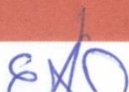
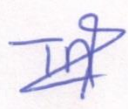


ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

**ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ
“ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΒΕΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ ΚΑΙ
ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ”**



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ		Σελ.
ΑΡΘΡΟ 1.	Σκοπός	2
ΑΡΘΡΟ 2.	Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής	2
ΑΡΘΡΟ 3.	Τοποθετήσεις - Καθήκοντα	2
ΑΡΘΡΟ 4.	Προσλήψεις	3
ΑΡΘΡΟ 5.	Αποδοχές του Προσωπικού	3
ΑΡΘΡΟ 6.	Καθήκοντα Εργαζομένων	4
ΑΡΘΡΟ 7.	Πνευματικά Δικαιώματα	8
ΑΡΘΡΟ 8.	Υποχρεώσεις της Εταιρίας	8
ΑΡΘΡΟ 9.	Αξιολόγηση των εργαζομένων	10
ΑΡΘΡΟ 10.	Ωράριο εργασίας	10
ΑΡΘΡΟ 11.	Μετακινήσεις Προσωπικού	11
ΑΡΘΡΟ 12.	Πειθαρχική διαδικασία-Πειθαρχικά Παραπτώματα και Πειθαρχικές Ποινές	11
ΑΡΘΡΟ 13.	Πειθαρχικά Όργανα	13
ΑΡΘΡΟ 14.	Δικαίωμα Υπογραφής	13
ΑΡΘΡΟ 15.	Λύση της Εργασιακής Σχέσης	13
ΑΡΘΡΟ 16.	Κατάργηση προηγούμενων Ρυθμίσεων	14
ΑΡΘΡΟ 17.	Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού	14





ΑΡΘΡΟ 1. Σκοπός

- 1.1 Σκοπός του Κανονισμού είναι να ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ της Εταιρίας και του προσωπικού της, που διέπεται από αυτόν και να προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της Εταιρίας.
- 1.2 Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας του προσωπικού της Εταιρίας και ρυθμίζει τα θέματα του προσωπικού της Εταιρίας, στα σημεία που αυτά δεν ρυθμίζονται διαφορετικά από τους ισχύοντες νόμους ή άλλες σχετικές εφαρμοστέες διατάξεις ή και από τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίοι είναι επικρατέστεροι, εκτός αν με το παρόν παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στο προσωπικό.
- 1.3 Η ρύθμιση κάθε θέματος που δεν περιλαμβάνεται στον παρόντα Κανονισμό εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα της Διοίκησης της Εταιρίας, το οποίο ασκείται ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς μέσα στα όρια των νόμων, των ατομικών συμβάσεων εργασίας και του παρόντος Κανονισμού.
- 1.4 Η διεύθυνση και ο έλεγχος των εργασιών και της εν γένει δραστηριότητας της Εταιρίας, όπως και η εσωτερική της οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία της για την επίτευξη του σκοπού της, ανήκουν στην Διοίκηση της Εταιρίας και ρυθμίζονται αποκλειστικά από αυτήν. Τα ανωτέρω περιλαμβάνουν ενδεικτικώς, μέσα στα όρια του νόμου, τον καθορισμό, την τροποποίηση και προσαρμογή της οργάνωσης ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας, τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, την επέκταση, την περικοπή ή παύση δραστηριοτήτων, την ίδρυση νέων ή την κατάργηση θέσεων εργασίας, τμημάτων, συστημάτων, επιχειρήσεων, την εισαγωγή, τροποποίηση ή κατάργηση μεθόδων και υπηρεσιών, την ανάθεση καθηκόντων, τον προσδιορισμό σχέσεων αναφοράς μεταξύ εργαζομένων, την διεύθυνση των εργαζομένων, τον καθορισμό των εν γένει αποδοχών τους, την εξέλιξή τους και επιλογή των προϊσταμένων.

ΑΡΘΡΟ 2. Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής

2.1 Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, υπό την επιφύλαξη του όρου 2.2, υπάγεται όλο το προσωπικό της Εταιρίας που παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτήν και συνδέεται μ' αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

2.2 Κατ' εξαίρεση δεν υπάγονται στον Κανονισμό οι ακόλουθοι:

- (α) Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Γενικοί Διευθυντές της Εταιρίας, οι Διευθυντές και Υποδιευθυντές Διευθύνσεων, ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέση εξαρτημένης εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη.
- (β) Οι υπό οιαδήποτε σχέση νομικοί σύμβουλοι και οι δικηγόροι της Εταιρίας.
- (γ) Σύμβουλοι, ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρία με σύμβαση εργολαβίας ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

ΑΡΘΡΟ 3. Τοποθετήσεις - Καθήκοντα

Η Εταιρία μπορεί ανάλογα με τις ανάγκες της, και μέσα στο πλαίσιο και τους περιορισμούς του νόμου και της ατομικής σύμβασης εργασίας - περιλαμβανομένης και της απαγόρευσης μονομερούς βλαπτικής

μεταβολής των όρων της - να τοποθετεί σε οποιαδήποτε θέση και να αναθέτει οποιαδήποτε καθήκοντα σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, καθώς και να μεταβάλλει τα καθήκοντα αυτά, κατά την διακριτική της ευχέρεια.

ΑΡΘΡΟ 4. Πρόσληψεις

- 4.1 Το προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη των εκάστοτε αναγκών της Εταιρίας, όπως οι ανάγκες αυτές καθορίζονται από την Διοίκηση. Οι συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται πάντοτε εγγράφως και γνωστοποιούνται οι βασικοί όροι τους στους εργαζομένους.
- 4.2 Η Διοίκηση της Εταιρίας καθορίζει τις ανάγκες της σε προσωπικό, ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρησιακές συνθήκες. Με βάση και στο πλαίσιο του παραπάνω καθορισμού προσλαμβάνεται αντίστοιχο υπαλληλικό προσωπικό για την κάλυψη αντίστοιχων αναγκών. Η διαδικασία πρόσληψης, που καθορίζεται εκάστοτε από την Εταιρία, πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και αντικειμενικότητα και να κινείται στο πλαίσιο των αναγκών, όπως αυτές καθορίστηκαν από τη Διοίκηση.
- 4.3 Οι προσλαμβανόμενοι πρέπει να υποβάλλουν τα δικαιολογητικά που καθορίζονται από την Εταιρεία.
- 4.4 Οι προσλαμβανόμενοι ενημερώνονται από την Εταιρία για την πρόσληψη τους και για όλα τα στοιχεία που απαιτεί το ΠΔ 156/1994 (ενδεικτικά: ημερομηνία πρόσληψης, θέση, αντιμισθία, τόπος εργασίας κλπ) είτε με την έγγραφη σύμβαση εργασίας, είτε με χωριστό έγγραφο.
- 4.5 Κάθε προσλαμβανόμενος οφείλει, μαζί με την υπογραφή της συμβάσεως εργασίας του, λαμβάνει γνώση και αποδέχεται τον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρίας.
- 4.6 Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της, η Εταιρία μπορεί να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 5. Αποδοχές του Προσωπικού

- 5.1 Οι ελάχιστες υποχρεωτικές αποδοχές του προσωπικού (νόμιμες αποδοχές) είναι εκείνες που καθορίζονται εκάστοτε από τις πάσης φύσεως νόμιμες πηγές (νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός ή όπως άλλως εκάστοτε ορίζονται οι νόμιμες κατώτατες αποδοχές από το νόμο, τυχόν πάσης φύσεως συλλογικές συμβάσεις εργασίας - περιλαμβανομένων και τυχόν επιχειρησιακών- διαιτητικές αποφάσεις κ.λ.π).
- 5.2 Οι τακτικές συμβατικές αποδοχές (συμβατικός μισθός) του προσωπικού αποτελούνται από ένα ενιαίο ποσό που συμφωνείται μεταξύ εργαζομένου και Εταιρίας και δεν μπορεί να είναι κατώτερο του συνόλου των εκάστοτε νόμιμων αποδοχών που ισχύουν και δεσμεύουν την Εταιρία εκ του νόμου (νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός ή όπως άλλως εκάστοτε ορίζονται οι νόμιμες κατώτατες αποδοχές από το νόμο), τυχόν Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών

αποφάσεων και οποιαδήποτε άλλη διάταξη που έχει ισχύ ουσιαστικού νόμου.

- 5.3 Οι πρόσθετες εθελούσιες αμοιβές, καθώς και κάθε τυχόν παροχή, προς τους εργαζόμενους πέρα από τις συμφωνημένες τακτικές ακαθάριστες αποδοχές τους, ανεξάρτητα από την φύση τους και από την εφ' άπαξ ή επανειλημμένη χορήγησή τους, θα θεωρούνται πάντα σαν οικειοθελείς παροχές από ελευθεριότητα της Εταιρίας, δεν θα συνιστούν νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση της Εταιρίας προς τους εργαζόμενους ούτε θα θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές τους, και διέπονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Επίσης, η Εταιρία διατηρεί οποτεδήποτε το δικαίωμα να τις παύει, μετατρέπει ή ανακαλεί, χωρίς ανάγκη ειδικής επανάληψης της άνω συμφωνίας σε κάθε περίπτωση χορήγησης τέτοιας παροχής.

ΑΡΘΡΟ 6. Καθήκοντα Εργαζομένων

- 6.1 Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν κάθε επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να αφιερώνουν τις ικανότητες, τις γνώσεις και την πείρα τους για την καλή εκτέλεση της εργασίας τους και να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντα της Εταιρίας, κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο.
- 6.2 Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, σύμφωνα με το άρθρο 10 του παρόντος Κανονισμού, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας, να μην απουσιάζουν χωρίς άδεια και να μην απασχολούνται κατά την διάρκεια του ωραρίου τους σε εργασίες άλλες άσχετες με αυτές που τους έχουν ανατεθεί από την Εταιρία ή σε άλλες ασχολίες. Οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους δεν επιτρέπεται να εγκαταλείπουν τη θέση τους παρά μόνο για υπηρεσιακούς λόγους ή ύστερα από έγγραφη άδεια του προϊσταμένου τους.
- 6.3 Σε περίπτωση κωλύματος των εργαζομένων να προσέλθουν στην εργασία τους, όταν δεν τους έχει δοθεί προηγουμένως άδεια απουσίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνουν το συντομότερο δυνατό και πάντως εντός μίας ώρας από την έναρξη του ωραρίου τους, τον προϊστάμενό τους σχετικά με τα αίτια και την εκτιμώμενη διάρκεια της απουσίας τους. Η μη έγκαιρη ειδοποίηση του κωλύματος και η αδικαιολόγητη απουσία αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα του εργαζομένου. Σε περίπτωση που η απουσία του εργαζομένου κριθεί ως αδικαιολόγητη, η Εταιρία, μεταξύ άλλων, δικαιούται να περικόψει τις αντίστοιχες αποδοχές.
- 6.4 Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, οφείλουν επίσης να κοινοποιούν στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού το τηλέφωνο επικοινωνίας και τη διεύθυνση στην οποία βρίσκονται σε περίπτωση που διαφέρουν από αυτά που έχουν γνωστοποιήσει στην Εταιρία.

Ο αριθμός των ημερών της άδειας ασθενείας που χορηγούνται με βάση την Ιατρική Γνωμάτευση, θα γνωστοποιείται αμέσως από τον ασθενή εργαζόμενο στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, εάν δε η ασθένεια συνεχιστεί, θα ακολουθείται η ίδια διαδικασία, δηλαδή αναγγελία της παράτασης, λήψη πρόσθετης Ιατρικής Γνωμάτευσης και γνωστοποίηση του αριθμού ημερών ασθενείας που χορηγήθηκαν.

Επισημαίνεται ότι:

- Η ασθένεια των εργαζομένων πρέπει να αποδεικνύεται με Ιατρική Γνωμάτευση αρμοδίου ιατρού, η οποία θα προσκομίζεται στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον Ασφαλιστικό Φορέα, την Ασφαλιστική Νομοθεσία και την οικεία Πολιτική της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει.
- Η διακοπή αδειας ασθενείας που έχει χορηγηθεί θα γίνεται μόνο μετά από νέα Ιατρική Γνωμάτευση ειδικευμένου ιατρού (όχι ειδικευόμενου) ανάλογα με την πάθηση του ασθενούς, (σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον Ασφαλιστικό Φορέα), διαφορετικά δεν θα γίνεται δεκτός για εργασία.

6.5 Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρία έχει δικαίωμα να ελέγχει, με γιατρούς της επιλογής της, την κατάσταση υγείας του ασθενούς εργαζόμενου. Επισημαίνεται ότι, η μη έγκαιρη δήλωση της ασθένειας, πολύ περισσότερο η ψευδής επίκληση ασθενείας, θεωρούνται σαν αδικαιολόγητη απουσία και αποτελούν παραπτώματα τα οποία ελέγχονται με αυστηρότητα.

6.6 Οι εργαζόμενοι οφείλουν να λαμβάνουν γνώση των εκάστοτε οδηγιών, αποφάσεων και επιχειρησιακών αρχών της Εταιρίας, που αφορούν στην υποχρέωση πίστης, εχεμύθειας, εμπιστευτικότητας, μη άσκησης ανταγωνιστικής δραστηριότητας, απορρήτου ή σε οποιοδήποτε άλλο θέμα σχετικό με την εκτέλεση της εργασίας τους, να υπογράφουν για την λήψη γνώσεως, όταν αυτό τους ζητηθεί, και να τις τηρούν απαρεγκλίτως. Κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τις αποφάσεις, οδηγίες και εντολές των προϊσταμένων τους, άμεσα και έμμεσα.

6.7 Οι εργαζόμενοι θα συμπεριφέρονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο προς τους πελάτες της Εταιρίας και θα τους παρέχουν τις υπηρεσίες τους με την μεγαλύτερη προθυμία, ευγένεια και ταχύτητα. Θα πρέπει ακόμα να συμπεριφέρονται άριστα στους συνάδελφους τους, να σέβονται την προσωπικότητα και τα δικαιώματά τους, ανεξάρτητα από την θέση τους στην ιεραρχία, να αποφεύγουν κάθε είδους διακρίσεις, προσβλητικούς χαρακτηρισμούς, παρενοχλήσεις ή αντιπαραθέσεις, να επιδεικνύουν έναντι τους την δέουσα κατανόηση, ευαισθησία, λεπτότητα και ευγένεια και να συνεργάζονται μαζί τους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να συμπεριφέρονται ευγενικά προς τους πελάτες της Εταιρίας καθώς και στους προμηθευτές και εν γένει συνεργάτες της Εταιρίας.

6.8 Οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, στο πλαίσιο συμβάσεων έργου της Εταιρίας με πελάτες της, οφείλουν να τηρούν τις οδηγίες και διαδικασίες τους, και γενικώς τους κανόνες λειτουργίας τους, ανεξάρτητα από τον τόπο παροχής των υπηρεσιών και ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες υλοποίησης του έργου.

6.9 Κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους στην Εταιρία οι εργαζόμενοι:



(α) Δεν θα απασχολούνται σε άλλη μισθωτή δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη άδεια της Εταιρίας, εφόσον εργάζονται στην Εταιρία υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

(β) Δεν θα μετέχουν ή αποκτούν συμφέροντα υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα απασχολούνται υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα αποκτούν ή μετέχουν σε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής ανταγωνιστική προς την Εταιρία ή σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνεργάζεται με την Εταιρία καθ' οιονδήποτε τρόπο (προμηθευτές, πελάτες της εταιρίας κλπ).

(γ) Δεν θα μετέχουν σε Δ.Σ. Ανωνύμων Εταιριών, ούτε θα αποκτούν ιδιότητα Διαχειριστού ΕΠΕ ή μέλους της διοίκησης εταιρίας άλλης μορφής ή την ιδιότητα του ετέρου σε ΟΕ, ΕΕ, χωρίς προηγούμενη άδεια της Εταιρίας. Η άρνηση της παροχής της σχετικής άδειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

6.10 Απαγορεύεται να επιδιώκουν οι εργαζόμενοι την εξασφάλιση πλεονεκτημάτων ή εύνοιας για τους ίδιους ή για τρίτους με βάση την ιδιότητα τους ως εργαζομένων της Εταιρίας. Δεν επιτρέπεται ακόμη να χρησιμοποιούν τρίτα πρόσωπα ή έμμεσους τρόπους, για την εξασφάλιση εργασιακών πλεονεκτημάτων ή για τη λήψη ή ματαίωση εταιρικής απόφασης. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να μην αποδέχονται από οποιονδήποτε, άμεσο ή έμμεσο δώρο, παροχή, χρηματική ή άλλη ανταμοιβή, οποιασδήποτε φύσεως σε σχέση με προσφερθείσες υπηρεσίες ή υπηρεσίες που πρόκειται να προσφερθούν.

6.11 Οι εργαζόμενοι οφείλουν να αποφεύγουν κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που αντιτίθεται στα συμφέροντα της Εταιρίας ή είναι ασυμβίβαστη με την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και την θέση τους στην Εταιρία ή που από την φύση της θέτει εν αμφιβόλω την ευσυνείδητη άσκηση των καθηκόντων τους και/ή περιορίζει την προσήλωσή τους στην εργασία τους. Επίσης, οι εργαζόμενοι οφείλουν να αποφεύγουν κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που οδηγεί σε χρήση μέσων, υποδομών, δεδομένων, προσβάσεων ή ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρίας για ίδιον όφελος ή προς όφελος συνδεδεμένων με αυτούς τρίτων προσώπων ή που επηρεάζει προς όφελος των ιδίων ή προς όφελος τρίτων προσώπων τις εν γένει διαδικασίες και αποφάσεις της Εταιρίας, όπως ενδεικτικά: σύναψη συμβάσεων, χορηγήσεων ή προμηθειών.

6.12 Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της Εταιρίας, για την συμμετοχή των εργαζομένων σε δραστηριότητες, που ασκούνται εκτός ωρών εργασίας, στο πλαίσιο νόμιμης πολιτικής, συνδικαλιστικής, κοινωφελούς, κοινωνικής ή αθλητικής δράσης. Οι εργαζόμενοι, όμως, που συμμετέχουν σε τέτοιες δραστηριότητες, οφείλουν να μην συνδέουν, ούτε να αφήνουν να συνδεθεί, το όνομα της Εταιρίας με οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.

6.13 Απαγορεύεται στους εργαζομένους να κάνουν δημόσιες δηλώσεις στο όνομα της Εταιρίας, χωρίς προηγούμενη συναίνεση της Διοίκησης.

6.14 Οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται, ούτε ατομικά λόγω θέσης, ούτε μετέχοντες σε αρμόδια συλλογικά όργανα, να συμμετέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εξέταση, επίλυση ή απόφαση επί ζητήματος ή υποθέσεως για το οποίο οι ίδιοι ή συγγενείς τους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού έχουν προφανές συμφέρον.

6.15 Εργαζόμενοι σύζυγοι ή συμβίοι με σύμφωνο συμβίωσης ή συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού, δεν μπορούν να τελούν σε σχέση προϊσταμένου προς υφιστάμενο.

6.16 Οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τους κανόνες υγείας, υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, όπως ισχύουν στην Εταιρία, αλλά και τις σχετικές με τα θέματα αυτά διατάξεις της οικείας νομοθεσίας τόσο για την προστασία των ιδίων όσο και των λοιπών εργαζομένων. Επίσης να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινοχρήστων χώρων και να επισημαίνουν στους Προϊσταμένους τους κάθε γεγονός που είναι αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες. Ακόμη, οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία που οργανώνονται από την Εταιρεία. Απαγορεύεται το κάπνισμα σε όλους τους χώρους εργασίας. Επίσης απαγορεύεται η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, καθώς και η χρήση οιονδήποτε παράνομων ναρκωτικών ουσιών και η κατάχρηση νομίμων εξαρτησιογόνων ουσιών κατά τη διάρκεια της εργασίας.

6.17 Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να προβάλλουν εγγράφως παράπονα/ αιτήματα προς την Εταιρία. Τούτο υποχρεούνται να πράττουν ιεραρχικώς, δηλαδή προς τον άμεσο προϊστάμενό τους. Στην περίπτωση κατά την οποία, ο ανωτέρω προϊστάμενος δεν απαντήσει ή η απάντηση του ήθελε κριθεί μη ικανοποιητική από τον υπάλληλο, τότε αυτός δικαιούται εγγράφως να προσφύγει στους επόμενους βαθμούς ιεραρχίας.

6.18 Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να δηλώνουν εγγράφως χωρίς καθυστέρηση στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού κάθε αλλαγή στην οικογενειακή τους κατάσταση, κάθε αλλαγή διεύθυνσης κατοικίας τους, ηλεκτρονικής διεύθυνσης και των αριθμών τηλεφώνου τους, όπως και κάθε γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασιακή ή/ και μισθολογική τους σχέση με την Εταιρία ή που θα μπορούσε να αποτελέσει νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Εταιρία. Η Εταιρεία δεσμεύεται να λαμβάνει υπ' όψιν της τις ανωτέρω μεταβολές μόνο από την ημερομηνία έγγραφης γνωστοποίησής τους στην ως άνω Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού. Κανείς δεν μπορεί να διεκδικήσει αναδρομικά δικαιώματα που στηρίζονται σε στοιχεία που δεν είχε γνωστοποιήσει αποδεδειγμένα.

6.19 Οι εργαζόμενοι, είτε κατά την διάρκεια είτε μετά τη λήξη ή για οποιοδήποτε λόγο λύση της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρία, δεν θα αποκαλύπτουν σε οποιοδήποτε τρίτο, ούτε θα κάνουν χρήση με οποιοδήποτε τρόπο, οποιασδήποτε πληροφορίας ή στοιχείου σχετικών με την επιχείρηση, τις εργασίες, τα προϊόντα, επιχειρηματικές, διοικητικές και οικονομικές μεθόδους και πρακτικές, έρευνα και ανάπτυξη, μελλοντικές προθέσεις και επιχειρηματικά σχέδια, εμπορικά απόρρητα,



λογαριασμούς και οικονομικά στοιχεία, καταλόγους πελατών, πολιτική, υποθέσεις και συναλλαγές της Εταιρίας, της μητρικής, των θυγατρικών και των συνδεδεμένων με αυτή εταιριών ή οποιουδήποτε πελάτη ή συνεργάτη της, που περιήλθαν σε γνώση τους υπό την ιδιότητά τους ως εργαζομένων της Εταιρίας ή άλλως και θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια για να εμποδίσουν την περιέλευση τέτοιων πληροφοριών σε τρίτους. Μόνη εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα υπάρχει εάν και κατά το μέτρο που το αυτό είναι απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως αυτά καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία.

- 6.20 Επί τη λήξει της απασχόλησής τους για οποιοδήποτε λόγο, οι εργαζόμενοι θα επιστρέφουν αμέσως στην Εταιρία, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους της, οποιαδήποτε αλληλογραφία, έγγραφα, υπομνήματα, σημειώσεις, αρχεία, αναφορές, φακέλους, προδιαγραφές, έγγραφα τα οποία χρησιμοποίησε ή συνέταξε κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και οποιαδήποτε άλλα αντικείμενα που ανήκουν στην Εταιρία, που θα βρίσκονται τυχόν στην κατοχή τους ή υπό τον έλεγχο τους, μαζί με όποια τυχόν αντίγραφα των ανωτέρω.

ΑΡΘΡΟ 7. Πνευματικά δικαιώματα

- 7.1 Οποιοδήποτε έργο, σχέδιο, εργασία, γραπτό κείμενο, ανάπτυξη πλάνου, τεχνικά δεδομένα, λογισμικό, περιεχόμενο διαλέξεων και οτιδήποτε παραχθεί στο πλαίσιο της παρεχόμενης εργασίας από Εργαζόμενο (στο εξής: έργο), ανήκει στην Εταιρία και ουδεμία αξίωση έχει επ' αυτού ο Εργαζόμενος, με την επιφύλαξη της σχετικής περί πνευματικής ιδιοκτησίας νομοθεσίας.
- 7.2 Μελέτες, εφευρέσεις και ευρεσιτεχνίες, που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του Εργαζομένου, ανήκουν στην Εταιρία.
- 7.3 Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος καταστεί πνευματικός δημιουργός κατά τις διατάξεις του ν. 2121/1993 όπως εκάστοτε ισχύει και από της καθ' οιονδήποτε τρόπο και καθ' οιονδήποτε χρόνο δημιουργίας του έργου, αυτοδικαίως και συγχρόνως προς την δημιουργία του, μεταβιβάζονται στην Εταιρία, πέραν και επιπλέον των υπό του άρθρου 8 του ν.2121/1993, όπως εκαστοτε ισχυει, προβλεπομένων εξουσιών χωρίς επιπλέον αμοιβή ή οποιοδήποτε αντάλλαγμα προς τον εργαζόμενο και χωρίς ανάγκη σύναψης ιδιαίτερης προς τούτο συμφωνίας, το εκ της πνευματικής ιδιοκτησίας του εργαζομένου περιουσιακό δικαίωμα επί του έργου εν τω συνόλω του, ως και το σύνολο των εξ' αυτού απορρεουσών εξουσιών.
- 7.4 Η Εταιρεία δικαιούται, όπως ασκεί το σύνολο των εξουσιών που απορρέουν εκ του ως άνω περιουσιακού δικαιώματος καθ' οιονδήποτε χρόνο και τρόπο και σε οποιονδήποτε τόπο και για οποιονδήποτε σκοπό και δι' οιονδήποτε μέσων εκμετάλλευσης.
- 7.5 Η Εταιρεία δικαιούται να ασκεί το ηθικό δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος επί του έργου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2121/1993, όπως εκάστοτε ισχύει.

7.6 Η κατά τα άνω μεταβίβαση του περιουσιακού δικαιώματος επί του έργου, ως και η συναίνεση του εργαζομένου στην άσκηση του ηθικού δικαιώματος από την Εταιρία και των εξ αυτών των δικαιωμάτων απορρεουσών εξουσιών δεν εξαρτάται ή επηρεάζεται από την τροποποίηση, λύση ή λήξη της σχέσης εργασίας για όσο χρόνο υφίσταται νόμιμα και λειτουργεί η Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 8. Υποχρεώσεις της Εταιρίας

8.1 Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

8.2 Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά ώστε οι Προϊστάμενοι και οι ιεραρχικά ανώτεροι να φροντίζουν για την εκπαίδευση και προαγωγή των ικανοτήτων και της γνώσης των υφισταμένων τους, σε θέματα σχετικά με την εργασία τους στην Εταιρία.

8.3 Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι ιεραρχικά προϊστάμενοι γενικότερα να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι υφιστάμενοι τους θα είναι πληροφορημένοι επί των γενικών επιχειρησιακών αρχών και όλων των εκάστοτε οδηγιών και αποφάσεων της Εταιρίας που τους αφορούν. Οι ανωτέρω πρέπει να επιβλέπουν και να διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω οδηγιών από τους υφιστάμενους τους και την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους και να τους παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και εξηγήσεις.

8.4 Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι προϊστάμενοι να παρέχουν στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και στην Διοίκηση της Εταιρίας αντικειμενικές κρίσεις σχετικά με την εργατικότητα, την ικανότητα, το ήθος και την συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να αναφέρουν οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη των ανωτέρω που είτε είναι εκτός από την συνήθη και προσήκουσα εκτέλεση της εργασίας και των καθηκόντων τους είτε θα ήταν δυνατό να αποτελέσει πηγή παραπόνων.

8.5 Η Εταιρία σεβόμενη τον νόμο περί προσωπικών δεδομένων τηρεί στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού ατομικό φάκελο για κάθε εργαζόμενο, στον οποίο περιλαμβάνονται κάθε πληροφορία, έγγραφο και στοιχείο που τον αφορά και σχετίζεται με τη σχέση εργασίας του και την εργασιακή του κατάσταση (ενδεικτικά, σύμβαση εργασίας, τροποποιήσεις, προαγωγές, ηθικές και υλικές αμοιβές, άδειες, ασθένειες, απουσίες, μετακινήσεις σε άλλες θέσεις εργασίας, βιογραφικό, φωτογραφία, στοιχεία ταυτότητας, πιστοποιητικά, βεβαιώσεις, στοιχεία σχετικά με οικογενειακή κατάσταση, προϋπηρεσία, δελτία αξιολόγησης, πειθαρχικές κυρώσεις, στοιχεία σχετικά με τη λήξη ή λύση της απασχόλησής τους, κ.λ.π.). Ο εργαζόμενος δικαιούται οποτεδήποτε μετά από αίτησή του να λαμβάνει γνώση όλων των στοιχείων του φακέλου του, ο οποίος όμως αποτελεί περιουσιακό στοιχείο της Εταιρίας.

8.6 Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και να απαγορεύει οποιαδήποτε διακριτική μεταχείρισή τους, δυσμενή ή ευμενή, λόγω φύλου, φυλής, εθνικότητας,

θηρσκειύματος, κοινωνικής θέσης, σεξουαλικών προτιμήσεων, πολιτικών πεποιθήσεων και ιδεολογικών θέσεων τους.

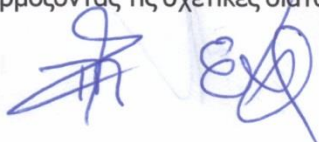
- 8.7 Η συνδικαλιστική δραστηριότητα των εργαζομένων είναι συνταγματικό δικαίωμά τους και ασκείται στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας. Η νόμιμη συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν επηρεάζει, θετικά ή αρνητικά, την εργασιακή κατάσταση και εξέλιξη των εργαζομένων και κάθε ανάμειξη της Εταιρίας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.
- 8.8 Η Εταιρία πρέπει να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.
- 8.9 Η εταιρεία οφείλει να τηρεί τους όρους, κανόνες και προδιαγραφές ασφαλείας, όπως εκάστοτε ισχύουν, να παρέχει εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας στους εργαζόμενους και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξασφάλιση και / ή μείωση κάθε κινδύνου από εγκληματικές πράξεις.
- 8.10 Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα κάθε φορά νομοθεσία σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.
- 8.11 Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρίας συνιστούν και αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατά τα λοιπά οι εργαζόμενοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τους κάθε μορφής κανόνες δικαίου, που διέπουν το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στην Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 9. Αξιολόγηση των εργαζομένων

- 9.1 Η αξιολόγηση διενεργείται βάσει κριτηρίων και μεθόδων που καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες και ανάλογα με την κατηγορία προσωπικού, στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος και αποβλέπει στην αξιολόγηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων και ικανοτήτων του και στην έρευνα επίτευξης των τεθέντων επαγγελματικών στόχων και - μέσω των ανωτέρω - στην ανάπτυξη των επαγγελματικών του ικανοτήτων.
- 9.2 Διενεργείται από τον άμεσο προϊστάμενο του εργαζομένου και ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει γνώση της αξιολόγησης και να παραθέτει εγγράφως τυχόν σχόλιά του επ' αυτής. Δικαιούται ακόμη, να ζητεί και να λαμβάνει από την Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, αντίγραφο του εντύπου αξιολόγησής του.

ΑΡΘΡΟ 10. Ωράριο εργασίας

Η Εταιρία δικαιούται να καθορίζει τις ώρες προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων ανάλογα με τις ανάγκες της, τηρώντας τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις. Η Εταιρία απασχολεί το προσωπικό της εφαρμόζοντας τις σχετικές διατάξεις περί ωραρίου εργασίας. Η Εταιρία, ανάλογα με τις ανάγκες της, μπορεί



να ορίζει για όλους ή για κατηγορίες εργαζομένων της οποιαδήποτε μορφή ελαστικού ωραρίου ή ωραρίου κατά βάρδιες και να μετατρέπει ή καταργεί αυτό, μέσα στο πλαίσιο και τις διαδικασίες της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

ΑΡΘΡΟ 11. Μετακινήσεις προσωπικού

- 11.1 Η Εταιρία δικαιούται να μεταβάλλει τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις, θέσεις, εγκαταστάσεις και καταστήματα, ήδη υπάρχοντα ή τα οποία θα δημιουργηθούν μελλοντικά, της Εταιρίας ή τρίτων με τους οποίους υφίσταται ειδική σχέση με την Εταιρία, στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, ανάλογα με τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες της Εταιρίας και σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης, λαμβάνοντας υπ' όψιν την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Οι ανωτέρω μεταβολές του τόπου απασχόλησης των εργαζομένων επιτρέπονται εφόσον δεν συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των ατομικών όρων εργασίας, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- 11.2 Η Εταιρία υποχρεούται να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο σε περίπτωση μεταβολής του τόπου απασχόλησής του μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να του δοθεί η δυνατότητα να ρυθμίσει τυχόν οικογενειακές, προσωπικές ή άλλες εκκρεμότητες. Σε περίπτωση που εξαιρετικοί λόγοι επιβάλλουν την άμεση μετακίνηση του εργαζομένου στο νέο τόπο απασχόλησής του, η Εταιρία θα παρέχει στον εργαζόμενο μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη μετακίνησή του, τον αναγκαίο χρόνο για τη ρύθμιση των οικογενειακών, προσωπικών και λοιπών εκκρεμοτήτων του.
- 11.3. Η Εταιρία δύναται για κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών να αποστέλλει εκτάκτως και προσωρινώς εργαζομένους εκτός του συνήθους και συμφωνημένου τόπου εργασίας τους. Σε περίπτωση απασχόλησης του εργαζομένου εκτός έδρας, ο εργαζόμενος δικαιούται τις παροχές που προβλέπει η εργατική νομοθεσία ή τυχόν ευνοϊκότερη ρύθμιση εκ μέρους της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 12. Πειθαρχική διαδικασία -Πειθαρχικά Παραπτώματα και Πειθαρχικές Ποινές.

- 12.1 Ως πειθαρχικό παράπτωμα, που συνεπάγεται πειθαρχική ποινή, θεωρείται η παράβαση των καθηκόντων των εργαζομένων, όπως περιγράφονται κατωτέρω και γενικότερα, κάθε παράβαση των υπηρεσιακών καθηκόντων, όπως και κάθε πράξη ή παράλειψη του εργαζομένου, που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα της Εταιρίας και να μειώσει το κύρος της.
- 12.2 Ενδεικτικά, και όχι περιοριστικά, στα πειθαρχικά παραπτώματα περιλαμβάνονται και τα ακόλουθα:
- Αγενής ή απρεπής συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους, ή τους πελάτες.
 - Μη τήρηση των κανόνων και των οδηγιών της Εταιρίας και του παρόντος Κανονισμού.
 - Μη τήρηση της εχεμύθειας, όσον αφορά στις εργασίες και υποθέσεις της Εταιρίας και των πελατών της.
 - Οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη έναντι της Εταιρίας, συναδέλφων, πελατών ή τρίτων, που τιμωρείται ποινικά κατά τον νόμο



- Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση προσέλευσης στην εργασία, η έξοδος από την Εταιρία χωρίς κατάλληλη άδεια από τον προϊστάμενο, η αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την κανονική ώρα, η μη έγκαιρη ενημέρωση για αδυναμία προσέλευσης στην εργασία, η μη τήρηση των διαδικασιών των σχετικών με τις άδειες, η παράλειψη χρήσης της κάρτας εισόδου-εξόδου στους χώρους εργασίας
- Εκτέλεση κατά τις εργάσιμες ώρες οποιασδήποτε άλλης εργασίας, ή άλλης απασχόλησης, που δεν έχει σχέση με την εργασία του εργαζομένου στην Εταιρία.
- Χρησιμοποίηση της ιδιότητας του εργαζομένου της Εταιρίας για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων.
- Οποιαδήποτε πράξη που αντίκειται στις κείμενες διατάξεις που αφορούν τις εργασίες, που αποτελούν το επιχειρηματικό αντικείμενο της Εταιρίας.
- Η παράλειψη εκτέλεσης, η μη έγκαιρη καθώς επίσης και η πλημμελής εκτέλεση καθήκοντος ή εργασίας
- Η απείθεια προς τις εντολές των προϊστάμενων, η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας.
- Η φθορά πραγμάτων που ανήκουν στην Εταιρεία λόγω κακής χρήσης και η αμέλεια για τη φύλαξη ή συντήρησή τους.
- Αποδοχή αμοιβών, δώρων, κ.λ.π., πλεονεκτημάτων από συναλλασσόμενους με την Εταιρία.
- Ο χρηματισμός, η δωροληψία, η χρησιμοποίηση μέσων και δυναμικού της Εταιρίας για την εκτέλεση ιδίων εργασιών ή εργασιών τρίτων ξένων προς την Εταιρία.

12.3 Προβλέπονται οι ακόλουθες πειθαρχικές ποινές :

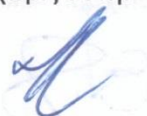
- Γραπτή Επίπληξη
- Πρόστιμο μέχρι 15 ημέρες

12.4 Οι Πειθαρχικές Ποινές πρέπει να επιβάλλονται με αιτιολογημένη έγγραφη απόφαση και με την ακόλουθη διαδικασία:

(α) Αρμόδιο όργανο για την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης των εργαζομένων στην Εταιρία είναι οι προϊστάμενοι του εργαζόμενου και σε κάθε περίπτωση η Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού.

(β) Η πειθαρχική δίωξη ασκείται με έγγραφη κλήση σε απολογία του διωκόμενου από το αρμόδιο όργανο της Εταιρίας. Η έγγραφη απολογία του διωκόμενου πρέπει να υποβληθεί μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την ημερομηνία που περιήλθε σ' αυτόν η κλήση του σε απολογία. Η κλήση σε απολογία, η οποία κοινοποιείται στον διωκόμενο με απόδειξη και αν αυτός αρνηθεί να την παραλάβει με δικαστικό επιμελητή, πρέπει να αναφέρεται με σαφήνεια και λεπτομέρεια στο πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο κατηγορείται. Πριν από την υποβολή της απολογίας, ο διωκόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει να λάβει γνώση όλων των εγγράφων που αφορούν την υπόθεση για την οποία κινήθηκε η εναντίον του πειθαρχική διαδικασία. Αν η απολογία δεν υποβληθεί μέσα στην ανωτέρω προθεσμία, η ποινή μπορεί να επιβληθεί και χωρίς αυτή.





(γ) Στον υπηρεσιακό φάκελο του εργαζομένου γίνεται μνεία κάθε επιβληθείσας πειθαρχικής ποινής.

(δ) Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται έγγραφα στον εργαζόμενο, ο οποίος και υπογράφει χρονολογημένο αποδεικτικό. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί να υπογράψει το αποδεικτικό, το αρμόδιο όργανο για την άσκηση πειθαρχικής δίωξης, με την επίδοση σημειώνει την άρνηση αυτή πάνω στο αποδεικτικό, το χρονολογεί και το υπογράφει.

(ε) Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά της επιβληθείσας σ' αυτόν πειθαρχικής ποινής, εντός πέντε (5) ημερών από την παραλαβή της πειθαρχικής απόφασης, ενώπιον του Δ/ντος Συμβούλου της Εταιρίας.

(στ) Η εκτέλεση των πειθαρχικών αποφάσεων λαμβάνει χώρα, εφόσον αυτές έχουν τελεσιδικήσει.

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

(η) 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 Εταιρία δικαιούται περαιτέρω να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο δικαίωμα της σε συνάρτηση με αυτές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Η όλη πειθαρχική διαδικασία δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την άσκηση από την Εταιρία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματος της έναντι εργαζομένων, και δη εκείνου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο, ιδίως δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας της Εταιρείας όταν λαμβάνουν χώρα μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, σύμφωνα με τους ορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, καθώς η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

ΑΡΘΡΟ 13. Πειθαρχικά όργανα

Αρμόδια πειθαρχικά όργανα είναι οι ιεραρχικά προϊστάμενοι του εργαζομένου και ο Επικεφαλής της Επιχειρησιακής Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού και μπορούν να επιβάλουν τις εξής πειθαρχικές ποινές:

- Ο προϊστάμενος Τμήματος, γραπτή επίπληξη και ποινή έως του προστίμου των πέντε (5) ημερών.
- Ο Υποδ/ντής, γραπτή επίπληξη και ποινή έως του προστίμου των δέκα (10) ημερών
- Ο Δ/ντής, γραπτή επίπληξη και ποινή έως του προστίμου των δεκαπέντε (15) ημερών
- Ο Επικεφαλής της Επιχειρησιακής Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να επιβάλλει όλες τις



προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές.

ΑΡΘΡΟ 14. Δικαίωμα Υπογραφής

- 15.1 Η χορήγηση στον εργαζόμενο από την Εταιρία δικαιώματος εκπροσώπησης της Εταιρίας και/ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρίας, δεν συνεπάγεται την απόκτηση οποιουδήποτε άλλου δικαιώματος από τον εργαζόμενο -ανεξάρτητα από το διάστημα κατά το οποίο διήρκεσε η χορήγηση- και μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε.
- 15.1 Τα ανωτέρω ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις χορήγησης δικαιώματος εκπροσώπησης ή υπογραφής, χωρίς ανάγκη ρητής επανάληψης των άνω επιφυλάξεων.

ΑΡΘΡΟ 15. Λύση της Εργασιακής Σχέσης

- 16.1 Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας είναι, εκτός αν άλλως ρητά προβλέπεται στις ίδιες, συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- 16.2 Όλες οι εργασιακές συμβάσεις λήγουν ή μπορούν να καταγγελθούν κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Επίσης, μπορεί οποτεδήποτε να συμφωνηθεί η λύση, κοινή συναινέσει, της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.
- 16.3 Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστικά ούτε από την Εταιρεία ούτε από τον εργαζόμενο, αλλά μέσα στα υπό των άρθρων 281 και 288 Α.Κ. οριζόμενα όρια.
- 16.4 Η πειθαρχική διαδικασία του άρθρου 12 του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την άσκηση από την Εταιρία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι των εργαζομένων, ιδίως του δικαιώματος της καταγγελίας και δεν περιορίζει χρονικώς ή από οποιασδήποτε άλλης πλευράς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, ιδίως δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας της Εταιρείας όταν λαμβάνουν χώρα μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, σύμφωνα με τους ορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, καθώς η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

ΑΡΘΡΟ 16. Κατάργηση προηγούμενων ρυθμίσεων

Η παρούσα ρύθμιση των θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρία, καταργεί κάθε προηγούμενη ρύθμιση η οποία αντίκειται στον παρόντα Κανονισμό και τις οδηγίες της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 17. Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων στην Εταιρία και θα είναι αναρτημένος σε εμφανή και προσιτό για τους εργαζόμενους μέρος των γραφείων και

του χώρου εργασίας ή στο intranet της Εταιρίας.

Σε περίπτωση νόμιμης τροποποίησης του παρόντα Κανονισμού, η Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού μεριμνά για την κοινοποίηση της εν λόγω τροποποίησης στους εργαζομένους.

Η εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση του Προσωπικού και της Διοίκησης και καμία παραβίασή τους, έστω και αν εξακολουθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα ή αν δεν θεραπευθεί, δεν μπορεί να ερμηνευθεί ως κατάργησή τους ή παραίτηση από αυτές.

