς να εξηγεί το λόγο, όπως επιτρέπει η νομοθεσία.
3. Η απομάκρυνση του προσωπικού, που συνδέεται με την ΕΤΑΙΡΕΙΑ με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, γίνεται μόλις λήξει ο χρόνος που προβλέπεται στη σύμβαση ή μόλις τελειώσει το συγκεκριμένο έργο, εφόσον στο μεταξύ δεν ανανεωθεί η σύμβαση ρητώς ή σιωπηρώς ή δεν καταγγελθεί για άλλη νόμιμη αιτία, χωρίς την καταβολή αποζημιώσεως για το λόγο αυτό. Η εκ παραδρομής παραμονή στην εργασία του εργαζομένου, πέραν της λήξης, δεν αποτελεί μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου.
4. Αυθαίρετη απουσία του εργαζομένου, όταν επαναλαμβάνεται παρά τις σχετικές παρατηρήσεις του άμεσα προϊσταμένου του, άσχετα από την περικοπή των αντιστοίχων ημερομισθίων ή μισθού, μπορεί να θεωρηθεί και ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο κατά τους όρους του νόμου. Η λύση της σύμβασης με καταβολή ή μη αποζημιώσεως, είναι θέμα που κρίνεται από τα πολιτικά δικαστήρια, όταν ως προς αυτό υπάρχει αντίρρηση εκ μέρους του εργαζομένου.

ΑΡΘΡΟ 4

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η διάρκεια της ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας του προσωπικού καθορίζονται εκάστοτε με αποφάσεις του Δ.Σ. της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και μέσα στα νόμιμα πλαίσια που καθορίζονται από σχετικές διατάξεις νόμων ή σ.σ.ε. και χωρίς να θίγονται οι ατομικές συμβάσεις εργασίας.
2. Στον περιορισμό των νομίμων ωραρίων εργασίας, δεν υπάγονται τα πρόσωπα εκείνα από το προσωπικό της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ που κατέχουν θέσεις εμπιστοσύνης και ασκούν γενικότερη διεύθυνση και

εποπτεία. Οποσδήποτε και τα πρόσωπα αυτά δικαιούνται κανονικώς την ετήσια άδεια του Α.Ν. 539/45 και τα επιδόματα αδείας και εορτών, όπως και το λοιπό προσωπικό.

3. Οι ώρες ενάρξεως και λήξεως της ημερησίας εργασίας, καθώς και της, τυχόν, μεσημβρινής διακοπής, ορίζονται εκάστοτε από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ και μέσα στα νόμιμα πλαίσια. Τη χρονική περίοδο από 1/10-31/10 κάθε έτους (ή όποτε άλλοτε από σχετική διάταξη νόμου ήθελε ορισθεί), καταρτίζεται σχετική κατάσταση, που περιλαμβάνει όλο το προσωπικό της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, με τις καταβαλλόμενες αποδοχές (μισθούς ή ημερομίσθια), το ωράριο εργασίας, καθώς και λοιπά στοιχεία που προβλέπονται από αντίστοιχες διατάξεις ή εγκυκλίους, υποβάλλεται για θεώρηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή άλλη ορισθείσα Αρχή και μετά τη θεώρηση αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 5

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

1. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ καταβάλλονται δεδουλευμένες, για χρονικά διαστήματα που δεν υπερβαίνουν τον μήνα.
2. Η εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών γίνεται μέσω καταβολής στον τραπεζικό λογαριασμό του κάθε εργαζόμενου εντός των πρώτων τριών (3) ημερών του επόμενου μήνα. Σε καμιά, όμως, περίπτωση, εκτός περιπτώσεων ανωτέρας βίας ή τεχνικών δυσκολιών, η εξόφληση των μηνιαίων αποδοχών μπορεί να γίνει μετά το πέρας του επόμενου μήνα που δικαιούνται να λάβουν τις δεδουλευμένες αποδοχές τους οι εργαζόμενοι.
3. Στις περιπτώσεις των υποχρεωτικών αργιών στο προσωπικό οφείλονται αποδοχές, αναλόγως αν απασχολήθηκε ή όχι, όπως η εκάστοτε εργατική νομοθεσία ορίζει.
4. Κρατήσεις επί των αποδοχών του προσωπικού επιτρέπονται μόνο: α) από, τυχόν, προκαταβολές που έδωσε η ΕΤΑΙΡΕΙΑ έναντι αποδοχών, β) από πρόστιμα που επιβλήθηκαν βάσει του παρόντος κανονισμού, γ) από φόρους και χαρτόσημο υπέρ του Δημοσίου και από εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών κατά τις οικείες διατάξεις, δ) από συνδρομές ή οφειλές σε συνεταιρισμούς με την συγκατάθεση, όμως, του μισθωτού, ε) από άλλη νόμιμη αιτία, όπως ο νόμος ορίζει και τέλος στ) σε περίπτωση χορήγησης δανείου σε εργαζόμενο για την τμηματική εξόφληση αυτού και ως έχει συμφωνηθεί.

ΑΡΘΡΟ 6

ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Όλο το προσωπικό της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ δικαιούται κανονικής άδειας με πλήρης αποδοχές και επίδομα αδείας, κατά τους όρους και διακρίσεις του Α.Ν. 539/45 (όπως εκάστοτε ισχύει) και των λοιπών σχετικών νόμων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κ.λπ.
2. Η ενάσκηση του δικαιώματος της κανονικής ετήσιας αδείας, η χορήγηση των αδειών και δη η σειρά χορηγήσεως και ο χρόνος ενάρξεως αυτών, ρυθμίζονται κατά τις ανάγκες της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, αλλά σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η διεύθυνση της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ έχει το δικαίωμα, εάν το κρίνει αναγκαίο και εφικτό, να χορηγεί τις ετήσιες άδειες σε όλο το προσωπικό της στο δίμηνο Ιουλίου - Αυγούστου κάθε χρόνο. Στην περίπτωση αυτή κάνουν χρήση κανονικής αδείας τους και όσοι από το προσωπικό δεν έχουν συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ, αλλά συμπληρώνουν το δωδεκάμηνο μέσα στο ημερολογιακό αυτό έτος, χωρίς να δικαιούνται άλλη όμοια άδεια μέχρι τέλους του έτους.
3. Είναι υποχρεωτική η τήρηση για την ΕΤΑΙΡΕΙΑ και η χορήγηση - λήψη για κάθε δικαιούχο μισθωτό της κανονικής αδείας του εντός του χρονικού πλαισίου που ορίζει ο νόμος κατά το οποίο δικαιούται να λάβει αυτήν, έστω και αν αυτός δεν υπέβαλε αίτηση χορηγήσεώς της.
4. Η διακοπή της αδείας μισθωτού γίνεται με έγκριση της επιχείρησης σταθμίζοντας τους λόγους της αίτησης και η συνέχισή της γίνεται με έγκριση πάλι της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
5. Ο μισθωτός που απολύεται ή αποχωρεί πριν συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ, δικαιούται αναλογία αδείας και επιδόματος αδείας δύο (2) ημερομισθίων ή δύο εικοστών πέμπτων (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχολήσεως ως αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια και το ίδιο ποσό ως επίδομα αδείας, το οποίο επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δεκατρία (13) ημερομίσθια ή το μισό (1/2) του μηνιαίου μισθού.
6. Οι άδειες κυήσεως και λοχείας, όπως και το σύνολο των προβλεπομένων νομίμων αδειών, χορηγούνται κατά τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
7. Σε έκτακτες περιπτώσεις, μπορούν οι Διευθυντές Δ/νσης της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ να χορηγούν άδειες με ή άνευ αποδοχών, πέρα των κανονικών αδειών, για ορισμένο χρονικό διάστημα και κατόπιν σχετικής αιτιολογημένης αιτήσεως του ενδιαφερόμενου μισθωτού. Οι έκτακτες άδειες μετ' αποδοχών, διάρκειας άνω της μίας ημέρας ανά μήνα, υπόκεινται στην τελική έγκριση του αρμοδίου Διευθυντή, εκτός αν ορισθεί άλλος με απόφαση του Δ.Σ. της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

ΑΡΘΡΟ 7

ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Οι μισθωτοί που κωλύονται να προσέλθουν στην εργασία τους λόγω βραχείας ασθένειας, οφείλουν να ειδοποιήσουν αμέσως γι' αυτό το τμήμα προσωπικού της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Σε περίπτωση εξακριβωμένης αδυναμίας, πρέπει να κάνουν την ως άνω ειδοποίηση μέχρι το μεσημέρι της επομένης ημέρας, αλλιώς υπέχουν τις νόμιμες ευθύνες και συνέπειες.
2. Η βραχεία ασθένεια του μισθωτού, πρέπει να αποδεικνύεται με ιατρική γνωμάτευση ιατρού του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα ή Δημόσιου Νοσοκομείου.
3. Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται η διαρκούσα συνεχώς ή κατά περιοδικά διαστήματα, των οποίων το σύνολο δεν υπερβαίνει μέσα στο αυτό ημερολογιακό έτος τον ένα (1) μήνα για τον μισθωτό που εργάζεται στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ μέχρι τέσσερα (4) έτη ή τους τρεις (3) μήνες γι' αυτόν που εργάζεται πέραν των τεσσάρων (4) και μέχρι δέκα (10) ετών ή τους τέσσερις (4) μήνες γι' αυτόν που εργάζεται πέραν των δέκα (10) και μέχρι δέκα πέντε (15) ετών ή του έξι (6) μήνες γι' αυτόν που εργάζεται πέραν των δέκα πέντε (15) ετών (αρ.5 - παρ. 3 του Ν. 2112/20, όπως ισχύει μετά το αρ. 3 του Ν. 4558/30).
Εάν η απουσία του μισθωτού συνεχιστεί και μετά την παρέλευση των ως άνω αναφερομένων χρονικών ορίων, η σύμβαση μπορεί να θεωρηθεί, κατά τις περιστάσεις και κατά την καλή πίστη, ως λυθείσα με υπαιτιότητα του απουσιάζοντος μισθωτού και κατά την, τυχόν, κρίση του αρμοδίου Δικαστηρίου.
4. Τα παραπάνω ισχύουν και σε περίπτωση τραυματισμού του μισθωτού.

ΑΡΘΡΟ 8

ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ υποχρεούται να μεριμνά για τους όρους καθαριότητας και υγιεινής των γραφείων και των χώρων εργασίας, καθώς και των κοινοχρήστων γενικώς χώρων (ιματιοφυλάκια, νιπτήρες, τραπεζαρία, W.C, κ.λπ.).
2. Την ίδια υποχρέωση ως ανωτέρω έχουν και οι ίδιοι εργαζόμενοι. . Μετά το τέλος της βάρδιας τους πρέπει να αφήνουν την περιοχή εργασίας τους καθαρή και τακτοποιημένη.

ΑΡΘΡΟ 9

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ υποχρεούται να λαμβάνει όλα τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την ασφάλεια των χώρων εργασίας γενικώς (κτιρίων, μηχανών, εγκαταστάσεων, κλπ.) προς αποφυγή ατυχημάτων.
2. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να αναφέρουν χωρίς καθυστέρηση στον άμεσο προϊστάμενό τους και στον τεχνικό ασφαλείας κάθε ανωμαλία ή βλάβη που παρουσιάζεται στις μηχανές, στα εργαλεία, στις εγκαταστάσεις, κ.λπ και η ΕΤΑΙΡΕΙΑ υποχρεούται να φροντίσει για την άμεση διόρθωση αυτών.
3. Οι αρχιτεχνίτες, επιστάτες, εργοδηγοί, κλπ, προϊστάμενοι τμημάτων οφείλουν να επιθεωρούν, πριν και μετά τη λήξη της εργασίας, την καταλληλότητα και την ασφάλεια των μηχανημάτων, εργαλείων, εγκαταστάσεων και γενικά των χώρων εργασίας, αναφέροντες ιεραρχικώς κάθε, έστω και πιθανή, ανωμαλία και να ενημερώνουν εγγράφως προς τούτο τον Τεχνικό Ασφαλείας της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
4. Τα πρόσωπα της προηγούμενης παραγράφου οφείλουν ν' αναθέτουν, στο προσωπικό που έχουν στη δικαιοδοσία τους, εργασία ανάλογη με τις σωματικές και πνευματικές ικανότητες, την πείρα και την ειδικότητα καθενός, να επιβλέπουν την αυστηρή τήρηση των κανόνων ασφαλείας στους χώρους εργασίας, αναφέροντες ιεραρχικώς κάθε απειθαρχούντα. Σε περίπτωση ατυχήματος, υπεύθυνοι έναντι κάθε Αρχής και τρίτων τυγχάνουν οι ίδιοι, εφόσον τους έχει ανατεθεί τέτοια ευθύνη και αρμοδιότητα με αιτιολογημένη απόφαση του Δ.Σ. της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και πάντοτε τηρουμένων των σχετικών διατάξεων, σε συσχετισμό με την έκθεση αυτοψίας του αρμοδίου Τεχνικού Επιθεωρητού.
5. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα στις γραπτές ή προφορικές οδηγίες των τεχνικών προϊσταμένων ή του Τεχνικού Ασφαλείας σχετικά με τις κείμενες διατάξεις «περί υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας». Απαγορεύεται ρητά, προς αποφυγή ατυχημάτων, η επέμβαση σε μηχανές ή μηχανισμούς εν κινήσει. Σε αντίθετο περίπτωση, η παράβαση αυτή τιμωρείται με αργία μέχρι δέκα (10) ημέρες.
6. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν ανάλογα με την εργασία που εκτελούν να φέρουν τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας που προβλέπονται από τους κανονισμούς της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Οφείλουν επίσης να διατηρούν τα προσωπικά μέσα ατομικής προστασίας που τους χορηγούνται σε καλή κατάσταση και να τα αντικαθιστούν όταν αυτά φθείρονται και δεν είναι πλέον λειτουργικά.

ΑΡΘΡΟ 10

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να βρίσκονται εμπρόθεσμα στη θέση εργασίας τους κατά την έναρξη του ωραρίου. Επίσης, υποχρεούνται στη σήμανση της ηλεκτρονικής κάρτας παρουσίας την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία. Ακόμη, και σε περίπτωση ολιγώρης απουσίας, υποχρεούνται να προσκομίζουν στην πύλη την σχετική έντυπη άδεια του αρμόδιου προϊσταμένου ή διευθυντή.

Απαγορεύεται αυστηρώς η σήμανση ηλεκτρονικής κάρτας άλλου εργαζόμενου.

Η παραβίαση των ανωτέρω τιμωρείται την 1η φορά με επίπληξη, και σε περίπτωση επανάληψης με αργία μέχρι δέκα (10) ημέρες.

3. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα προς τις αποφάσεις και εντολές της διοικήσεως της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, καθώς και στις οδηγίες των προϊσταμένων των διαφόρων τμημάτων. Επίσης, οφείλουν να συμπεριφέρονται ευπρεπώς προς κάθε προϊστάμενο, συνάδελφό τους ή τρίτο ερχόμενο σε επαφή μαζί τους για υποθέσεις της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Σε αντίθετο περίπτωση, τιμωρούνται την 1η φορά με επίπληξη, και σε περίπτωση επαναλαμβανόμενων παραβάσεων με αργία μέχρι δέκα (10) ημέρες.

4. Όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να επιδεικνύουν πραγματικό ενδιαφέρον για τα συμφέροντα της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, να διαφυλάττουν τα μυστικά αυτής, τα οποία από τη θέση ή τη φύση της εργασίας τους υποπέπτουν στην αντίληψή τους, και να μην παρέχουν πληροφορίες γι' αυτά σε αναρμόδια πρόσωπα εντός ή εκτός της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Σε αντίθετο περίπτωση, τιμωρούνται την 1η φορά με επίπληξη και σε περίπτωση επανάληψης με αργία μέχρι δέκα (10) ημερών.

5. Όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να μην προξενούν βλάβες ή φθορές σε μηχανήματα, έπιπλα, εργαλεία, υλικά ή οποιαδήποτε άλλα περιουσιακά στοιχεία της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και να φυλάττουν και συντηρούν αυτά σε καλή κατάσταση. Κάθε βλάβη, φθορά ή απώλεια των ανωτέρω που οφείλεται σε υπαιτιότητα εργαζομένου, υποχρεώνει αυτόν σε καταβολή αναλόγου και αντιστοίχου αποζημιώσεως, η οποία παρακρατείται από τις αποδοχές του, σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 664 Α.Κ, και σε περίπτωση διαφωνίας ως προς το ύψος, αυτή θα ορίζεται από δικαστική απόφαση, κατόπιν προσφυγής του καθ' ου η επιβολή αποζημιώσεως.

Εννοείται, ότι στην παρούσα διάταξη δεν συμπεριλαμβάνονται οι φθορές που οφείλονται αποδεδειγμένα στη συνήθη χρήση.

6. Εγκύκλιοι, ανακοινώσεις και εντολές της Δ/σης της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, που αφορούν καθ' οιονδήποτε τρόπο τους εργαζόμενους, αναρτώνται σε ειδικά προς τούτο ταμπλό - πίνακες, οι οποίοι υπάρχουν σε εμφανείς θέσεις και θεωρούνται ως προσωπικές και έγγραφες ανακοινώσεις προς ένα έκαστο των εργαζομένων. Εκεί παραμένουν για χρονικό διάστημα ενός (1) μηνός. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται προς το περιεχόμενο αυτών, αφού θεωρείται ότι έχουν ως άνω λάβει γνώση. Στα ανωτέρω δεν περιλαμβάνεται η, τυχόν, τροποποίηση όρων συλλογικής ή ατομικής συμβάσεως εργασίας.
7. Κάθε εργαζόμενος οφείλει ν' ακολουθεί και τηρεί τις οδηγίες, υποδείξεις, εντολές, εγκυκλίου, κ.λπ. της Δ/σεως ή των προϊσταμένων ή των εργοδηγών της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, που σχέση έχουν ιδιαίτερα με την διεξαγωγή της εργασίας τους, τα μέτρα ασφαλείας, υγιεινής και καθαριότητας στους χώρους εργασίας τους, αλλά και για τον μηχανολογικό εξοπλισμό της επιχείρησης.
8. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται να τηρεί εχεμύθεια επί κάθε εμπιστευτικής πληροφορίας προσωπικού ή επαγγελματικού χαρακτήρος, ως και για κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση, τις τεχνολογικές ή άλλες μεθόδους παραγωγής ή εμπορίας που χρησιμοποιεί η ΕΤΑΙΡΕΙΑ, κ.λπ.
9. Τα ιδιωτικά οχήματα των εργαζομένων πρέπει να σταθμεύουν έξω από το χώρο / εγκαταστάσεις της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, εκτός εάν έχουν εφοδιασθεί με σχετική άδεια από τη Διοικητική Δνση της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.
10. Η παράβαση των πιο πάνω παραγράφων 7, 8 & 9, τιμωρείται με την ποινή της επίπληξης ή με αργία μέχρι δέκα (10) ημέρες, εφόσον το παράπτωμα διαπράττεται αντίστοιχα για 1^η ή 2^η φορά ή καθ' υποτροπή.

ΑΡΘΡΟ 11

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ

1. Οι προϊστάμενοι, κάθε βαθμίδας, οφείλουν:
 - 1.1. Να συμπεριφέρονται με ευγένεια και σεβασμό προς τους υφισταμένους τους και να τους αντιμετωπίζουν ισότιμα.
 - 1.2. Να πληροφορούν τους υφισταμένους τους αμελλητί για τα θέματα που τους εξουσιοδοτεί η Διεύθυνση καθώς και για τις αποφάσεις της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ που τους αφορούν.
 - 1.3. Να αναφέρουν δια του άμεσου προϊσταμένου τους προς τη γενικής διεύθυνση οποιοδήποτε περιστατικό επηρεάζει την μοαλή εκτέλεση της εργασίας.
 - 1.4. Να καταρτίζουν εγκαίρως τα εβδομαδιαία προγράμματα εργασίας των τμημάτων τους και να τα γνωστοποιούν έγκαιρα στην Οικονομική Διεύθυνση και τη Διεύθυνση Προσωπικού.

1.5. Να ανφέρουν έγκαιρα στην Οικονομική Διεύθυνση και τη Διεύθυνση Προσωπικού την επί πλύν εργασία (υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση κλπ), τις πιθανές αλλαγές στο ωράριο εργασίας και τις απουσίες (δικαιολογημένες ή αδικαιολόγητες) των υφισταμένων τους.

ΑΡΘΡΟ 12

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Απαγορεύεται στο προσωπικό:

- 1.1. Το άνοιγμα και η έρευνα ιματιοθήκης συναδέλφων τους.
 - 1.2. Η εναπόθεση στους χώρους εργασίας ενδυμάτων, υποδημάτων και άλλων ατομικών αντικειμένων.
 - 1.3. Η ανάγνωση εφημερίδος και περιοδικού τύπου, ανακοινώσεων, κ.λπ εντός του χώρου εργασίας και κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.
 - 1.4. Η προσκόμιση και χρήση τηλεοράσεως, φωτογραφικών μηχανών, μαγνητοφώνων, κ.λπ κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.
 - 1.5. Η χρήση ακουστικών και η ακρόαση ραδιοφώνου ή μουσικής κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.
 - 1.6. Η χρήση κινητού τηλεφώνου, τόσο κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας , όσο και κατά τη μετακίνηση των εργαζομένων από τμήμα σε τμήμα, σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους.
 - 1.7. Η μετάβαση εργαζομένου από τμήμα εργασίας του σε άλλο τμήμα ή η περιφορά του εντός του εργασιακού χώρου χωρίς την άδεια του προϊσταμένου ή του Νντή. Επίσης, απαγορεύεται η άνευ λόγου εγκατάλειψη της θέσεως εργασίας του. Εξαιρετικά, επιτρέπεται σ' ένα (1) μέλος του Δ.Σ. του Σωματίου του εργοστασίου να διανείμει ανακοίνωση αυτού, αλλά ο χρόνος απουσίας του να μην υπερβαίνει συνολικά το ήμισυ (1/2) της ώρας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1264/82.
 - 1.8. Η λήψη γεύματος σε χρόνο εκτός του χρόνου διαλείμματος. Η λήψη γευμάτων επιτρέπεται μόνο στον χώρο του κυλικείου της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ή στους προκαθορισμένους, για το λόγο αυτό, χώρους.
2. Οι παραβάσεις του άρθρου αυτού τιμωρούνται με προφορική ή έγγραφη παρατήρηση .

ΑΡΘΡΟ 13

ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Απαγορεύεται στο προσωπικό:

- 1.1. Η λόγω αμελείας ή δόλου βλάβη, καταστροφή, απώλεια και κακή χρήση υλικών, εργαλείων, προστατευτικών μέσων και μηχανημάτων, ως και η παραγωγή ελαττωματικών προϊόντων από

υπαιτιότητα των εργαζομένων. Το ίδιο ισχύει και για το σύνολο των μηχανολογικών, ηλεκτρολογικών και κτιριακών εγκαταστάσεων της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

1.2. Η αδικαιολόγητος απουσία από την εργασία, η διακοπή αυτής και η παρενόχληση συναδέλφων κατά την εκτέλεσή της.

1.3. Οι εντός των χώρων της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ διαπληκτισμοί, ύβρεις και χειροδικίες των εργαζομένων μεταξύ τους ή μεταξύ αυτών και τρίτων, για οποιαδήποτε αιτία ή διαφορά.

1.4. Η ανυπακοή, αυθάδεια και απρεπής συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους και τη Δ/ση της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ως, επίσης, και η αδικαιολόγητη άρνηση ή παράλειψη εκτέλεσης οφειλομένης εργασίας.

1.5. Η εξαγωγή προϊόντων και παντός περιουσιακού στοιχείου της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, χωρίς την έγγραφο άδεια της Δ/σης αυτής. Η πράξη αυτή τιμωρείται με την ποινή της αργίας μέχρι δέκα (10) ημέρες και δύναται να επιφέρει και την ποινική δίωξη, εάν διαπιστωθεί, μετά από σχετικό έλεγχο, η τέλεση αυτής της πράξεως.

1.6. Το κάπνισμα /άτμισμα απαγορεύεται ρητά σε όλους τους χώρους της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ εκτός των ενδεδειγμένων, για το λόγο αυτό, σημείων.

1.7. Απαγορεύεται αυστηρά η εισαγωγή στους χώρους εργασίας και η κατανάλωση αλκοόλ πριν την ανάληψη εργασίας και κατά τη διάρκειά της.

1.8. Η χρήση φαρμάκων που μπορεί να επηρεάσουν την ικανότητα εργασίας πρέπει να αναφέρεται στον ιατρό εργασίας ο οποίος εισηγείται την προσωρινή ή μόνιμη απαλλαγή του εργαζομένου από τα καθήκοντά του, εφόσον κρίνει ότι μπορεί να προκληθεί κίνδυνος ατυχήματος.

2. Κάθε, τυχόν, έλεγχος θα γίνεται από τα προς αυτό εξουσιοδοτημένα άτομα, με σεβασμό στην προσωπικότητα και ιδιαιτερότητα του φύλου του κάθε μισθωτού και χωρίς εξαίρεση εργαζομένων.

3. Οι παραβάσεις του άρθρου αυτού την 1 η φορά τιμωρούνται με προφορική ή έγγραφο επίπληξη, και όταν επαναλαμβάνονται με αργία μέχρι δέκα (10) ημέρες.

ΑΡΘΡΟ 14

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

1. Το προσωπικό υποχρεούται:

1.1. Στην εφαρμογή των επιβαλλομένων μέτρων ασφαλείας κατά τη λειτουργία, επισκευή και συντήρηση οιαδήποτε μηχανήματος ή εγκατάστασης, όπως και στη χρησιμοποίηση των προστατευτικών μέτρων και μέσων ασφαλείας κατά την εργασία, μέτρα τα οποία οφείλουν να λάβουν και να υποδείξουν ο προϊστάμενος και ο διευθυντής του εργοστασίου σύμφωνα με την νομοθεσία και

τους κανονισμούς της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Η παράβαση αυτή τιμωρείται την 1η φορά με επίπληξη και σε τυχόν επανάληψης με την ποινή της αργίας μέχρι δέκα (10) ημέρες.

Για την μη χρησιμοποίηση των προστατευτικών μέσων και μέτρων ασφαλείας και για κάθε ατύχημα ή ζημία που θα συμβεί σε μηχάνημα, εγκατάσταση και ιδίως εργαζόμενο, λόγω των προαναφερομένων, την ευθύνη φέρουν οι κατά νόμο υπεύθυνοι.

1.2. Κατά τη λειτουργία, επισκευή και συντήρηση πάσης φύσεως μηχανημάτων και εγκαταστάσεων, πρέπει να χρησιμοποιούνται τα κατάλληλα και ενδεδειγμένα εργαλεία, όργανα και υλικά, τα οποία υποδεικνύει ο αρμόδιος προϊστάμενος ή ο Δ/ντής του εργοστασίου.

1.3. Απαγορεύεται ο χειρισμός ή χρησιμοποίηση μηχανήματος, εργαλείου ή εγκατάστασης, τα οποία δεν εμπίπτουν στην αρμοδιότητα ή ειδικότητα του εργαζομένου που τα χρησιμοποιεί και δεν έχει λάβει προς τούτο σχετική εντολή.

1.4. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν ν' αναφέρουν στον προϊστάμενό τους κάθε βλάβη ή ανωμαλία των μηχανημάτων ή εργαλείων ή εγκαταστάσεων που χειρίζονται, καθώς και στον Τεχνικό Ασφαλείας της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

2. Οι παραβάσεις των ανωτέρω παραγράφων τιμωρούνται, ανάλογα με την σοβαρότητα και τη συχνότητα του παραπτώματος, είτε με προφορική ή έγγραφο παρατήρηση, είτε με επίπληξη.

3. Κάθε ατύχημα μέσα σε χώρους εργασίας πρέπει να αναφέρεται αμέσως, αμελλητί, στη Διεύθυνση που ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, είτε από τον ίδιο εφόσον είναι σε θέση να το πράξει, είτε από οποιονδήποτε άλλο συνάδελφό του εφόσον έλαβε γνώση αυτού. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ οφείλει να εφαρμόσει τα καθοριζόμενα από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 15

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε υπαίτιος πράξη ή παράλειψη, που αντιβαίνει στις νόμιμες και συμβατικές υποχρεώσεις και που δύναται να καταλογισθεί στον πράξαντα.
2. Οι νόμιμες και συμβατικές υποχρεώσεις των εργαζομένων προσδιορίζονται από:
 - α) τις σχετικές διατάξεις των εκάστοτε νόμων,
 - β) την ατομική ή συλλογική ή επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας των,
 - γ) τις διατάξεις του παρόντος εσωτερικού κανονισμού και τέλος
 - δ) τις εκάστοτε εγκυκλίους, ανακοινώσεις, κανονισμούς και εντολές της Δνσης της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ή των προϊσταμένων ή των αρμοδίων Αρχών.

3. Επίσης, πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε συμπεριφορά που, κατά την καλή πίστη, τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη, αποτελεί συμπεριφορά αντίθετη στην εργασιακή ειρήνη και τάξη μέσα στην επιχείρηση και αντίθετη με τους σκοπούς της επιχείρησης.

4. Αρμοδιότητα για την επιβολή των σχετικών ποινών, που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό, έχουν μόνο ο Δ/ντής του εργοστασίου, ο αντίστοιχος Δ/ντής του εμπορικού ή διοικητικού τομέα και μόνο για το προσωπικό του τομέα ευθύνης των, οι οποίοι αποφασίζουν για τη βαρύτητα του παραπτώματος, το ύψος και είδος της κάθε ποινής, εκτός αν άλλως το Δ.Σ. της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ορίσει με σχετική απόφασή του.

ΑΡΘΡΟ 16

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

1. Οι πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται ανάλογα με τη σοβαρότητα του παραπτώματος που διαπράχθηκε και αφού ληφθούν υπ' όψη τα συγκεκριμένα περιστατικά διάπραξης του παραπτώματος.

2. Η επιβολή πειθαρχικής ποινής πρέπει να αιτιολογείται, η δε αιτιολογία περιλαμβάνεται στην απόφαση επιβολής της.

3. Η υποτροπή καθώς και η δόλια προαίρεση θεωρούνται σαν ιδιαίτερα επιβαρυντικές περιπτώσεις για την επιβολή πειθαρχικών ποινών.

4. Οι προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές είναι οι εξής:

4.1. Η προφορική ή έγγραφος παρατήρηση.

4.2. Η (έγγραφος) επίπληξη.

4.3. Υποχρεωτική αποχή (προσωρινή αργία) από την εργασία μέχρι δέκα (10) ημέρες κάθε χρόνο χωρίς αποδοχές, η οποία επιβάλλεται με αιτιολογημένη απόφαση, σε περιπτώσεις σοβαρών ή καθ' υποτροπή πειθαρχικών παραπτωμάτων.

5. Για κάθε εργαζόμενο τηρείται από την Διεύθυνση Προσωπικού ειδικός φάκελος για τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις επιβληθείσες ποινές.

ΑΡΘΡΟ 17

ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΗ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΠΟΙΝΩΝ

1. Οι ποινές, που προβλέπονται στα οικεία άρθρα και παραγράφους του παρόντος και επιβάλλονται αυτοτελώς και ξεχωριστά για κάθε πραγματοποιούμενη παράβαση, είναι πάντοτε ανάλογες με την υποκειμενική και αντικειμενική βαρύτητα της κάθε αυτοτελούς παραβάσεως.

Η συστηματική ή κατ' εξακολούθηση διάπραξη παραπτώματος θεωρείται ως επιβαρυντική περίπτωση για την επιμέτρηση της ποινής. Η διάπραξη του ίδιου παραπτώματος ή ανάλογου ή παρόμοιου με παράπτωμα για το οποίο έχει ήδη τιμωρηθεί ο υπαίτιος, θεωρείται ως ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση για την επιμέτρηση της ποινής.

2. Συνεχείς παραβάσεις του παρόντος εσωτερικού κανονισμού έχουν ως αποτέλεσμα την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, ακόμα και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, εφόσον από τις περιστάσεις συνάγεται ότι ο εργαζόμενος με τη συμπεριφορά του επεδίωξε να προκαλέσει την καταγγελία με σκοπό να λάβει την προβλεπόμενη αποζημίωση.
3. Παραβάσεις που συνιστούν και ποινικώς κολάσιμα αδικήματα, όταν διαπράττονται, έστω και για 1^η φορά, δύναται να επιφέρουν την απόλυση του εργαζομένου χωρίς αποζημίωση, κατά τις σχετικές διατάξεις του νόμου, επιφυλασσομένης της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ κάθε άλλου νομίμου δικαιώματός της.

ΑΡΘΡΟ 18

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΑΥΤΩΝ

1. Η επιβολή των ποινών που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό, είναι ανεξάρτητος και άσχετος προς κάθε άλλη που προβλέπεται από νόμο ή άλλη δίκωξη του τιμωρηθέντος.
2. Εκτός της προφορικής παρατήρησης, προυπόθεση για την επιβολή οποιαδήποτε άλλης πειθαρχικής ποινής είναι η κλήση του παραβάτη σε απολογία στην οποία πρέπει να αναφέρεται με σαφήνεια και λεπτομέρεια το πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο κατηγορείται ο εργαζόμενος. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως εντός τριών (3) ημερών μετά την γνωστοποίηση. Αν η απολογία δεν υποβληθεί εντός της προθεσμίας αυτής, η ποινή μπορεί να επιβληθεί χωρίς αυτήν. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα υποβολής αιτήματος παράτασης της προθεσμίας για δύο (2) μέρες, άπαξ και μόνο για σοβαρούς λόγους που θα πρέπει να αποδείξει.
3. Η απόφαση για επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται εγγράφως και επί αποδείξει στον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που αρνηθεί να την παραλάβει, θα επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή.
4. Κατά της επιβληθείσης ποινής της αργίας, επιτρέπεται η προσφυγή στην αρμόδια Επιτροπή Εργασίας, αρ. 8 του Π.Δ. 369/89, όπως ισχύει, εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών και σύμφωνα με το νόμο.
5. Η μη αυστηρή τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος κανονισμού, δεν δίνει το δικαίωμα να θεωρηθεί ότι η ΕΤΑΙΡΕΙΑ παραιτήθηκε άμεσα ή έμμεσα των δικαιωμάτων της ή ότι επήλθε άμεση ή έμμεση κατάργηση ή τροποποίηση αυτού.

ΑΡΘΡΟ 19

ΚΑΤΑΓΕΛΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο όμιλος BA GLASS στον οποίο ανήκει η ΕΤΑΙΡΕΙΑ διαθέτει διαδικασία αναφορών, παραπόνων και καταγγελιών κάθε δυσλειτουργίας της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ η οποία αποσκοπεί στη δημιουργία ενός συνόλου κανόνων και διαύλων επικοινωνίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν τυχόν γνωστές σε αυτούς ή ευλόγως ύποπτες παρατυπίες.

Η διαδικασία αυτή θεσπίζει τους κανόνες για την κοινοποίηση και διαχείριση παρατυπιών που εικάζεται ότι διαπράχθηκαν από υπαλλήλους, πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες ή από οποιοσδήποτε άλλες οντότητες ή άτομα που ασχολούνται με την ΕΤΑΙΡΕΙΑ ή εν γενει με τον όμιλο BA Glass.

Η διαδικασία καταγγελιών με την ονομασία "SPEAK UP" είναι δημοσιευμένη στην επίσημη πλατφόρμα της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ όπου παρέχονται οδηγίες και αναλυτικές πληροφορίες για την υποβολή και διαχείριση καταγγελιών.

ΑΡΘΡΟ 20

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II 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. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση στην εργασία και επεξεργάζεται κάθε καταγγελία ή αναφορά σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την ευαισθησία του ζητήματος και την εμπιστευτικότητα των σχετικών πληροφοριών. Παρέχει υποστήριξη σε κάθε θύμα παρενόχλησης η βίας λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο και αναγκαίο προς τον σκοπό αυτό μέτρο.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

A. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Στο πλαίσιο της εργασίας στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ υφίσταται ο κίνδυνος να παρουσιαστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης μέσω διαφόρων μορφών συμπεριφοράς, πράξεων, πρακτικών ή απειλών αυτών, οι οποίες οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Ενδεικτικώς αναφερόμενα και βάσει στατιστικών στοιχείων που αφορούν το περιβάλλον παρόμοιων επιχειρήσεων μπορεί να παρουσιαστούν:

- λεκτική βία,
- υποβάθμιση της εργασίας,
- απαξίωση του έργου και της αποδοτικότητας,
- περιορισμός πρωτοβουλιών,
- περιορισμός κοινωνικών επαφών και ευκαιριών συναναστροφής με τους συναδέλφους,
- διαρροή φημών,
- δυσφήμιση κατά την αξιολόγηση,
- άρνηση χορήγησης αδειών με ευνοϊκό τρόπο,
- εκδικητική συμπεριφορά,
- ανάρμοστα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου,
- εκφοβισμός,
- πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου ως προαπαιτούμενο επαγγελματικής ανέλιξης και εν γένει επιβολή μη επιθυμητών απαιτήσεων σεξουαλικού περιεχομένου,
- σωματική βία,
- σεξουαλική κακοποίηση

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Προς τον σκοπό αυτό, υιοθετεί τα εξής μέτρα:

- Ανοικτή επικοινωνία με τον εκάστοτε Διευθυντή Προσωπικού της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους,
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών / καταγγελιών,

- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση / πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας,
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων

Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ 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. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ 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. Επιπροσθέτως, οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, ανάλογα με τις παριστάμενες ανάγκες.

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

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει τα κάτωθι δικαιώματα:

- Δικαίωμα Δικαστικής προστασίας,
- Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και

- Καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. 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.

Σημειώνονται τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο:

- **Επιθεώρηση Εργασίας** - Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555
- **Συνήγορος του Πολίτη** (Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32, Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr, Τηλ: (+30) 213 1306 600)
- **Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας** - Γραμμή SOS: 15900 E-mail: sos15900@isotita.gr
- **Γραμμή Άμεσης Ανάγκης:** 100 τηλεφωνικώς ή με γραπτό μήνυμα (sms) το οποίο πρέπει να αναγράφει την ακριβή διεύθυνση, ονοματεπώνυμο και το είδος της ανάγκης του θιγομένου προσώπου

Δικαιώματα και συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την παρούσα πολιτική.

Σε κάθε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η ΕΤΑΙΡΕΙΑ θα λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, τις προβλεπόμενες στον παρόντα Κανονισμό πειθαρχικές ποινές, ή την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

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 ο δράστης είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα για λογαριασμό της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ή όταν η ΕΤΑΙΡΕΙΑ 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 την ΕΤΑΙΡΕΙΑ 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 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η ΕΤΑΙΡΕΙΑ μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

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

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

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 προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Εφόσον το Σωματείο δικαιολογεί σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτει γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του παρόντος, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010 (Α' 207). Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α' 207).

Αναφορικά με τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης βλ. Μέρος Β.

Ορίζεται με το παρόν ο εκάστοτε Διευθυντής Προσωπικού ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Το πρόσωπο αυτό καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. 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.

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ αποτελεί ένα ασφαλές περιβάλλον που επιδιώκει με κάθε πρόσφορο και εύλογο μέσο την προστασία της απασχόλησης, την προσαρμογή και την υποστήριξη των εργαζομένων που συνδέονται με περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας. Ενδεικτικά, τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Β. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στον εκάστοτε Διευθυντή Προσωπικού ώστε να καταγγείλει το περιστατικό προφορικά ή εγγράφως και να ακολουθηθούν οι απαραίτητες διαδικασίες.

Εάν δεν είναι δυνατόν να απευθυνθεί ο θιγόμενος στο ως άνω πρόσωπο ή αυτό απουσιάζει μπορεί ο θιγόμενος να του αποστείλει μια έγγραφη αναφορά – καταγγελία του περιστατικού ή να απευθυνθεί στον υπεύθυνο ανώτερό του.

Σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, ο θιγόμενος μπορεί να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών.

Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών πραγματοποιείται με αμεροληψία και με γνώμονα την προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, ενώ η ΕΤΑΙΡΕΙΑ 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 θιγόμενου. Ειδικότερα, οι καταγγελίες θα εξετάζονται το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση εντός 15 ημερών από την υποβολή τους. Σε διαφορετική περίπτωση ο θιγόμενος θα ενημερώνεται αιτιολογημένα για την καθυστέρηση. Αφότου εξετασθούν, ο θιγόμενος και ο καταγγελλόμενος θα ενημερώνονται άμεσα για το πόρισμα της εξέτασης και τα μέτρα που θα επιβληθούν, εφόσον υφίστανται.

Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Όπως ορίζεται στο άρθρο 13 του νόμου 4808/2021, 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 προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Εφόσον διαπιστωθεί περιστατικό παρενόχλησης ή βίας, η επιχείρηση θα λάβει τα μέτρα που κρίνονται ως πρόσφορα και ανάλογα σε βάρος του καταγγελλόμενου προκειμένου να εμποδιστούν και να μην επαναληφθούν παρόμοιες συμπεριφορές.

Ενδεικτικά, μπορεί να επιβληθούν:

- Σύσταση συμμόρφωσης
- Αλλαγή θέσης
- Αλλαγή Ωραρίου
- Αλλαγή Τόπου / Τρόπου παροχής εργασίας
- Πειθαρχικές ποινές που προβλέπονται στον παρόντα Κανονισμό Εργασίας
- Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, υπό την επιφύλαξη της απαγόρευσης που θεσπίζει το άρθρο 281 ΑΚ

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο

της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία(αρ.5 παρ.1 ν. 4808/2021). Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν.6424/2019 (Α' 137).

ΑΡΘΡΟ 21

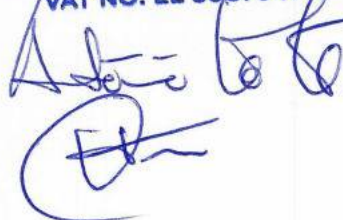
ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Κατά την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος εσωτερικού κανονισμού πρέπει να τηρούνται οι αρχές των αρ. 281 & 288 του Α.Κ.
2. Με τον παρόντα εσωτερικό κανονισμό δεν θίγονται τα νομίμως κκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων μέχρι της εφαρμογής του παρόντος.
3. Ο κανονισμός αυτός πρέπει να είναι αναρτημένος μονίμως σε προσιτό και εμφανές μέρος των γραφείων και του χώρου εργασίας της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ή στον πίνακα ανακοινώσεων αυτής.
4. Η ισχύς αυτού αρχίζει άμεσα με την υπογραφή και αρμοδίως κατάθεσή του μέχρι της μερικής ή ολικής τροποποίησής του.
5. Σε εύλογο χρονικό διάστημα ο παρών εσωτερικός κανονισμός θα τυπωθεί από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ υπό μορφή βιβλιαρίου και θα διανεμηθεί στους εργαζομένους.
6. Κάθε άλλη συμφωνία ή διάταξη προγενέστερου εσωτερικού κανονισμού, που έρχεται σε μερική ή ολική αντίθεση με τους όρους του παρόντος, θεωρείται ως καταργηθείσα και μη ισχύουσα.
7. Η παρούσα συμφωνία, τα συμβαλλόμενα μέρη αποδέχονται να συμπεριληφθεί στην συνημμένη επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας του έτους 2022.

ΑΙΓΑΛΕΩ, 4 Μαρτίου 2022

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

**BA GLASS GREECE
SINGLE MEMBER S.A.**
5 ORIZOMILON STR. - EGALEO
122 44 - TEL: 0030 210 5403400
VAT NO: EL 800784142



ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

