

Meccanica Facilities MAE

Αριθμός Πρωτοκόλλου Κατάθεσης Κανονισμού Εργασίας:

328693/06.06.2025

**Κεφάλαιο Α΄ - Γενικές Διατάξεις**

Άρθρο 1 - Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 2 - Βασικές Αρχές Κανονισμού

Άρθρο 3 - Έκταση ισχύος του Κανονισμού

Άρθρο 4 - Εργασιακή σχέση προσωπικού

**Κεφάλαιο Β΄ - Υπηρεσιακή Κατάσταση Προσωπικού**

Άρθρο 5 - Πρόσληψη

Άρθρο 6 - Σύναψη Σύμβασης

**Κεφάλαιο Γ΄ - Λειτουργία Σύμβασης Εργασίας**

Άρθρο 7 - Καθήκοντα και τόπος εργασίας - Υπηρεσιακές μεταβολές

Άρθρο 8 - Αμοιβές Προσωπικού - Κρατήσεις

Άρθρο 9 - Οικειοθελείς Παροχές

Άρθρο 10 - Χρόνος Παροχής Εργασίας

Άρθρο 11 - Διαλείμματα εργασίας

Άρθρο 12 - Σήμανση Χρόνου Εργασίας

Άρθρο 13 - Άδεια αναψυχής

Άρθρο 14 - Άδεια ασθένειας

**Κεφάλαιο Δ΄ - Λοιπά Δικαιώματα και Υποχρεώσεις Εργαζομένων.**

Άρθρο 15 - Δικαιώματα Εργαζομένων

Άρθρο 16 - Καθήκοντα – Υποχρεώσεις Εργαζομένων

Άρθρο 17 - Ασφάλεια στον χώρο εργασίας

Άρθρο 18 - Τήρηση ατομικών φακέλων

**Κεφάλαιο Ε΄-Πολιτική Διαχείρισης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**

Άρθρο 19 - Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Άρθρο 20 - Πεδίο Εφαρμογής

Άρθρο 21 - Δεσμεύσεις της Εταιρείας για πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Άρθρο 22 - Ειδική Πειθαρχική Διαδικασία

Άρθρο 23 - Λοιπά Δικαιώματα Θιγόμενων Προσώπων

**Κεφάλαιο ΣΤ΄ - Θέσπιση εσωτερικού διαύλου αναφοράς παραβιάσεων του ενωσιακού δικαίου κατά τα προβλεπόμενα στον ν. 4990/2022**

Άρθρο 24 - Πεδίο εφαρμογής

Άρθρο 25 - Ορισμός Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών

Άρθρο 26. - Διαδικασία εσωτερικής υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης αναφοράς και αρμοδιότητες του Υ.Π.Π.Α.

Άρθρο 27 - Εμπιστευτικότητα, Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τήρηση αρχείου

Άρθρο 28 - Μέτρα για την προστασία έναντι αντιποίνων

**Κεφάλαιο Ζ΄ - Πειθαρχικό Δίκαιο**

Άρθρο 29 - i. Πειθαρχικά παραπτώματα - ii. Πειθαρχικές ποινές - iii. Πειθαρχική δικαιοδοσία και αρμοδιότητα - iv. Πειθαρχική διαδικασία

Άρθρο 30 - Διαθεσιμότητα Εργαζομένου

**Κεφάλαιο Η΄ - Λύση Συμβάσεων Εργασίας**

Άρθρο 31 - Λύση σύμβασης εργασίας

**Κεφάλαιο Θ΄ - Τελικές Διατάξεις**

Άρθρο 32 - Τελικές διατάξεις

\*\*\*\*\*

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

### **Άρθρο 1 - Πεδίο εφαρμογής**

1. Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού υπάγεται το σύνολο του προσωπικού, ανεξάρτητα από το είδος, τον τόπο και τη θέση εργασίας του, που απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην εταιρεία με την επωνυμία «Meccanica Facilities Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία», η οποία στο εξής θα καλείται, για λόγους συντομίας, «Εταιρεία».
2. Ο παρών Κανονισμός Εργασίας ρυθμίζει τα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις της Εταιρείας με τους εργαζομένους της καθώς και των εργαζομένων μεταξύ τους, από της προσλήψεώς τους μέχρι την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας τους.
3. Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού εφαρμόζονται υποχρεωτικά, δεσμεύουν τόσο την Εταιρεία όσο και τους εργαζομένους σε αυτή και συμπληρώνουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων κ.λπ., που ρυθμίζουν με ισχύ αναγκαστικού δικαίου ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού, υπερισχύουν αυτού, εκτός εάν οι διατάξεις του Κανονισμού είναι ευνοϊκότερες για το προσωπικό. Κατά τα λοιπά η ρύθμιση των όρων εργασίας καταλείπεται στο διευθυντικό δικαίωμα της Εταιρείας ως εργοδότη, εντός των ορίων που θέτει η εργατική νομοθεσία, η ατομική σύμβαση εργασίας και η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ.

### **Άρθρο 2 - Βασικές αρχές Κανονισμού**

1. Κάθε εργαζόμενος, που σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό υπάγεται στις ρυθμίσεις του παρόντος Κανονισμού, οφείλει να τηρεί με επιμέλεια τους κανόνες επαγγελματικής δεοντολογίας, τηρώντας τις κείμενες διατάξεις που αφορούν στις δραστηριότητες της Εταιρείας, και επιδεικνύοντας ειλικρίνεια και πλήρη συμμόρφωση προς τις κάθε είδους αρχές και τους ελέγχους που αυτές διενεργούν.
2. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να αποφεύγουν οποιαδήποτε σύγκρουση των ατομικών τους συμφερόντων και των συμφερόντων της Εταιρείας, κατά το χειρισμό των προσωπικών τους υποθέσεων και κατά τις συναλλαγές με προμηθευτές, πελάτες και κάθε αντισυμβαλλόμενο και συναλλασσόμενο με την Εταιρεία πρόσωπο και γενικά, με φυσικά ή νομικά πρόσωπα που επιδιώκουν ανάπτυξη επαγγελματικών σχέσεων με την Εταιρεία.
3. Έχοντας ως γνώμονα την επίτευξη των σχέσεων εμπιστοσύνης και αμοιβαίας κατανόησης μεταξύ της Εταιρείας και του προσωπικού της, για τη διευθέτηση κάθε ζητήματος που αφορά στη σχέση αυτών των δύο μερών ή των σχέσεων με τρίτους, οι εργαζόμενοι πρέπει να απευθύνονται στους Προϊσταμένους τους, οι οποίοι με πνεύμα καλής θέλησης και συνεργασίας θα λύνουν τις διαφορές μέσα στο πλαίσιο των διατάξεων της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

### **Άρθρο 3 - Έκταση ισχύος του Κανονισμού**

1. Στις ρυθμίσεις του παρόντος Κανονισμού υπάγονται όσοι απασχολούνται στην Εταιρεία με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, είτε είναι πλήρους είτε είναι μερικής απασχόλησης, και ανεξαρτήτως του είδους και του τόπου εργασίας τους. Ειδικότερα, υπάγονται στις ρυθμίσεις αυτού όλοι όσοι απασχολούνται στην Εταιρεία με την ως άνω σχέση οπουδήποτε δραστηριοποιείται η Εταιρεία εντός της ελληνικής επικράτειας, συμπεριλαμβανομένων των κεντρικών γραφείων της και των υποκαταστημάτων της, των εγκαταστάσεων που μελλοντικά θα ιδρυθούν και θα λειτουργήσουν στην ελληνική επικράτεια, καθώς και των εγκαταστάσεων πελατών της Εταιρείας στους οποίους αυτή παρέχει υπηρεσίες με δικό της προσωπικό.
2. Κατ' εξαίρεση, δεν υπάγονται στον παρόντα Κανονισμό οι εξωτερικοί συνεργάτες της Εταιρείας, όπως για παράδειγμα οι νομικοί σύμβουλοι, οι οικονομικοί/φοροτεχνικοί σύμβουλοι, ο ιατρός εργασίας, ο τεχνικός ασφαλείας, εξωτερικοί συνεργάτες μηχανογραφικής υποστήριξης κ.λπ..

#### **Άρθρο 4 - Εργασιακή σχέση προσωπικού**

1. Το προσωπικό που απασχολεί η Εταιρεία, συνδέεται με αυτή με ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με μερική ή πλήρη απασχόληση ή με εκ περιτροπής εργασία.
2. Το προσωπικό διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο.
3. Τακτικό προσωπικό είναι αυτό, που προσλαμβάνεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.
4. Έκτακτο προσωπικό είναι αυτό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, με σκοπό την κάλυψη έκτακτων ή πρόσκαιρων αναγκών. Οι συμβάσεις αυτές λύνονται αυτοδίκαια με το τέλος της συμφωνημένης χρονικής περιόδου ή την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου για το οποίο έχει προσληφθεί ο εργαζόμενος. Σύναψη νέων συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι δυνατή, μόνον εφόσον συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την χρονικά περιορισμένη απασχόληση και εφόσον καταρτισθεί εγγράφως νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου.

#### **Κεφάλαιο Β' - ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

##### **Άρθρο 5 - Πρόσληψη**

1. Οι προσλήψεις των Εργαζομένων που πραγματοποιούνται για την κάλυψη των αναγκών της Εταιρείας, όπως αυτές προσδιορίζονται και καθορίζονται από την ίδια.
2. Τα απαιτούμενα προσόντα για την πρόσληψη συγκεκριμένου εργαζομένου καθορίζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή/και από τη Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρείας.
3. Κάθε υποψήφιος προς πρόσληψη πρόσωπο πρέπει να διαθέτει όλα τα γενικά και ειδικά προσόντα προς εκτέλεση των καθηκόντων και εκπλήρωση των υποχρεώσεων της θέσης εργασίας για την οποία προσλαμβάνεται.
4. Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης και για την ολοκλήρωση της πρόσληψής του, κάθε υποψήφιος πρόσωπο οφείλει να προσκομίσει στην Εταιρεία, με δική του μέριμνα και ευθύνη και αποκλειστικά εγγράφως, τα απαραίτητα δικαιολογητικά, πιστοποιητικά και λοιπά στοιχεία, όπως αυτά καθορίζονται κατά περίπτωση από την Εταιρεία και την ισχύουσα νομοθεσία.
5. Ο προσλαμβανόμενος φέρει αποκλειστικά την ευθύνη για την ακρίβεια των στοιχείων που παρέχει, και δεν μπορεί να έχει αξίωση κατά της Εταιρείας για πράξη ή παράλειψή της, η οποία έχει ως βάση την αναλήθεια ή ανακρίβεια της δηλώσεώς του. Οποιαδήποτε μεταβολή των παραπάνω στοιχείων, γνωστοποιείται αμέσως από τον εργαζόμενο στην Εταιρεία.
6. Η εκ μέρους του εργαζομένου γνωστοποίηση ανακριβών στοιχείων ή παραποιημένων παραστατικών, ακόμη και αν γίνει αντιληπτή μεταγενέστερα, πέραν των λοιπών εννόμων συνεπειών, κλονίζει ανεπανόρθωτα τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών και θεμελιώνει δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους της Εταιρείας.
7. Η Εταιρεία δεν ευθύνεται αν ο εργαζόμενος ζημιώθηκε με οποιονδήποτε τρόπο επειδή δεν γνωστοποίησε σε αυτήν – είτε κατά την πρόσληψη του είτε εντός ευλόγου χρόνου από αυτή είτε κατά τη διάρκειά της σύμβασης εργασίας – στοιχεία ή ιδιότητες που θα του παρείχαν δικαιώματα ως προς την υπηρεσιακή και μισθολογική του θέση ή τυχόν μεταβολές αυτών των στοιχείων ή ιδιοτήτων.

##### **Άρθρο 6 - Σύναψη σύμβασης**

1. Κάθε σύμβαση εργασίας οιασδήποτε μορφής καταρτίζεται πάντοτε εγγράφως.
2. Ο υποψήφιος εργαζόμενος ενημερώνεται για τον παρόντα κανονισμό πριν από την πρόσληψή του.
3. Με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας θεωρείται ότι ο μισθωτός έχει λάβει γνώση των όρων του παρόντος και ότι τους αποδέχεται ανεπιφύλακτα, δικαιούται δε να παραλάβει ένα αντίγραφο αυτού.

#### **Κεφάλαιο Γ' - ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **Άρθρο 7 - Καθήκοντα και τόπος εργασίας - Υπηρεσιακές μεταβολές**

Ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες και σύμφωνα με τους περιορισμούς του Νόμου και της ατομικής σύμβασης εργασίας, οι εργαζόμενοι τοποθετούνται σε θέσεις εργασίας με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ή άλλου αρμόδιου οργάνου της Εταιρείας. Η μεταβολή της θέσης εργασίας, του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων του εργαζομένου, του τόπου όπου παρέχεται η εργασία εντός της ελληνικής επικράτειας, καθώς και η μετακίνηση σε άλλο τμήμα της Εταιρείας ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα της Εταιρείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο και την εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας.

### **Άρθρο 8 - Αμοιβές Προσωπικού - Κρατήσεις**

1. Στο προσωπικό καταβάλλονται οι μηνιαίες αποδοχές, τα ημερομίσθια και τα πάσης φύσεως επιδόματα, όπως καθορίζονται από την κείμενη εθνική νομοθεσία και την ατομική σύμβαση εργασίας.
2. Οι αποδοχές του προσωπικού καταβάλλονται σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στην εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας και αφορούν δεδουλευμένη εργασία.
3. Οι αποδοχές υπόκεινται σε κρατήσεις, βάσει όσων προβλέπει ο Νόμος, μεταξύ των άλλων, στις ακόλουθες περιπτώσεις : • Για τις κατά τον Νόμο κρατήσεις, κατά τις οικείες διατάξεις (ιδίως ασφαλιστικών εισφορών, φόρου εισοδήματος και λοιπών φορολογικών κρατήσεων). • Για προκαταβολές που δόθηκαν από την Εταιρεία έναντι αποδοχών. • Για εξόφληση δανείου που έχει λάβει ο εργαζόμενος από την Εταιρεία. • Για πρόστιμα που επιβάλλονται, κατά τις διατάξεις του παρόντος, για πειθαρχικά παραπτώματα του εργαζομένου. • Για την αποκατάσταση ζημιών που οφείλονται σε υπαιτιότητα του εργαζομένου και τηρουμένου του περιορισμού του άρθρου 664 ΑΚ. • Για κατάσχεση που έχει επιβληθεί εις χείρας της Εταιρείας ως τρίτης, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις (π.χ. κατάσχεση λόγω μη καταβολής διατροφής, φορολογικών υποχρεώσεων κ.λπ.).
4. Η χορήγηση όλων των επιδομάτων που παρέχονται από την Εταιρεία και η αναγνώριση δικαιωμάτων του εργαζομένου από την Εταιρεία, για τα οποία απαιτείται η προγενέστερη υποβολή πιστοποιητικών και εν γένει δικαιολογητικών, πραγματοποιείται αποκλειστικώς από την ημερομηνία νόμιμης προσκόμισης των εν λόγω εγγράφων.
5. Η Εταιρεία χορηγεί στον εργαζόμενο κατά την εξόφληση των αποδοχών του εκκαθαριστικό σημείωμα, στο οποίο απεικονίζονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές και οι επ' αυτών γενόμενες κρατήσεις, σύμφωνα με τη νομοθεσία.
6. Όταν ο εργαζόμενος διαπιστώνει τυχόν διαφορά ή εκκρεμότητα αναφορικά με τη μισθοδοσία του, τη γνωστοποιεί εγγράφως στην Εταιρεία και η τελευταία το διερευνεί σε εύλογο χρόνο και κατά περίπτωση εφόσον απαιτείται πραγματοποιεί τις σχετικές διορθώσεις εντός εύλογου χρόνου κατά τα προβλεπόμενα στον Νόμο.

### **Άρθρο 9 - Οικειοθελείς Παροχές**

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί πρόσθετες αμοιβές σε όλους τους εργαζομένους ή σε ομάδα εργαζομένων ή σε μεμονωμένους εργαζομένους, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα (π.χ. επιπλέον δώρα, έκτακτα επιδόματα, αμοιβή παραγωγικότητας, επιπλέον «bonus»), πέραν των νομίμων ή των συμβατικών καθορισθέντων αποδοχών, με σκοπό την επιβράβευση της βελτίωσης ή/και αύξηση της συνολικής απόδοσης της Εταιρείας. Η Εταιρεία καθορίζει μονομερώς τις μορφές, το είδος και το ύψος των πρόσθετων αμοιβών, καθώς και τους σχετικούς όρους, τις διαδικασίες και τα κριτήρια, τα οποία γνωστοποιούνται στο προσωπικό κατά κατηγορία και ειδικότερο αντικείμενο απασχόλησης, τηρουμένης της αρχής περί ίσης μεταχείρισης. Η Εταιρεία πάντως, διατηρεί το δικαίωμα να αυξάνει και να μειώνει τις καταβαλλόμενες πρόσθετες αμοιβές ή ακόμη και να διακόπτει την καταβολή αυτών, κατά την ελεύθερη κρίση της και όποτε η ίδια κρίνει σκόπιμο, εκτός αν συμφωνήθηκε διαφορετικά στην ατομική σύμβαση εργασίας.

### **Άρθρο 10 - Χρόνος παροχής εργασίας**

1. Η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας κάθε εργαζομένου καθορίζεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ή/και της Διεύθυνσης Προσωπικού ή/και του αρμόδιου Προϊστάμενου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας (τυπικούς νόμους, π.δ., εκάστοτε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Διαιτητικές Αποφάσεις, Υπουργικές Αποφάσεις) και τα συμφωνηθέντα στην ατομική σύμβαση εργασίας.
2. Οι ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας, η τυχόν διακοπή (διάλειμμα) αυτής, καθώς και η εφαρμογή του συστήματος εργασίας σε εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας (βάρδιες) καθορίζονται από την Εταιρεία, τηρουμένων των νομίμων ορίων, και αναγγέλλονται στις αρμόδιες αρχές σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
3. Ως χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνον εκείνος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι παρέχουν πραγματική εργασία, η οποία τους έχει ανατεθεί. Συνεπώς δεν συνιστά χρόνο εργασίας το διάλειμμα, η ανυπαίτια για την Εταιρεία διακοπή του χρόνου εργασίας, καθώς και ο χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας και ο χρόνος αποχώρησης από αυτόν.
4. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν το καθορισθέν ωράριο. Η μη τήρησης του ωραρίου συνιστά παραβίαση της σύμβασης εργασίας και πειθαρχικό παράπτωμα.
5. Η υπερεργασία και η υπερωριακή απασχόληση πραγματοποιούνται μόνο κατόπιν ειδικής εντολής της Εταιρείας και αμοιβονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
6. Στους περιορισμούς των χρονικών ορίων εργασίας δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι που θεωρούνται κατά το Νόμο διευθύνοντες υπάλληλοι.

### **Άρθρο 11 - Διαλείμματα Εργασίας**

1. Οι εργαζόμενοι με ημερήσιο ωράριο εργασίας άνω των τεσσάρων (4) συνεχόμενων ωρών δικαιούνται διάλειμμα διάρκειας έως τριάντα (30) λεπτών, που δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και βάσει των οριζόμενων στην εκάστοτε σύμβαση εργασίας. Κατά τη διάρκεια του διαλείμματος οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους.
2. Ο χρόνος χορήγησης του διαλείμματος καθορίζεται από την Εταιρεία. Δεν επιτρέπεται να χορηγούνται διαλείμματα συνεχόμενα με την έναρξη ή λήξη του ωραρίου εργασίας.
3. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε οθόνες οπτικής απεικόνισης δύναται να λειτουργικά διαλείμματα έως δέκα πέντε (15) λεπτά ανά δύο (2) ώρες εργασίας κατά τα οποία ασκούνται άλλα καθήκοντα χωρίς χρήση οθόνης κατά τις εντολές και οδηγίες των Προϊσταμένων. Τα διαλείμματα αυτά σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να συσσωρεύονται.

### **Άρθρο 12 - Σήμανση Χρόνου Εργασίας**

1. Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει σύστημα σήμανσης του χρόνου προσέλευσης και αποχώρησης από τον τόπο εργασίας, τηρουμένων και όσων προβλέπονται στον Νόμο αναφορικά με την ψηφιακή κάρτα εργασίας. Η εν λόγω σήμανση είναι δυνατό να γίνεται είτε με ψηφιακά μέσα (με μαγνητική κάρτα, με ηλεκτρονική εφαρμογή κ.λπ.) είτε με αναλογικά μέσα (αποτύπωση της ώρας πάνω σε σχετική καρτέλα από ειδικό γι' αυτό το σκοπό ωρολόγιο, με υπογραφή σχετικής κατάστασης στην οποία αναγράφεται η ώρα προσέλευσης και αποχώρησης κ.ο.κ.) είτε με οποιονδήποτε άλλο τρόπο κρίνει κατάλληλο η Εταιρεία και προβλέπει η σχετική νομοθεσία.
2. Η παράλειψη της σήμανσης, όπου προβλέπεται, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και δύναται κατά την κρίση της Εταιρείας να συνεπάγεται την περικοπή τμήματος του ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού του εργαζομένου που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο δεν αποδεικνύεται η παρουσία του στην εργασία. Επίσης ο εργαζόμενος οφείλει να γνωστοποιήσει αμέσως στην Εταιρεία τυχόν παράλειψή του να σημάνει την αποχώρησή του από την εργασία, βεβαιώνοντας το γεγονός και στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές, εφόσον του ζητηθεί.

3. Με οποιονδήποτε τρόπο σήμανση του χρόνου προσέλευσης ή αποχώρησης άλλου εργαζομένου από συνάδελφό του συνιστά παραβίαση της σύμβασης εργασίας πειθαρχικό παράπτωμα.

### **Άρθρο 13 - Άδεια αναψυχής**

1. Σε όλο το προσωπικό παρέχεται ετησίως κανονική άδεια αναψυχής μετ' αποδοχών, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.
2. Ο χρόνος χορήγησης της κανονικής άδειας και η διάρκεια της καθορίζεται και προγραμματίζεται με ευθύνη των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας και των κατά περίπτωση Προϊστάμενων, μέσα στο πλαίσιο που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία, αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της Εταιρείας και οι επιθυμίες ή ανάγκες των εργαζομένων, ιδίως λαμβάνοντας υπόψη αιτήματα των εργαζομένων για άδεια, που μπορεί να αφορούν το ίδιο χρονικό διάστημα.
3. Κατάτμηση της ετήσιας κανονικής άδειας μπορεί να συντελεσθεί, εφόσον υφίσταται ανάγκη της Εταιρείας ή υποβάλλει σχετική αίτηση ο εργαζόμενος, επικαλούμενος σημαντικό λόγο, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
4. Η Εταιρεία μπορεί να καθορίσει κοινή χρονική περίοδο κατά την οποία θα λάβει άδεια όλο ή ένα τμήμα του προσωπικού, τηρώντας τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία.
5. Η υπέρβαση του χρόνου της άδειας αποτελεί αυθαίρετη αποχή από την εργασία και συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα.
6. Η άδεια εργαζομένου από την εργασία λαμβάνεται πάντοτε με την έγκριση της Εταιρείας. Σε περίπτωση άρνησης της Εταιρείας να χορηγήσει ετήσια κανονική άδεια, η αυθαίρετη λήψη άδειας από πλευράς εργαζομένου και η συνακόλουθη απουσία του από την εργασία συνιστά αυθαίρετη και αδικαιολόγητη απουσία του.
7. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει λάβει το σύνολο των ημερών αδείας του το αργότερο μέχρι τις 31 Μαρτίου του επόμενου ημερολογιακού έτους από εκείνο στο οποίο γεννήθηκε το δικαίωμα άδειας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά με διάταξη νόμου. Με την παρέλευση της προθεσμίας αυτής, ο εργαζόμενος έχει, κατά τα προβλεπόμενα στον νόμο, αξίωση μόνο για τις αποδοχές των ημερών μη ληφθείσας άδειας, η οποία υπόκειται σε πενταετή παραγραφή.
8. 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, τουλάχιστον 24 ώρες πριν την επιθυμητή ημέρα απουσίας του. Η αίτηση πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να προσδιορίζει με ακρίβεια το χρονικό διάστημα, για το οποίο ζητείται η άδεια. Ειδικά για την περίπτωση χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, πρέπει να προηγείται έγγραφη συμφωνία μεταξύ Εταιρείας και εργαζομένου, η οποία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφό της κοινοποιείται στον ε – ΕΦΚΑ, βάσει όσων προβλέπει αναλυτικά η εργατική νομοθεσία. Κατά τη διάρκεια χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

### **Άρθρο 14 - Άδεια ασθένειας**

1. Τα θέματα αποχής από την εργασία του προσωπικού λόγω ασθένειας ρυθμίζονται, κατά τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία.
2. Κάθε εργαζόμενος ο οποίος λόγω αιφνίδιας ασθένειας κωλύεται να προσέλθει στην εργασία του, οφείλει να ενημερώσει τον άμεσο προϊστάμενό του ή τη Διεύθυνση Προσωπικού το αργότερο μέχρι την έναρξη του ωραρίου του. Σε περίπτωση αντικειμενικής και αποδεδειγμένης αδυναμίας ενημέρωσης, η ειδοποίηση πρέπει να γίνεται την αμέσως επόμενη ημέρα, εκτός αν συντρέχουν ειδικοί και σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν την καθυστέρηση ειδοποίησης. Σε περίπτωση προγραμματισμένης απουσίας λόγω ασθένειας (π.χ. χειρουργική επέμβαση κ.λπ.) ή διεξαγωγής ιατρικών εξετάσεων, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώνει εγκαίρως την Εταιρεία.

3. Η απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας θεωρείται δικαιολογημένη μόνον όταν βεβαιώνεται με ιατρικό πιστοποιητικό ή γνωμάτευση από αρμόδιο για τη συγκεκριμένη ασθένεια ιατρό, κατά τα προβλεπόμενα στον Νόμο.

4. Σε περίπτωση που εργαζόμενος ζητά άδεια για λόγους υγείας και δεν διαθέτει τα ως άνω έγγραφα που να πιστοποιούν την κατάσταση της υγείας του, υποχρεούται να υποβληθεί σε εξέταση από ιατρό της Εταιρείας ή άλλον ιατρό της επιλογής και εμπιστοσύνης της.

## **Κεφάλαιο Δ' - ΛΟΙΠΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

### ***Άρθρο 15 - Δικαιώματα Εργαζομένων***

1. Οι εργαζόμενοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, από τις εκάστοτε υποχρεωτικώς ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις, τον παρόντα Κανονισμό, την ατομική σύμβαση εργασίας, καθώς και τις εκάστοτε αποφάσεις της Εταιρείας.

2. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να απευθύνεται στη Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρείας και να αναφέρει οποιοδήποτε προσωπικό του ζήτημα ή πρόβλημα που συνδέεται με τη θέση και την εργασία του, εφόσον όμως, έχει προηγουμένως απευθυνθεί στους αμέσως ιεραρχικά Προϊστάμενό του.

3. Εφόσον ο εργαζόμενος απευθυνθεί προηγουμένως στον αμέσως ιεραρχικά Προϊστάμενό του, δύναται να απευθυνθεί στη Διεύθυνση Προσωπικού γνωστοποιώντας αυτό στον αμέσως Προϊστάμενό του. Η ακρόαση ή εξέταση παραπόνων του εργαζομένου πραγματοποιείται κατά την απόλυτη κρίση της Διεύθυνσης Προσωπικού και με αυτοπρόσωπη παρουσίασή του εργαζομένου και του αμέσως Προϊστάμενού του στη Διεύθυνση Προσωπικού σε ημερομηνία και ώρα που ειδικώς θα ορίζεται. Σε περίπτωση που Διεύθυνση Προσωπικού κωλύεται, μπορεί αυτή να αναθέτει την ακρόαση σε αντιπρόσωπό της και να το γνωστοποιεί στον εργαζόμενο. Η Διεύθυνση Προσωπικού δύναται να αντικατασταθεί στα ως άνω καθήκοντά της κατά την κρίση της Διοίκησης της Εταιρείας.

### ***Άρθρο 16 - Καθήκοντα - Υποχρεώσεις Εργαζομένων***

1. Οι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, επιπλέον των όσων αναφέρονται στην εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας οφείλουν: • Να είναι ακριβείς, όσον αφορά την τήρηση των χρονικών ορίων της εργασίας τους. Ειδικότερα, να είναι ακριβείς στην ώρα που προσέρχονται στην εργασία και στην ώρα που αποχωρούν από αυτή, καθώς και τακτικοί στην παρουσία τους. Σε κάθε περίπτωση καθυστερημένης προσέλευσης του εργαζομένου στην εργασία του ή πρόωρης αποχώρησης από αυτήν, πέραν του ότι συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα κατά τον παρόντα Κανονισμό, η Εταιρεία δικαιούται και δύναται να αφαιρεί από το μισθό του εργαζομένου, στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα, την αξία του συνολικού χρόνου καθυστερημένων προσελεύσεων στην εργασία ή πρόωρων αποχωρήσεων από αυτήν. • Να τηρούν το πρόγραμμα εργασίας της Εταιρείας και να μην προβαίνουν σε αυτόβουλες και αυθαίρετες εναλλαγές βαρδιών ή ημερών εργασίας, ακόμη κι αν αυτές πραγματοποιούνται κατόπιν, μεταξύ των εργαζομένων, συνεννόησης, αν δεν έχουν ειδοποιήσει προηγουμένως και εντός εύλογου προθεσμίας τον αρμόδιο υπάλληλο της εταιρείας ή αμέσως Προϊστάμενό τους και έχουν λάβει σχετική έγκριση. • Να καταβάλουν τη μεγαλύτερη δυνατή επιμέλεια, προθυμία και ευσυνειδησία κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, αποφεύγοντας κάθε ενέργεια η οποία θα μπορούσε να συντελέσει άμεσα ή έμμεσα στην παρακώλυση της εργασίας. • Να τηρούν πιστά τον παρόντα Κανονισμό, τις αποφάσεις και εντολές της Διοίκησης, τους ειδικούς κανονισμούς της Εταιρείας, καθώς και τις γενικές ή ειδικές οδηγίες, εντολές και εγκυκλίους που εκδίδονται από εξουσιοδοτημένα όργανα και τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και να συμμορφώνονται προς τις υπηρεσιακές εντολές και υποδείξεις των προϊσταμένων τους. Σε περίπτωση, που ο εργαζόμενος θεωρεί ότι η εντολή που του δόθηκε από τον προϊστάμενό του αντίκειται στο Νόμο, σε άλλες διατάξεις και γενικά οδηγίες της Εταιρείας, οφείλει να διατυπώσει τις επιφυλάξεις του στον προϊστάμενο του. Εάν ο προϊστάμενος εμμένει στην

εντολή του, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την εκτελέσει, εκτός εάν είναι πρόδηλα παράνομη, έχοντας το δικαίωμα και σε σοβαρές περιπτώσεις την υποχρέωση, να αναφερθεί είτε στον αμέσως ανώτερο προϊστάμενο του είτε στη Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρείας. • Να μην εγκαταλείπουν τις εργασίες τους και να μην περιφέρονται άσκοπα σε άλλους χώρους εργασίας. • Να διαφυλάσσουν τις εγκαταστάσεις και τον εξοπλισμό, να κάνουν καλή χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας, π.χ. μηχανημάτων, εργαλείων, επίπλων, αυτοκινήτων, μέσων ατομικής προστασίας, κ.λπ.. • Να γνωρίζουν και να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας που ορίζει ο Νόμος, καθώς επίσης και τις οδηγίες και εντολές της Εταιρείας, οι οποίες δίδονται είτε προφορικά είτε εγγράφως και αφορούν στην ασφάλεια, την υγεία και την προστασία της σωματικής ακεραιότητας τόσο των εργαζομένων, όσο και πελατών ή τρίτων που βρίσκονται στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας. • Να συμπεριφέρονται με ευγένεια και ευπρέπεια τόσο προς τους προϊσταμένους τους όσο και προς τους συναδέλφους τους, καθώς και προς τους πελάτες και τους τρίτους συνεργάτες της Εταιρείας. 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. • Να ενημερώνουν το συντομότερο δυνατόν τον αμέσως προϊστάμενο τους για τυχόν προβλήματα που παρουσιάζονται στον εξοπλισμό ή τα μηχανήματα που χειρίζονται. Βλάβες ή φθορές των μηχανημάτων ή άλλων περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας, οι οποίες οφείλονται σε δόλο ή βαρεία αμέλεια εργαζομένων, αποτελούν σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα. • Να διατηρούν καθαρούς τους χώρους εργασίας τους, να φροντίζουν τον εξοπλισμό που χρησιμοποιούν. • Να μην καπνίζουν στους χώρους εργασίας. • Να μην εξάγουν, χωρίς άδεια του Προϊστάμενου τους ή άλλου αρμόδιου προσώπου από τις εγκαταστάσεις της οποιουδήποτε αντικειμένου, υλικού, εγγράφου και γενικά, περιουσιακού στοιχείου της Εταιρείας. • Να μην προσέρχονται προς εργασία σε κατάσταση μέθης ή με εξασθένηση της πνευματικής τους διαύγειας. • Να μην κάνουν χρήση οινόπνευματων ποτών ή απαγορευμένων ουσιών και να μην συμμετέχουν σε κάθε είδους παιχνίδια, τυχερά ή μη. • Να μην κάνουν χρήση του διαδικτύου για ζητήματα που δεν αφορούν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους (ενδεικτικά, χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.). • Να μην ασκούν για ίδιο λογαριασμό επιχείρηση ούτε να συμμετέχουν σε επιχείρηση τρίτου που έχει αντικείμενο όμοιο ή παρεμφερές με το αντικείμενο της Εταιρείας ή συνιστά εν γένει ανταγωνιστική προς την Εταιρεία δραστηριότητα. • Να τηρούν απόλυτη εχεμύθεια ως προς τα εμπορικά απόρρητα της Εταιρείας και γενικά ως προς οποιαδήποτε εμπιστευτική πληροφορία περιέρχεται σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. • Να διακόψουν την εργασίας τους σε περίπτωση ατυχήματος ή τραυματισμού, έστω και αν είναι ασήμαντο το περιστατικό, να διακόψουν την εργασία τους και να αναφέρουν το περιστατικό στον προϊστάμενό τους. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ζητήσουν αμέσως να του παρασχεθούν οι πρώτες βοήθειες και, αν κριθεί αναγκαίο, να μεταφερθούν όπου πρέπει για να λάβουν ιατρική περίθαλψη. • Να αναφέρουν αμέσως στον προϊστάμενο του οποιοδήποτε ατύχημα συμβεί στον ίδιο ή συνάδελφο του, κατά την ώρα εργασίας. • Να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί στη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων για την πρόληψη ατυχημάτων, πυρκαγιών κ.λπ. στους χώρους εργασίας. • Να μη βλάπτουν με οποιοδήποτε τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρείας και των τρίτων πελατών ή και συνεργατών αυτής. Κάθε πληροφορία και έγγραφο των οποίων λαμβάνουν γνώση λόγω της πρόσληψης στην Εταιρεία και της εκτέλεσης των καθηκόντων εργασίας τους ή/και με αφορμή αυτών, είναι απόρρητα, ακόμα και εάν δεν ορίζεται αυτό ρητώς, και απαγορεύεται η γνωστοποίηση τους σε τρίτους για αόριστο χρονικό διάστημα, ακόμα και μετά τη λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας, εκτός εάν οι εν λόγω πληροφορίες και τα εν λόγω έγγραφα δημοσιεύονται ελεύθερα. Μετά τη λύση ή τη λήξη της σύμβασης εργασίας, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται σε επιστροφή κάθε αντικειμένου, εγγράφου και μέσων ατομικής προστασίας, της Εταιρείας ή/και τρίτων πελατών ή/και συνεργατών που έλαβαν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. • Οι εργαζόμενοι οφείλουν επίσης να φροντίζουν για την προσωπική τους υγιεινή και την ευπρεπή τους εμφάνιση.

2. Οι προϊστάμενοι μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν γνώση κάθε ισχύουσας και εκάστοτε εκδιδόμενης γενικής ή ειδικής εντολής, εγκυκλίου ή οδηγίας που τους αφορά προσωπικά ή που αφορά το τμήμα, στο οποίο εργάζονται και επιτηρούν την εφαρμογή των εντολών, οδηγιών και εγκυκλίων από το προσωπικό.

#### **Άρθρο 17 - Ασφάλεια στον χώρο εργασίας**

1. Η Διοίκηση της Εταιρείας λαμβάνει όλα τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την ασφάλεια των χώρων εργασίας (κτιρίων, μηχανών, εγκαταστάσεων, κ.λπ.) προς αποφυγή ατυχημάτων, τηρουμένων όλων των διατάξεων της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

2. Κάθε εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να αναγγέλλει στα αρμόδια όργανα της Εταιρείας οποιαδήποτε τυχόν πηγή κινδύνων ή ατυχημάτων αντιλαμβάνεται στους χώρους και εγκαταστάσεις της.

3. Οι προϊστάμενοι τμημάτων ή/και συγκεκριμένων δραστηριοτήτων οφείλουν να επιθεωρούν ανά τακτά χρονικά διαστήματα την καταλληλότητα και την ασφάλεια των εργαλείων, μηχανημάτων, εγκαταστάσεων και εν γένει των χώρων εργασίας, αναφέροντας ιεραρχικώς κάθε, έστω και πιθανή, ανωμαλία ή κίνδυνο. Τα ανωτέρω πρόσωπα οφείλουν επίσης, να επιβλέπουν την αυστηρή τήρηση των κανόνων ασφαλείας στους χώρους εργασίας, αναφέροντας ιεραρχικώς κάθε εργαζόμενο που τυχόν δεν τους τηρεί, σε περίπτωση που ο τελευταίος δεν συμμορφωθεί με τις συστάσεις που του απευθύνουν. Επισημαίνεται ότι η παράβαση των κανόνων ασφαλείας συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, όπως και η παράλειψη οποιουδήποτε αρμοδίου να αναφέρει μια τέτοια παράβαση.

4. Απαγορεύεται η απομάκρυνση, μετατροπή ή κατάργηση των οργάνων ή συστημάτων ασφαλείας επί των μηχανημάτων και λοιπών εγκαταστάσεων.

5. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα προς τις γραπτές ή προφορικές οδηγίες κάθε προϊσταμένου σχετικά με τον τρόπο εργασίας και τους όρους ασφαλείας και υγιεινής αυτής.

#### **Άρθρο 18 - Τήρηση ατομικών φακέλων**

1. Η Εταιρεία τηρεί για το αναγκαίο χρονικό διάστημα ατομικό (ηλεκτρονικό) φάκελο για κάθε εργαζόμενο, στον οποίο περιέχονται όλα τα αναγκαία έγγραφα που έχουν προσκομιστεί από τον εργαζόμενο ή έχουν εκδοθεί από την Εταιρεία ή τρίτα πρόσωπα και αποδεικνύουν τη συνδρομή τυπικών και ουσιαστικών προσόντων ή άλλων ιδιοτήτων στο πρόσωπο του εργαζομένου, τα οποία είναι απαραίτητα για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας και τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις υποχρεώσεις της έναντι του ίδιου του εργαζομένου, των δημοσίων αρχών ή τρίτων προσώπων.

2. Η τήρηση των προσωπικών δεδομένων στον ατομικό φάκελο των εργαζομένων γίνεται με την τήρηση των αναγκαίων μέτρων ασφαλείας.

3. Κάθε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δηλώνει εγγράφως στην Εταιρεία οποιαδήποτε μεταβολή της οικογενειακής του κατάστασης ή άλλων προσόντων ή ιδιοτήτων του μέσα σε εύλογο χρόνο και πάντως όχι πέραν του ενός (1) μηνός. Η παράλειψη της κατά τα παραπάνω γνωστοποίησης συνεπάγεται την απώλεια των τυχόν υπέρ του υπαλλήλου ή των οικείων του δικαιωμάτων, που απορρέουν από τη μεταβολή της κατάστασης, για το χρόνο που διήρκεσε η παράλειψη.

4. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα, έπειτα από σχετική αίτηση του και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα, να έχει πρόσβαση στον ατομικό του φάκελο και να λαμβάνει αντίγραφα από την αρμόδια υπηρεσία της Εταιρείας για όλα τα έγγραφα που τηρούνται στον ατομικό του υπηρεσιακό φάκελο, τηρουμένων των νόμιμων περιορισμών.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **ΠΡΟΟΙΜΙΟ**

1. Η Εταιρεία 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, όπως επίσης αναγνωρίζει τη σημαντικότητα ενός εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμό στο οποίο οι άνθρωποι δεν κάνουν διακρίσεις ούτε υφίστανται διακρίσεις σε οποιοδήποτε πλαίσιο.

2. 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 Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, τόσο στο εσωτερικό περιβάλλον της όσο και στη σφαίρα επιρροής της.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται 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.

### ***Άρθρο 19 - Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία***

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

2. Για τους σκοπούς του παρόντος: **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 τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως, εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, **γ.** ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή ορίζεται στη νομοθεσία, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου, **δ.** ως «ενδοοικογενειακή βία» νοούνται κάθε είδους σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βία που ασκείται μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, μεταξύ συγγενών, πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα (ν. 3500/2006 – Α' 232). Η ενδοοικογενειακή βία ενδέχεται να διεξάγεται στον χώρο εργασίας ή να ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, **ε.** ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, κοινωνικού υποβάθρου, θρησκείας ή κοσμοθεωρίας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικής πεποίθησης ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης, που ενδεχομένως κατέστη γνωστή σε υπαλλήλους στην εταιρεία και προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

### ***Άρθρο 20 - Πεδίο Εφαρμογής***

1. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου του κανονισμού έχουν ευρύτερη εφαρμογή και καταλαμβάνουν τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, δηλαδή εργαζόμενους και εν γένει απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασίας.
2. Στις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εμπίπτουν οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των παραπάνω προσώπων που λαμβάνουν χώρα ιδίως: (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.
3. Στις μορφές συμπεριφοράς, που απαγορεύονται από τον παρόντα κανονισμό και τη σχετική πολιτική της Εταιρείας περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: • Η κάθε είδους προσβολή και διάκριση βάσει φύλου, φυλετικής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, κοινωνικού υποβάθρου, θρησκείας ή κοσμοθεωρίας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικής πεποίθησης ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής. • Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα σεξουαλικού περιεχομένου για τον τρόπο προώθησης της επαγγελματικής εξέλιξης κάποιου ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία κάποιου, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα με αναφορά σε σεξουαλικά υπονοούμενα ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. • Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι άνευ δικαιολογημένης βάσης επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής ταυτότητας και θρησκείας. • Οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τον νόμο. • Η ανεπιθύμητη σωματική επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσης φυσική βία. • Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων και λοιπών περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη. Οι ανωτέρω αναφερόμενες περιπτώσεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

## **Άρθρο 21 - Δεσμεύσεις της Εταιρείας για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης**

### **Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.**

#### **α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

Εντοπίστηκαν ως πιθανοί, στη λειτουργία της Εταιρείας οι ακόλουθοι κίνδυνοι που συνδέονται βιβλιογραφικά με την εμφάνιση φαινομένων/ περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία: • Η ενδεχόμενη προσπάθεια των εργαζομένων να εκτελούν πάραυτα τις εντολές και τις εργασίες που τους έχουν ανατεθεί, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται καταστάσεις αυξημένου άγχους από την προσπάθεια ανταπόκρισης στην υλοποίηση των εντολών. • Ο ενδεχόμενος μη συνήθης φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με περιορισμένο χρόνο για την ολοκλήρωση εργασιών, καθώς και ενδεχόμενη υπερωριακή απασχόληση, ενδεχόμενες συνθήκες που αναπτύσσουν καταστάσεις αυξημένου άγχους, ενδεχόμενες διαφωνίες μεταξύ των εργαζομένων κατά την προσπάθεια τήρησης των ορισθέντων προθεσμιών, ενδεχόμενη λεκτική ή άλλου είδους βία και κακοποίηση (κυρίως ψυχολογική). • Οι ενδεχόμενες διαπροσωπικές σχέσεις μη ικανοποιητικού και πρέποντος επιπέδου μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες ενέχουν τον σοβαρό κίνδυνο να υπάρξει διαπληκτισμός μεταξύ τους, βία και κακοποίηση (κυρίως ψυχολογική), παρενόχληση (ηθική, ψυχολογική), εκφοβισμός («mobbing»), όπως επίσης και σεξουαλική παρενόχληση. • Οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο χώρο εργασίας μετά από σεξουαλική παρενόχληση, οι οποίες έχουν ως συνέπεια τη χαμηλή παραγωγικότητα, το χαμηλό ηθικό, το εργασιακό άγχος, τους διαπληκτισμούς, ένα αρνητικό εργασιακό κλίμα, τον άνισο καταμερισμό εργασίας και ευθυνών, όπως επίσης και την αρνητική δημοσιότητα.

Η ανωτέρω εκτίμηση σχηματίστηκε λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ των άλλων, την εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας/της θέσης εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και τους κινδύνους αναφορικά ειδικές ομάδες εργαζομένων και αφορούν την Εταιρεία.

#### **β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.**

Η Εταιρεία εγγυάται πως, μέσω των προβλεπόμενων διαδικασιών της, λαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων στην ανωτέρω ενότητα «α)» κινδύνων, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, ήτοι: • ενθαρρύνει τη διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες, • παρέχει στους εργαζομένους διαύλους επικοινωνίας με τον εργοδότη, τους άμεσα προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους, • παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς επίσης δεν παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών, • εκπαιδεύει/πληροφορεί τους εργαζομένους, για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, • λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως είναι η εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, η βελτίωση του φωτισμού κ.α., • οργανώνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, • καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, για την επανένταξή τους στον χώρο εργασίας, • εκπαιδεύει τους εργαζομένους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, • αξιολογεί σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς

επίσης αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων, • παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές, • παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.

#### ***γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.***

Η Εταιρεία ενεργεί με σκοπό την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, δηλώνοντας μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Για τον σκοπό αυτό η Εταιρεία 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.

Ενδεικτικά, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η Εταιρεία δύναται μεταξύ άλλων:

- να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, • να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ., • να 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.

#### ***δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής του ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.***

1. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, 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, τότε το πρόσωπό αυτό έχει δικαίωμα: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης, σύμφωνα με την οικεία πολιτική διαχείρισης καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

2. Προς τον σκοπό αυτό η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζόμενους (μεταξύ των άλλων και με την επιλογή ανάρτησης σε πίνακα ανακοινώσεων) αναφορικά με τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ενώ και δια του παρόντος η Εταιρεία πληροφορεί το προσωπικό της ότι λειτουργεί ειδική τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ, μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς, της λειτουργεί και η Γραμμή SOS 15900, μέσω της οποίας παρέχονται υπηρεσίες άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας

**ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

1. Ο εκάστοτε Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Προσωπικού της Εταιρείας (εκτός εάν άλλως γνωστοποιηθεί στους εργαζόμενους) αποτελεί το Πρόσωπο Αναφοράς, δηλαδή τον αναφερόμενο στον νόμο «σύνδεσμο», ο οποίος καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Επίσης, είναι το πρόσωπο που παραλαμβάνει τις καταγγελίες και τις αξιολογεί προκαταρκτικά. Στην περίπτωση που το ανωτέρω πρόσωπο είναι το καταγγελλόμενο, τότε το πρόσωπο αναφοράς είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας.

2. Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται ως δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του, είτε η αυτοπρόσωπη υποβολή της αναφοράς είτε μέσω του αριθμού τηλεφώνου, καθώς και της διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, που θα γνωστοποιούνται για το σκοπό αυτό στους εργαζόμενους.

3. Σε κάθε περίπτωση, το εν λόγω πρόσωπο, ήτοι ο εκάστοτε Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Προσωπικού της Εταιρείας υποχρεούται να προστατεύει τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του συγκεκριμένου ρόλου του.

4. Το Πρόσωπο Αναφοράς ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, 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, καθώς τα προβλεπόμενα στο παρόν εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του.

**στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή**

Η Εταιρεία υποστηρίζει με ιδιαίτερη ευαισθησία τους εργαζόμενους που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Εφόσον έχει προηγουμένως ενημερωθεί σχετικά από τον εργαζόμενο, η Εταιρεία, εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στη διατήρηση της εργασίας με σκοπό την ομαλή επανένταξή τους, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

**Β. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών .**

1. Σε περίπτωση που κάποιο από τα αναφερόμενα παραπάνω πρόσωπα διαπιστώσει αθέμιτη συμπεριφορά σε βάρος του ή ακόμα και σε βάρος συναδέλφου του, μπορεί να αποστείλει επώνυμη καταγγελία στο ως άνω Πρόσωπο Αναφοράς, είτε με αυτοπρόσωπη δήλωση για την οποία συντάσσεται πρακτικό είτε με έγγραφο είτε με ηλεκτρονικό μέσο.

2. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν. Το Πρόσωπο Αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων.

3. Σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην Εταιρεία παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, όπως οι έννοιες αυτές ρητά προβλέπονται στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και

ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσης ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

4. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

#### **Άρθρο 22 - Ειδική Πειθαρχική Διαδικασία**

1. Η ειδική πειθαρχική διαδικασία, που πρέπει να κινήσει πάραυτα το ως άνω Πρόσωπο αναφοράς, αφότου εξετάσει το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς, είναι η ακόλουθη: • Καλεί σε απολογία με έγγραφη κλήση του τον φερόμενο ως δράστη, αναφέροντας σε αυτή τα καταγγελλόμενα γεγονότα. • Στη συνέχεια διαβιβάζει πάραυτα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας το περιεχόμενο της καταγγελίας, της απολογίας και κάθε άλλο στοιχείο τυχόν συλλέξει και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για την πορεία της καταγγελίας του. • Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υποβάλει την έγγραφη απολογία του εντός χρονικού διαστήματος πέντε (5) εργασίμων ημερών, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας, ενεργώντας ως πειθαρχικό όργανο, δύναται να επιβάλει τις προβλεπόμενες ποινές και χωρίς να λάβει την απολογία του.

2. Για τους σκοπούς εξέτασης των καταγγελλομένων, το ως άνω Πρόσωπο Αναφοράς διεξάγει παντός είδους έρευνα, αποκτώντας πρόσβαση σε φακέλους και στοιχεία που μπορούν να συνδράμουν στο έργο του και αποστέλλει τα στοιχεία στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας.

3. Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών πρέπει να γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόντων.

4. Οι χειρισμοί θα γίνονται με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα, ενώ σε καμία περίπτωση δε θα διαρρέουν σε τρίτα άτομα, εκτός αν κάτι τέτοιο απαιτείται για την επίλυση του προβλήματος και βρίσκει σύμφωνο το άτομο που υπέβαλε την καταγγελία.

5. Σε περίπτωση που το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης έχει τελεσθεί από πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα για λογαριασμό της Εταιρείας ή από πρόσωπο που εκπροσωπεί την Εταιρεία, τότε η σχετική καταγγελία διαβιβάζεται είτε από το ως άνω Πρόσωπο αναφοράς, είτε από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο είτε το Δ.Σ. της Εταιρείας απευθείας στο Αυτοτελές Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασίας.

6. Η προαναφερόμενη διαδικασία είναι ανεξάρτητη από το δικαίωμα της Εταιρείας να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του φερόμενου ως δράστη. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση διαπίστωσης τέλεσης των πράξεων του παρόντος Κεφαλαίου, η Εταιρεία δεν δεσμεύεται να ακολουθήσει την παραπάνω πειθαρχική διαδικασία, αλλά παραμένει στην πλήρη ευχέρεια της ως εργοδότη να επιλέξει απευθείας την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, κατά τις κοινές διατάξεις.

#### **Άρθρο 23 - Λοιπά Δικαιώματα Θιγόμενων Προσώπων**

1. Κάθε πρόσωπο από τα αναφερόμενα στο άρθρο 20 του παρόντος, που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, της 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, να υποβάλει καταγγελία εντός της

επιχείρησης, κατά την πολιτική του άρθρου 21 του παρόντος. Η Εταιρεία οφείλει να παράσχει κάθε συνδρομή, συνεργασία και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

2. Κάθε πρόσωπο από τα αναφερόμενα στο άρθρο 20 του παρόντος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, όπως αυτό ορίζεται παραπάνω και σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, έχει δικαίωμα, πέραν των ανωτέρω, 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 τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που εκπροσωπεί την Εταιρεία ή ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή όταν η Εταιρεία 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 εν λόγω περίπτωση ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως το ως άνω Πρόσωπο αναφοράς ή την Εταιρεία, 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 θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 18 του Ν. 4808/2021.

3. Απαγορεύονται τα αντίποινα και η περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου, καθώς και η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021. Τυχόν παραβίαση της ανωτέρω απαγόρευσης συνιστά και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα κατά τα προβλεπόμενα στο παρόν.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ' - Θέσπιση εσωτερικού διαύλου αναφοράς παραβιάσεων του ενωσιακού δικαίου κατά τα προβλεπόμενα στον ν. 4990/2022**

### ***Άρθρο 24 - Πεδίο Εφαρμογής***

1. Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου του Κανονισμού είναι η διασφάλιση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου προστασίας των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του ενωσιακού δικαίου κατά τα προβλεπόμενα στο Μέρος Α' του ν. 4990/2022.

2. Στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου εμπίπτουν:

α) όσοι απασχολούνται στην Εταιρεία και έχουν αποκτήσει, στο πλαίσιο της εργασίας τους, πληροφορίες σχετικά με παραβιάσεις που καταλαμβάνονται από το άρθρο 4 ν. 4990/2022, τις οποίες αναφέρουν, και ιδίως: αα) οι εργαζόμενοι, δηλαδή σε όσοι παρέχουν στην Εταιρεία και υπό τις οδηγίες της υπηρεσίες για τις οποίες λαμβάνουν αμοιβή, ανεξάρτητα από το αν η απασχόλησή τους είναι πλήρης ή μερική, μόνιμη ή εποχιακή, ή αν είναι αποσπασμένοι από άλλον φορέα, αβ) οι μη μισθωτοί, οι αυτοαπασχολούμενοι ή σύμβουλοι ή οι εργαζόμενοι κατ' οίκον, αγ) οι μέτοχοι και τα πρόσωπα που ανήκουν στο διοικητικό, διαχειριστικό ή εποπτικό όργανο της Εταιρείας, περιλαμβανομένων μη εκτελεστικών μελών, καθώς και εθελοντές και αμειβόμενοι ή μη αμειβόμενοι ασκούμενοι, αδ) οποιαδήποτε πρόσωπα εργάζονται υπό την εποπτεία και τις οδηγίες αναδόχων, υπεργολάβων και προμηθευτών της Εταιρείας,

β) πρόσωπα που αναφέρουν ή αποκαλύπτουν δημόσια πληροφορίες σχετικά με παραβιάσεις που καταλαμβάνονται από το άρθρο 4 ν. 4990/2022 και οι οποίες έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο εργασιακής σχέσης που έχει λήξει για οποιονδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδότησης, καθώς και σε αναφέροντες των οποίων η εργασιακή σχέση δεν έχει ακόμη ξεκινήσει, σε περιπτώσεις που πληροφορίες σχετικά με παραβιάσεις έχουν αποκτηθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης ή σε άλλο στάδιο διαπραγμάτευσης πριν από τη σύναψη σύμβασης.

### **Άρθρο 25 - Ορισμός Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών**

1. Ο εκάστοτε Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Προσωπικού της Εταιρείας αποτελεί τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) σχετικά με παραβιάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4 ν. 4990/2022, δηλαδή τον «εσωτερικό δίαυλο» σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 9 ν. 4990/2022.

2. Ο Υ.Π.Π.Α. αναφέρεται απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας και οφείλει να:

- α) ασκεί τα καθήκοντά του με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα, αμεροληψία, διαφάνεια και κοινωνική υπευθυνότητα, β) σέβεται και τηρεί τους κανόνες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας για θέματα για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του, γ) απέχει από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων, δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

3. Καθήκοντα Υ.Π.Π.Α. δεν μπορούν να ασκήσουν εκείνοι: α) κατά των οποίων εκκρεμεί ποινική δίωξη για οποιοδήποτε κακούργημα και για τα εγκλήματα της κλοπής, υπεξαίρεσης, απάτης, εκβίασης, πλαστογραφίας, πλαστογραφίας πιστοποιητικών, απιστίας δικηγόρου, απιστίας, δωροδοκίας, παράνομης βεβαίωσης ή είσπραξης δικαιωμάτων του Δημοσίου, παράβασης καθήκοντος, δυσφήμισης, συκοφαντικής δυσφήμισης, ψευδούς βεβαίωσης, υφαρπαγής ψευδούς βεβαίωσης, ψευδούς καταμήνυσης, υπεξαγωγής εγγράφων, για οποιοδήποτε έγκλημα σχετικά με την υπηρεσία, κατά της γενετήσιας ελευθερίας - αξιοπρέπειας ή οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, για παραβίαση της νομοθεσίας περί ναρκωτικών, λαθρεμπορίας και τυχερών παιχνιδιών, ή β) που έχουν καταδικαστεί σε οποιαδήποτε ποινή για κακούργημα ή για κάποιο από τα εγκλήματα της περ. α), ή γ) κατά των οποίων έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για πειθαρχικό παράπτωμα που δύναται να επισύρει την πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης, ή δ) στους οποίους έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιαδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα, μέχρι τη διαγραφή της ποινής, ή ε) που τελούν σε αργία ή διαθεσιμότητα, ή που έχουν τεθεί σε αναστολή άσκησης καθηκόντων. Σε περίπτωση που στο πρόσωπο του προβλεπόμενου στην προηγούμενη παράγραφο Υ.Π.Π.Α. συντρέχουν τα κωλύματα της παρούσας παραγράφου, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας αναθέτει καθήκοντα Υ.Π.Π.Α. σε άλλο πρόσωπο που πληροί όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις και ανακοινώνει τον διορισμό του στο προσωπικό της Εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο.

4. Ο ορισμός Υ.Π.Π.Α. στην Εταιρεία σύμφωνα με το παρόν άρθρο δεν αποκλείει την απευθείας αναφορά στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.), ως εξωτερικό δίαυλο σύμφωνα με το άρθρο 11 ν. 4990/2022, όταν ο αναφέρων εύλογα θεωρεί ότι δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί αποτελεσματικά η αναφορά του από τον Υ.Π.Π.Α., ή υπάρχει κίνδυνος αντιποίνων.

### **Άρθρο 26 - Διαδικασία εσωτερικής υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης αναφορών και αρμοδιότητες του Υ.Π.Π.Α.**

1. Η εσωτερική αναφορά υποβάλλεται γραπτώς ή προφορικώς ή με ηλεκτρονικά μέσα και με προσβάσιμη διαδικασία για όλους. Η προφορική αναφορά είναι δυνατό να υποβληθεί μέσω τηλεφώνου ή άλλων συστημάτων φωνητικών μηνυμάτων, καθώς και μέσω προσωπικής συνάντησης με τον Υ.Π.Π.Α. εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, κατόπιν αίτησης του αναφέροντος.

2. Ο Υ.Π.Π.Α. έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) παρέχει τις κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα υποβολής αναφοράς εντός της Εταιρείας και κοινοποιεί τις σχετικές πληροφορίες σε εμφανές σημείο της Εταιρείας, β) παραλαμβάνει αναφορές σχετικά με παραβιάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος κεφαλαίου, γ) βεβαιώνει την παραλαβή της αναφοράς στον αναφέροντα εντός προθεσμίας επτά (7) εργάσιμων ημερών από την ημέρα παραλαβής, δ) προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες, προκειμένου να επιληφθούν της αναφοράς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας ή οι αρμόδιοι κατά περίπτωση φορείς, ή περατώνει τη διαδικασία, με την αρχειοθέτηση της αναφοράς, αν είναι ακατάληπτη ή

υποβάλλεται καταχρηστικά ή δεν περιέχει περιστατικά τα οποία να στοιχειοθετούν παραβίαση του ενωσιακού δικαίου ή δεν συντρέχουν σοβαρές ενδείξεις για τέτοια παραβίαση και την κοινοποίηση της σχετικής απόφασης στον αναφέροντα ο οποίος, αν θεωρεί ότι δεν αντιμετωπίστηκε αποτελεσματικά, δύναται να την επανυποβάλλει στην Ε.Α.Δ., η οποία, ως εξωτερικός δίαυλος, ασκεί τις αρμοδιότητες του άρθρου 12 ν. 4990/2022, ε) διασφαλίζει την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του αναφέροντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά, εμποδίζοντας την πρόσβαση σε αυτή σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα, στ) παρακολουθεί τις αναφορές και διατηρεί επικοινωνία με τον αναφέροντα και, εφόσον απαιτείται, ζητά περαιτέρω πληροφορίες από αυτόν, ζ) παρέχει ενημέρωση στον αναφέροντα για τις ενέργειες που αναλαμβάνονται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες από τη βεβαίωση παραλαβής, ή αν δεν έχει αποσταλεί βεβαίωση στον αναφέροντα, τους τρεις (3) μήνες από το πέρας των επτά (7) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της αναφοράς, η) παρέχει σαφείς και εύκολα προσβάσιμες πληροφορίες για τις διαδικασίες υπό τις οποίες οι αναφορές μπορούν να υποβληθούν στην Ε.Α.Δ. και, κατά περίπτωση, σε δημόσιους φορείς ή θεσμικά και λοιπά όργανα ή οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και θ) σχεδιάζει και συντονίζει επιμορφωτικές δράσεις σχετικά με τη δεοντολογία και την ακεραιότητα, και συμμετέχει στη χάραξη εσωτερικών πολιτικών για την ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας στην Εταιρεία.

3. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η άσκηση των λοιπών εργασιακών καθηκόντων του Υ.Π.Π.Α. δεν επηρεάζει την ανεξαρτησία του και δεν οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων σε σχέση με τα καθήκοντα της παρ. 2 του παρόντος άρθρου.

#### **Άρθρο 27 - Εμπιστευτικότητα - Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα - Τήρηση αρχείου**

1. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και κάθε είδους πληροφορίες που οδηγούν, άμεσα ή έμμεσα, στην ταυτοποίηση του αναφέροντος, δεν αποκαλύπτονται σε οποιονδήποτε άλλον πέρα από τα εξουσιοδοτημένα μέλη του προσωπικού της Εταιρείας που είναι αρμόδια να λαμβάνουν, ή να παρακολουθούν τις αναφορές, εκτός αν συγκατατεθεί σχετικά ο αναφέρων. Προς τον σκοπό αυτόν, Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως τεχνικές ψευδωνυμοποίησης, κατά την παρακολούθηση της αναφοράς και την επικοινωνία με τις αρμόδιες αρχές.
2. Κατά παρέκκλιση της παρ. 1, η ταυτότητα του αναφέροντος και κάθε άλλη πληροφορία μπορεί να αποκαλύπτεται μόνο στις περιπτώσεις που απαιτείται από το ενωσιακό ή εθνικό δίκαιο, στο πλαίσιο ερευνών αρμόδιων αρχών ή στο πλαίσιο δικαστικών διαδικασιών, και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για την εξυπηρέτηση των σκοπών του παρόντος κεφαλαίου ή για τη διασφάλιση των υπερασπιστικών δικαιωμάτων του αναφερομένου.
3. Αποκαλύψεις δυνάμει της παρ. 2 γίνονται αφού προηγηθεί έγγραφη ενημέρωση του αναφέροντος σχετικά με τους λόγους αποκάλυψης της ταυτότητάς του και λοιπών εμπιστευτικών στοιχείων, εκτός αν η ενημέρωση αυτή υπονομεύει τις έρευνες ή τις δικαστικές διαδικασίες. Αδικοιολόγητη παράλειψη της ενημέρωσης συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον παρόντα Κανονισμό Εργασίας. Μετά από την ενημέρωση, ο αναφέρων δικαιούται να υποβάλει εγγράφως παρατηρήσεις προς την Εταιρεία, οι οποίες δεν γνωστοποιούνται σε κανέναν. Εξαιρετικά, στην περίπτωση που δεν κρίνονται επαρκείς οι προβαλλόμενοι λόγοι των παρατηρήσεων, δεν εμποδίζεται η αποκάλυψη της ταυτότητας και των λοιπών εμπιστευτικών στοιχείων του αναφέροντος. Δεν τίγονται περαιτέρω διασφαλίσεις της ταυτότητας του αναφέροντος και των πληροφοριών από τις οποίες μπορεί αυτή να συναχθεί, που προβλέπονται από έτερες ειδικές διατάξεις ενωσιακού ή εθνικού δικαίου.
4. Οποιαδήποτε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δυνάμει του παρόντος, συμπεριλαμβανομένης της ανταλλαγής ή της διαβίβασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, πραγματοποιείται σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη

κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, Γ.Κ.Π.Δ. (L 119)] και τον ν. 4624/2019 (Α' 137), με την επιφύλαξη των ειδικότερων προβλέψεων του Ν. 4990/2022 (ιδίως του άρθρου 15 αυτού) και ειδικότερων ρυθμίσεων που αφορούν στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τις αρμόδιες αρχές.

5. Η Εταιρεία τηρεί αρχεία για κάθε αναφορά που παραλαμβάνει, σύμφωνα με τις απαιτήσεις εμπιστευτικότητας που προβλέπονται στο άρθρο 14 του ν. 4990/2022. Οι αναφορές αποθηκεύονται για εύλογο και αναγκαίο χρονικό διάστημα, προκειμένου να είναι ανακτήσιμες και να τηρηθούν οι απαιτήσεις που επιβάλλονται από τον ν. 4990/2022 ή άλλες ειδικές διατάξεις και πάντως μέχρι την ολοκλήρωση κάθε έρευνας ή δικαστικής διαδικασίας που έχει εκκινήσει ως συνέπεια της αναφοράς σε βάρος του αναφερομένου, του αναφέροντος ή τρίτων προσώπων.

6. Όταν για την υποβολή αναφοράς χρησιμοποιείται τηλεφωνική γραμμή ή άλλο σύστημα τηλεφωνικών μηνυμάτων, επιτρέπεται η καταγραφή της συνομιλίας, εφόσον ο αναφέρων έχει νομίμως συγκατατεθεί. Η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να τεκμηριώσει την προφορική υποβολή αναφοράς είτε με καταγραφή της συνομιλίας σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή είτε με πλήρη και ακριβή μεταγραφή της συνομιλίας, που συντάσσεται από τα μέλη του προσωπικού τα οποία είναι υπεύθυνα για τον χειρισμό της αναφοράς, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τη μεταγραφή της συνομιλίας, υπογράφοντάς την.

7. Όταν για την υποβολή αναφοράς χρησιμοποιείται τηλεφωνική γραμμή ή άλλο σύστημα τηλεφωνικών μηνυμάτων χωρίς καταγραφή της συνομιλίας, η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να τεκμηριώσει την προφορική υποβολή αναφοράς με τη μορφή επακριβών πρακτικών της συνομιλίας, τα οποία συντάσσονται από το προσωπικό που είναι υπεύθυνο για τον χειρισμό της αναφοράς, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τα πρακτικά της συνομιλίας, υπογράφοντάς τα.

8. Όταν ένα πρόσωπο ζητήσει συνάντηση με τον Υ.Π.Π.Α. της Εταιρείας για να υποβάλει αναφορά σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 4990/2022, με την επιφύλαξη της συναίνεσης του αναφέροντος, τηρούνται πλήρη και επακριβή πρακτικά της συνάντησης σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή, είτε με καταγραφή της συνομιλίας σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή, είτε με ακριβή πρακτικά της συνάντησης, που συντάσσονται από τον Υ.Π.Π.Α. που είναι υπεύθυνος για τον χειρισμό της αναφοράς, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τα πρακτικά της συνάντησης, υπογράφοντάς τα.

9. Σε περίπτωση άρνησης υπογραφής των πρακτικών που προβλέπονται στις παρ. 6, 7 και 8 του παρόντος άρθρου, γίνεται σχετική μνεία από τον συντάκτη του πρακτικού.

#### **Άρθρο 28 - Μέτρα για την προστασία έναντι αντιποίνων**

1. Απαγορεύονται οποιασδήποτε μορφής αντίποινα σε βάρος των προσώπων που προστατεύονται με βάση το Μέρος Α' του ν. 4990/2022, συμπεριλαμβανομένης της επιβολής πειθαρχικού ή άλλου μέτρου.

2. Αν η αναφορά ή η δημόσια αποκάλυψη αποτελεί για τον αναφέροντα, μεταξύ άλλων, πειθαρχική παράβαση, κάθε πειθαρχική διαδικασία που έχει κινηθεί εναντίον του αναφέροντος για την αναφερόμενη παραβίαση αναστέλλεται μέχρι την ολοκλήρωση της διερεύνησης της αναφοράς. Για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή αυτή, αναστέλλεται η παραγραφή ή αποσβεστική προθεσμία των αντιστοίχων δικαιωμάτων των προσώπων που πλήττονται από την αναφορά. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 113 Π.Κ. εφαρμόζεται αναλόγως ως προς την ποινική, πειθαρχική και διοικητική ευθύνη του αναφέροντος.

3. Αναφέρων, ο οποίος είναι συμμετοχος σε παραβίαση που συνιστά ποινικό αδίκημα των άρθρων 235 έως 260, 390 και 396 Π.Κ., απαλλάσσεται από κάθε πειθαρχική κύρωση, αν συντρέχουν στο πρόσωπό του οι όροι των παρ. 2 και 3 του άρθρου 263Α Π.Κ.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ' - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

### **Άρθρο 29 – Πειθαρχικά παραπτώματα – Πειθαρχικές ποινές - Πειθαρχική δικαιοδοσία και αρμοδιότητα – Πειθαρχική διαδικασία**

#### ***i) Πειθαρχικά παραπτώματα***

1. Πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε παράβαση των υπηρεσιακών καθηκόντων και υποχρεώσεων που γίνεται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη του εργαζόμενου.

2. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται από: α. Τις σχετικές διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. β. Τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την ατομική σύμβαση εργασίας. γ. Τις διατάξεις, εγκυκλίους και νόμιμες οδηγίες που έχουν εκδοθεί από την Εταιρεία και ισχύουν κάθε φορά. δ. Τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

3. Ως πειθαρχικά παραπτώματα αναφέρονται ενδεικτικά τα ακόλουθα: • Κάθε παράβαση διάταξης Νόμου, του παρόντος Κανονισμού, εντολής ή οδηγίας της Διοίκησης της Εταιρείας. • Η υβριστική ή απρεπής συμπεριφορά προς τους συναδέλφους του εργαζομένου, το κοινό που συναλλάσσεται με την Εταιρεία και τους πελάτες της και κάθε πράξη, που είναι αντίθετη με τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών και διαταράσσει τον εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών και γενικά της Εταιρείας. • Η προσβολή της φήμης ή της φήμης και αξιοπιστίας της Εταιρείας με τη διάδοση ψευδών ειδήσεων. • Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη αργοπορία προσέλευσης στην εργασία, η αδικαιολόγητη έξοδος από το χώρο εργασίας χωρίς ενημέρωση προς τον προϊστάμενο, η αδικαιολόγητη αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την κανονική ώρα αποχώρησης χωρίς ενημέρωση προς τον προϊστάμενο. • Η ψευδής αναγγελία, σχετικά με ασθένεια ή σπουδαίο κώλυμα. • Η σήμανση της κάρτας παρουσίας άλλου εργαζόμενου. • Η απασχόληση, κατά τη διάρκεια του ωραρίου με εργασία διαφορετική από αυτήν που έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο. • Η αδικαιολόγητη άρνηση εκτέλεσης της συμβατικής ανατεθείσας εργασίας ή η αδικαιολόγητη παρακώλυση εκτέλεσης των υπηρεσιακών εντολών και η μη συμμόρφωση προς τις οδηγίες των προϊσταμένων. • Η κατάληψη των χώρων εργασίας. • Η μη ευπρεπής ένδυση και η εν γένει ατημέλητη εμφάνιση που δεν συνάδει με τα οριζόμενα από την Εταιρεία. • Η παρεμπόδιση ή παρενόχληση εργαζομένων, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. • Η άσκηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με τους ορισμούς και τις προβλέψεις του άρθρου 4 Ν. 4808/2021, όπως αυτός εκάστοτε ισχύει, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και των αντιποίνων σε βάρος του καταγγέλλοντος βία και παρενόχλησης. • Η κάθε είδους αντιποίνων ή η κίνηση κακόβουλων διαδικασιών σε βάρος προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις που εμπίπτουν στο άρθρο 4 του ν. 4990/2022, η παρεμπόδιση ή απόπειρα παρεμπόδισης υποβολής αναφοράς για τέτοιες παραβιάσεις, καθώς και η παραβίαση της υποχρέωσης τήρησης του εμπιστευτικού χαρακτήρα της ταυτότητας των αναφερόντων τέτοιων παραβιάσεων κατά παράβαση του άρθρου 14 ν. 4990/2022. • Η, εν γνώσει του αναφέροντος, πραγματοποίηση ψευδούς αναφοράς ή ψευδούς δημόσιας αποκάλυψης, κατά την έννοια των άρθρων 8-13 ν. 4990/2022. • Η διάθεση του χρόνου, των υλικών και των μηχανημάτων της Εταιρείας για ατομικές ή ξένες προς την Εταιρεία υποθέσεις. • Η αδικαιολόγητη χρήση των τηλεφώνων της Εταιρείας για προσωπικά τηλεφωνήματα ή η αδικαιολόγητη χρήση του δικτύου internet για προσωπικούς λόγους, εκτός από τις περιπτώσεις αναγκαίων συνεννοήσεων, ή η ως άνω χρήσεις για μη νόμιμους σκοπούς. • Η απασχόληση του προσωπικού από ιεραρχικά ανώτερους σε εργασίες άσχετες ή ξένες προς την Εταιρεία. • Η εσκεμμένα ή αδικαιολόγητα μη έγκαιρη εκτέλεση της εργασίας ή η πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων. • Η παράβαση του Κανονισμού Υγιεινής και Ασφάλειας και των απαγορευτικών ενδείξεων και γραπτών οδηγιών Υγιεινής και Ασφάλειας. • Η παράλειψη άσκησης υπηρεσιακού ελέγχου και επίβλεψης από προϊστάμενο σε θέματα απόδοσης και

κανονικής προσέλευσης - αποχώρησης. • Η κατάχρηση εξουσίας, η βάνανυση συμπεριφορά και η αποσιώπηση ή μη εξέταση παραπόνων υφισταμένων. • Η μη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού και των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας από τον καθ' ύλη αρμόδιο ή η παρακώλυση αυτού από τον ιεραρχικά ανώτερο προϊστάμενο. • Η αδικαιολόγητη χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας για σκοπούς ξένους προς την εξυπηρέτηση του σκοπού της εταιρείας χωρίς προηγούμενη άδεια. • Η υπαίτια απώλεια περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας ή φθορά τους, λόγω αντικανονικής χρήσης ή εγκατάλειψης, παρά τις οδηγίες της Εταιρείας. • Η αδικαιολόγητη εξαγωγή χωρίς άδεια οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου της Εταιρείας από τον χώρο της. • Η συστηματική και αποδεδειγμένη βλάβη των συμφερόντων της Εταιρείας και η εσκεμμένη παράλειψη προφύλαξης της περιουσίας της. • Η μη τήρηση της οφειλόμενης σχετικά με την υπηρεσία εχεμύθειας και της υποχρέωσης απορρήτους, που δύναται να επιφέρει ηθική ή υλική μείωση στην Εταιρεία. • Η έκθεση πληροφοριών που αφορούν την εταιρεία εκτεθειμένων στα γραφεία μετά την αναχώρηση από την υπηρεσία ή εγκατάλειψη ανασφαλιστών γραφείων. • Η με οποιονδήποτε τρόπο ανάμιξη σε οικονομικής φύσης δοσοληψίες με πελάτες της Εταιρείας. • Η αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας που προέρχεται από πρόσωπα, τις υποθέσεις των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειρισθεί ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα, αν προκαλείται ή όχι ζημία στην Εταιρεία. • Η οποιασδήποτε φύσης κατάχρηση, απάτη ή η χρησιμοποίηση υπηρεσιακών πληροφοριών ή στοιχείων για την αποκόμιση προσωπικού οφέλους. • Η χρησιμοποίηση της εργασίας και της θέσης του εργαζόμενου για κάθε είδους συναλλαγή, που δεν έχει σχέση με την εργασία του. • Η ύπαρξη ελλείμματος στη διαχείριση κάθε είδους (χρηματικού, υλικού κ.λπ.), που δεν οφείλεται στη συνήθη χρήση και στο αντικείμενο της εταιρείας. • Η εισαγωγή και χρήση οιοπονευματωδών ποτών ή απαγορευμένων ουσιών στους χώρους εργασίας. • Η κλοπή ή υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας. • Η νόθευση εγγράφων. • Η εν γνώσει υποβολή ψευδούς δήλωσης προς την Εταιρεία. • Η ενασχόληση με τυχερά παιχνίδια στους χώρους της Εταιρείας. • Η απασχόληση των εργαζομένων με οποιαδήποτε σχέση εργασίας σε άλλον ανταγωνιστή εργοδότη, που έχει κοινό ή συναφές αντικείμενο με αυτό της Εταιρείας, εκτός αν έχει λάβει προηγούμενη άδεια από την Εταιρεία. • Η αγοροπωλησία ειδών στους χώρους της εταιρείας. • Η με οποιονδήποτε τρόπο σήμανση του χρόνου προσέλευσης ή αποχώρησης άλλου εργαζόμενου από συνάδελφο. • Η αδικαιολόγητη υπέρβαση του χρόνου άδειας, που συνιστά αδικαιολόγητη και αυθαίρετη απουσία από την εργασία. • Η παράλειψη αναφοράς καταστάσεων που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και υγιεινή στην εργασίας από τους προϊσταμένους τιμάτων ή/και συγκεκριμένων δραστηριοτήτων. • Η, σε βάρος της Εταιρείας ή του προσωπικού της, διάπραξη αδικήματος που προβλέπεται στον Ποινικό Κώδικα. • Η διάπραξη διοικητικών παραβάσεων που δύναται να επισύρουν διοικητική κύρωση σε βάρος της Εταιρείας. • Η αδιοπραξίας σε βάρος τρίτων που δύναται να επισύρει αστικές συνέπειες σε βάρος της Εταιρείας. • Κάθε πράξη που επηρεάζει δυσμενώς την εργασιακή σχέση και επισύρει αυτεπάγγελτη ποινική δίωξη ή θεμελιώνει δικαίωμα υποβολής μήνυσης από την Εταιρεία, ανεξάρτητα αν αυτή άσκησε ή όχι το δικαίωμα αυτό.

4. Η υποτροπή αποτελεί σοβαρή επιβαρυντική περίσταση.

5. Η Εταιρεία έχει δικαίωμα να χρησιμοποιεί ειδικά ηλεκτρονικά συστήματα ελέγχου σε ευαίσθητους χώρους της επιχείρησης, με σκοπό την ασφάλεια των περιουσιακών της στοιχείων, των κτιριακών και μηχανολογικών εγκαταστάσεων, καθώς και να ελέγχει τους υπολογιστές της που έχει παραχωρήσει κατά χρήση σε εργαζομένους της, με σκοπό την αποκάλυψη τυχόν αθέμιτων ενεργειών εις βάρος της, σε πλήρη, ωστόσο, εναρμόνιση με όσα επιτάσσει η εφαρμογή της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

## **ii. Πειθαρχικές ποινές**

1. Οι πειθαρχικές ποινές, τις οποίες μπορεί να επιβάλλει η Εταιρεία για τα παραπτώματα της ενότητας i. του παρόντος άρθρου είναι οι εξής :

α. Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση. β. Έγγραφη επίπληξη. γ. Πρόστιμο που μπορεί να ανέρχεται μέχρι ποσοστού 25% επί του μισθού του αντιστοιχούντος σε μία ημέρα εργασίας ή του ημερομισθίου του μισθωτού. δ. Αργία και απαλλαγή από τα εργασιακά καθήκοντα (προσωρινή παύση) μέχρι δέκα (10) ημέρες σε κάθε ημερολογιακό έτος.

2. Ειδικά για την περίπτωση πειθαρχικού παραπτώματος σχετικού με την άσκηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η Εταιρεία, κατ' εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, μπορεί να λάβει πέραν των ως άνω προβλεπόμενων πειθαρχικών ποινών, ως επιπλέον μέτρα αντιμετώπισης αυτών των φαινομένων, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, την αλλαγή θέσης του καταγγελλόμενου, του ωραρίου, του τόπου ή του τρόπου παροχής της εργασίας του.

3. Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία λόγω προσωρινής παύσης συνεπάγεται: α. Τη μη καταβολή των αποδοχών. Σε περίπτωση απαλλαγής του εργαζομένου, του καταβάλλονται οι παρακρατηθείσες αποδοχές του. β. Το δικαίωμα της Εταιρείας να απαγορεύσει την είσοδο του εργαζομένου στον χώρο εργασίας, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

4. Η καταλογιζόμενη πειθαρχική ποινή είναι ανάλογη με το πειθαρχικό παράπτωμα από άποψη βαρύτητας. Η προφορική ή έγγραφη παρατήρηση έχει ως σκοπό να επιστήσει την προσοχή του εργαζομένου ως προς τις συνέπειες της ανάρμοστης συμπεριφοράς του, καθώς και της πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων του. Η έγγραφη επίπληξη ή η επιβολή προστίμου επιβάλλεται σε βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα, ενώ η υποχρεωτική αποχή από την εργασία, λόγω προσωρινής παύσης, επιβάλλεται όταν ο εργαζόμενος καθ' υποτροπή υποπέσει σε σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.

5. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους της Εταιρείας, είτε τακτική είτε απρόθεσμη είτε για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ), δεν θεωρείται πειθαρχική ποινή, παραμένει στην πλήρη ευχέρεια της Διοίκησης της Εταιρείας και συντελείται τηρουμένων των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

### ***iii. Πειθαρχική δικαιοδοσία και αρμοδιότητα***

Πειθαρχική δικαιοδοσία και αρμοδιότητα έχει ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας, ο οποίος έχει δικαίωμα να επιβάλει σε όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα θέσης και διοικητικής βαθμίδας οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή.

### ***iv. Πειθαρχική διαδικασία***

1. Η προφορική ή έγγραφη παρατήρηση επιβάλλεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας με κοινοποίηση στη Διεύθυνση Προσωπικού.

2. Η έγγραφη επίπληξη, το πρόστιμο και η αργία και απαλλαγή (προσωρινή παύση) επιβάλλονται ύστερα από έγγραφη απολογία του εργαζομένου. Η έγγραφη απολογία υποβάλλεται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ημέρα επίδοσης της σχετικής κλήσης.

3. Η πειθαρχική δίωξη του εργαζομένου αρχίζει με την κλήση σε απολογία από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

4. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υποβάλει την έγγραφη απολογία του εντός του χρονικού διαστήματος των πέντε (5) εργάσιμων ημερών, ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να του επιβάλει τις ποινές που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό και χωρίς να λάβει την απολογία του.

5. Προ της υποβολής της απολογίας ο εγκαλούμενος έχει το δικαίωμα να λάβει γνώση των περιεχομένων στην τυχόν σχηματισθείσα πειθαρχική διαδικασία εγγράφων. Για την γνωστοποίηση αυτή συντάσσεται σχετική πράξη που υπογράφεται από τον υπάλληλο που τηρεί τον σχετικό φάκελο και τον εγκαλούμενο.

6. Κατά της ποινής του προστίμου ή/και της αργίας ο εργαζόμενος δικαιούται να υποβάλει έφεση, μέσα σε προθεσμία πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της σχετικής απόφασης από την εταιρεία, ενώπιον της αρμόδιας κατά τρόπον Επιτροπής Εργασίας που εδρεύει και λειτουργεί στην οικεία Περιφερειακή Ενότητα σύμφωνα με το ν.δ. 3789/1957. Η υποβολή της

έφεσης έχει ως αποτέλεσμα την αναστολή εκτέλεσης της ποινής. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία για έφεση ή απορριφθεί τυχόν ασκηθείσα, η πρωτόδικη απόφαση καθίσταται τελεσίδικη και εκτελείται η επιβληθείσα ποινή.

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

8. Σε περίπτωση πράξεων ή παραλείψεων του εργαζομένου, που συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα, όπως παραπάνω, και ανεξάρτητα από το αν κινήθηκε η πειθαρχική διαδικασία ή επιβλήθηκε ή όχι πειθαρχική ποινή, η Εταιρεία δικαιούται περαιτέρω να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο δικαίωμά της σε συνάρτηση με αυτές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου.

9. Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται εγγράφως στον εργαζόμενο που αφορά, ο οποίος και υπογράφει χρονολογημένο αποδεικτικό παραλαβής. Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος αρνηθεί να υπογράψει το αποδεικτικό, η εταιρεία οφείλει να του το κοινοποιήσει με δικαστικό επιμελητή.

10. Τα πρόστιμα κατατίθενται υπέρ του Ενιαίου Λογαριασμού για την εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής (Κλάδος Λογαριασμού Κοινωνικής Πολιτικής), σύμφωνα με όσα εκάστοτε ορίζει και προβλέπει η οικεία νομοθεσία.

11. Οι ποινές που επιβάλλονται αποτελούν στοιχείο του ατομικού υπηρεσιακού φακέλου του εργαζομένου.

12. Η επιβολή οιασδήποτε πειθαρχικής ποινής είναι ανεξάρτητη της ποινικής δίωξης και του δικαιώματος της Διοίκησης της Εταιρείας να απαιτήσει την αποκατάσταση κάθε θετικής ή αποθετικής ζημίας. Επιπλέον, δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί προαπαιτούμενη προϋπόθεση για την άσκηση από την Εταιρεία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματος της έναντι του εργαζομένου, ιδίως δε του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οποιονδήποτε νόμιμο λόγο.

13. Τα πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται μετά την παρέλευση δύο (2) ετών από την ημέρα κατά την οποία διαπράχθηκαν ή εφόσον παρήλθαν δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα, κατά την οποία περιήλθε σε γνώση της Εταιρείας η διάπραξη τους.

### **Άρθρο 30 - Διαθεσιμότητα Εργαζομένου**

1. Με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας μπορεί να τεθεί σε διαθεσιμότητα εργαζόμενος, αν εκκρεμεί εναντίον του πειθαρχική ή ποινική δίωξη ή συντρέχουν άλλοι σοβαροί υπηρεσιακοί λόγοι που αφορούν τον εργαζόμενο, και ιδίως αν ερευνάται η συνδρομή σοβαρού λόγου για καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ή αν έχει υποβληθεί μήνυση ή εκκρεμεί εναντίον του ποινική δίωξη για ποινικό αδίκημα κατά την εκτέλεση ή εξ αφορμής της εργασίας του.

2. Η θέση του εργαζομένου στη διάθεση της Εταιρείας γίνεται για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) μηνών, που μπορεί να παραταθεί με νέα απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας μέχρι την τελεσίδικη έκβαση της ποινικής ή πειθαρχικής διαδικασίας. Κατά το διάστημα αυτό που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε διαθεσιμότητα, απομακρύνεται από την θέση του και δεν ασκεί τα καθήκοντα του, συνεχίζει όμως να λαμβάνει τις αποδοχές του.

3. Η θέση εργαζομένου στη διάθεση της Εταιρείας αποτελεί συντηρητικό (εξασφαλιστικό) μέτρο και δεν θεωρείται ποινή.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η΄ - ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **Άρθρο 31 - Λύση σύμβασης εργασίας**

1. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται: α. με τον θάνατο του εργαζομένου, β. με αυθαίρετη αποχή του εργαζομένου από την εργασία επί 5 συνεχείς εργάσιμες ημέρες, και

χωρίς αυτός ή τρίτο πρόσωπο εξουσιοδοτημένου από αυτόν να ενημερώσει εγγράφως και εγκαίρως για τον λόγο της απουσίας του, εκτός αν συντρέχει περίπτωση ανωτέρας βίας για τη μη ειδοποίηση, γ. με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά της Εταιρείας ή του εργαζόμενου.

2. Η καταγγελία γίνεται, σύμφωνα με τις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου ή ορισμένου, κατά περίπτωση, χρόνου.

3. Σε κάθε περίπτωση, με τη λύση ή καθ' οιονδήποτε τρόπο λήξη της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος υποχρεούται να παραδώσει στην αρμόδια υπηρεσία της Εταιρείας (Διεύθυνση Προσωπικού ή στον αρμόδιο προϊστάμενο του εκάστοτε τμήματος της Εταιρείας), με σχετική απόδειξη παράδοσης και παραλαβής, όλα τα έγγραφα, σημειώματα, εγχειρίδια, βιβλία, αρχεία κλπ. (έντυπα και ψηφιακά) που βρίσκονται στην κατοχή του.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ' - ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

### ***Άρθρο 32 - Τελικές διατάξεις***

1. Ο παρών Κανονισμός Εργασίας συντάχθηκε, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 3789/1957.
2. Η τυχόν μη πλήρης και εξαντλητική άσκηση από την Εταιρεία των δικαιωμάτων, που απορρέουν από τον παρόντα Κανονισμό, δεν συνιστά κατάργηση ή αποδυνάμωση των δικαιωμάτων αυτών ούτε παραίτηση από αυτά.
3. Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συνολική και αποκλειστική ρύθμιση όλων των θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρεία.
4. Κάθε ρύθμιση που αντίκειται άμεσα ή έμμεσα στις ρυθμίσεις, που καθιερώνονται από τον παρόντα Κανονισμό Εργασίας, ή που δεν προβλέπεται από αυτές, καταργείται, εκτός εάν πρόκειται για ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο, που απορρέουν από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από την επιχειρησιακή πρακτική.
5. Η γνωστοποίηση του Κανονισμού, όπως και κάθε τροποποίησης αυτού, στο προσωπικό είναι υποχρεωτική για την Εταιρεία και πραγματοποιείται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ν.δ. 3789/1957. Η Εταιρεία δύναται, επιπροσθέτως, να προβαίνει σε γνωστοποίηση του παρόντος Κανονισμού Εργασίας στους εργαζομένους με κάθε άλλο πρόσφορο μέσο (π.χ. μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με χορήγηση φυσικού αντιγράφου κ.λπ.).
6. Ο παρών κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την πάροδο δέκα (10) ημερών από την κύρωσή του και γνωστοποίησή του στο Προσωπικό με την ανάρτησή του σε εμφανές μέρος του χώρου εργασίας.

Αθήνα, 06.06.2025  
Για την «Meccanica Facilities MAE»  
Ο διευθύνων σύμβουλος  
Χρήστος Χρήστου