ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ - ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(Άρθρο 3 του Ν. 1876/1990)

Στην Πάτρα, σήμερα 22 Μαΐου 2026, οι υπογράφοντες το παρόν

αφ' ενός μεν ο Άγγελος Μανιατόπουλος, ως πρόεδρος, διευθύνων σύμβουλος και νόμιμος εκπρόσωπος της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε», εδρεύουσας στον Άγιο Βασίλειο Πατρών και εκπροσωπούμενης νόμιμα (ΑΦΜ 094174687)

και αφ' ετέρου οι Κωνσταντίνος Πλώτας και Ζήσιμος Ντούκας, πρόεδρος και γενικός γραμματέας αντίστοιχα του Δ.Σ. του σωματείου εργαζομένων στον όμιλο επιχειρήσεων «ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ» - ΔΙΟΓΕΝΗΣ,

συμφώνησαν και συναποδέχθηκαν τα ακόλουθα:

Αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη συνομολογούν ότι η νομική εναρμόνιση του εργασιακού περιβάλλοντος της εταιρίας με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021, προϋποθέτει τη σύναψη της παρούσας δια της οποίας προστίθενται στον ισχύοντα κανονισμό της εταιρίας ρυθμίσεις και διατάξεις με κανονιστικό περιεχόμενο ενσωμάτωσης των επιταγών της κείμενης νομοθεσίας.
Έτσι τα συμβαλλόμενα μέρη, συμφωνούν την τροποποίηση των παραγράφων 1.1., 1.7., 2.6., 4.2., 4.3., 7.6., 7.7., 11.4. και των άρθρων 8 και 10 του κανονισμού, τα οποία παρατίθενται αυτούσια, όπως διαμορφώνονται μετά τις συμφωνηθείσες τροποποιήσεις - προσθήκες στα εν λόγω άρθρα και συγκεκριμένα:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α
ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΑΡΘΡΩΝ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ

ΑΡΘΡΟ 1
ΣΚΟΠΟΣ-ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ-ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ-ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

1.1. Ο παρών Κανονισμός Εργασίας έχει ως αντικείμενο την κατά τρόπο συγκεκριμένο ρύθμιση επιμέρους εργασιακών θεμάτων, τα οποία ανακύπτουν στα πλαίσια λειτουργίας της Εταιρίας, ενώ ο σκοπός του είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων της Εταιρίας και των εργαζομένων σε αυτήν. Η τήρηση του παρόντος κανονισμού και η εφαρμογή των διατάξεών του, καθώς και η προαγωγή των συμφερόντων της Εταιρίας, συνιστούν θεμελιώδη υποχρέωση όλων των εργαζομένων.

1.7. Ο παρών Κανονισμός συντάχθηκε από κοινού και σε συνεργασία από την Εταιρία και το Σωματείο Εργαζομένων σε αυτή, όπως ορίζει ο νόμος.

ΑΡΘΡΟ 2
ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.6. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να τηρεί πάντοτε ενήμερη την Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρίας για την ακριβή διεύθυνση της κατοικίας του. Τυχόν μεταβολή αυτής πρέπει να γνωστοποιείται αυθημερόν, έστω και αν είναι προσωρινή. Το ίδιο ισχύει και για τους αριθμούς τηλεφώνου και τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει δοθεί στην εταιρία από τον εργαζόμενο.

ΑΡΘΡΟ 4
ΑΠΟΔΟΧΕΣ- ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

4.2. Η καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων γίνεται μέσω τραπέζης με πίστωση των λογαριασμών των εργαζομένων.

4.3. Κρατήσεις επί των αποδοχών του προσωπικού επιτρέπονται μόνο:
α. Από προκαταβολές που έδωσε η επιχείρηση έναντι αποδοχών
β. Από πρόστιμα που επιβλήθηκαν βάσει του παρόντος Κανονισμού
γ. Από φόρους υπέρ του Δημοσίου και από εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών κατά το λόγο συμμετοχής του εργαζομένου, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Νόμου.
δ. Από άλλη αιτία, μόνον όπως ο νόμος ορίζει.

ΑΡΘΡΟ 7
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.6. Απαγορεύεται η χρήση προϊόντων καπνού σε όλους τους χώρους της εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 3730/2008 (Α΄ 262), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

7.7. Απαγορεύεται η κυκλοφορία και παραμονή των εργαζομένων σε χώρους της Εταιρίας που δεν σχετίζονται κατά τρόπο συγκεκριμένο με τα επαγγελματικά τους καθήκοντα. Η Εταιρία δύναται να ορίζει με απόφασή της συγκεκριμένους χώρους, στους οποίους κανένας εργαζόμενος δεν θα επιτρέπεται να κυκλοφορεί, εκτός εάν έχει ειδική άδεια προς τούτο από τη Γενική Διεύθυνση.

ΑΡΘΡΟ 8
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

8.1. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσέρχονται εγκαίρως στους τόπους εργασίας τους. Επίσης, οφείλουν να χρησιμοποιούν την κάρτα παρουσίας τους,

τόσο κατά την είσοδο, όσο και κατά την έξοδο τους από το χώρο εργασίας, για την ορθή ενημέρωση του ψηφιακού αρχείου παρουσιών και του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

8.2. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα προς τις αποφάσεις και εντολές της διοικήσεως της Εταιρίας, καθώς και τις οδηγίες των προϊσταμένων των διαφόρων τμημάτων και διευθύνσεων.

8.3. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται ευπρεπώς προς κάθε προϊστάμενο, συνάδελφο ή τρίτο ερχόμενο σε επαφή μαζί τους για υποθέσεις της Εταιρίας.

8.4. Η Εταιρία συμμορφώνεται πλήρως στις διατάξεις του Ν. 4808/2021 σχετικά με την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, προκειμένου να αποτρέπονται και τιμωρούνται οι σχετικές παράνομες πράξεις. Επομένως, ότι δεν προβλέπεται από τον παρόντα κανονισμό ή είναι αντίθετο στις παρακάτω διατάξεις, συμπληρώνεται ή διορθώνεται από τις αντίστοιχες του Ν. 4808/2021. Το σύνολο των απασχολούμενων στην εταιρία, ανεξάρτητα από βαθμίδα και ειδικότητα, ακόμη και αν δεν υπάγονται στις λοιπές διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, πρέπει να απέχουν απολύτως από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, να προλαμβάνουν και αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

8.5. Με το παρόν άρθρο προστατεύονται άπαντες οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της Εταιρίας.

8.6. Το παρόν άρθρο ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στην επιχείρηση, που τυχόν εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της απασχόλησης των εργαζομένων της, ή είναι συνδεδεμένες ή προκύπτουν από αυτήν:
α. στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
β. σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, ήτοι σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρία,
γ. κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

δ. μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
ε. σε καταλύματα που παρέχει η Εταιρία,
στ. κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία του.

8.7. Η Εταιρία και ειδικότερα τα Πειθαρχικά Όργανα αυτής υποχρεούνται:
α. να παραλαμβάνουν κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά με κάθε πρόσφορο τρόπο (γραπτά, προφορικά, μέσω email κ.ο.κ.), που εξασφαλίζει την ταχεία επικοινωνία με τον καταγγέλλοντα και διασφαλίζει την προστασία του θύματος, καθώς και να διευκολύνουν και να μην παρεμποδίζουν κατά οποιονδήποτε τρόπο την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,
β. να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα, με αμεροληψία και στο πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
γ. να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,
δ. να απαγορεύουν τυχόν αντίποινα προς αποφυγή της περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου και
ε. να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Προς το σκοπό του προηγούμενου εδαφίου, ο **Προϊστάμενος Προσωπικού** ορίζεται ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

8.8. Σύμφωνα με τα ανωτέρω η Εταιρία υποχρεούται να προστατεύει τους απασχολούμενους σε αυτήν από:
α. κάθε είδους παρενόχληση, ως συμπεριφορά που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου του απασχολούμενου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης,
β. μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου υπό την ιδιότητα του ως εργαζομένου.

8.9. Ειδικότερα, κάθε εργαζόμενος 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 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), στην υποβολή καταγγελίας εντός της επιχείρησης, κατά τα κατωτέρω αναφερόμενα. Συγκεκριμένα, κάθε θιγόμενο κατά τα ανωτέρω πρόσωπο δύναται να υποβάλλει κάθε καταγγελία ή αναφορά του στον Διευθυντή του οικείου τμήματος στο οποίο ανήκει με κάθε πρόσφορο μέσο, ακόμα και προφορικά. Το πρόσωπο που παραλαμβάνει την καταγγελία, αφού ενημερώσει πλήρως τον καταγγέλλοντα για τα σχετικά κατά τα ανωτέρω δικαιώματά του, υποχρεούται στη διενέργεια προκαταρκτικής εξέτασης της υπόθεσης με την αμελλητί κλήση του/των εμπλεκομένου/νων μερών (καταγγελλομένων). Για τα αποτελέσματα αυτής ενημερώνει άμεσα τον **Προϊστάμενο Προσωπικού** της Εταιρίας.

8.10. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να επιδεικνύουν πραγματικό ενδιαφέρον για τα καθήκοντα τους και τα συμφέροντα της Εταιρίας, να διαφυλάττουν τα μυστικά αυτής, τα οποία από την θέση τους ή την φύση της εργασίας τους περιέρχονται στην αντίληψή τους και να μην παρέχουν πληροφορίες για οτιδήποτε σε αναρμόδια πρόσωπα εντός και εκτός της Εταιρίας.

8.11. Οι εργαζόμενοι οφείλουν μην προξενούν βλάβες ή φθορές σε έπιπλα, εργαλεία, υλικά, μηχανήματα, οχήματα ή οποιαδήποτε άλλα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας και να φυλάσσουν και να συντηρούν αυτά σε καλή κατάσταση. Κάθε βλάβη ή φθορά οφειλόμενη σε υπαιτιότητα του εργαζομένου υποχρεώνει αυτόν σε καταβολή αποζημίωσης, η οποία παρακρατείται κατά τις διατάξεις του νόμου από τις αποδοχές του.

ΑΡΘΡΟ 10
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ

10.1. Πειθαρχικές παραβάσεις, ενδεικτικά αναφερόμενες, είναι:
10.1.1. η αμέλεια και η πλημμελής εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων,
10.1.2. η απείθεια στις οδηγίες και εντολές των ιεραρχικώς προϊσταμένων,
10.1.3. η παραβίαση των διατάξεων των νόμων,
10.1.4. η παραβίαση των διατάξεων του παρόντος κανονισμού,
10.1.5. η παραβίαση των αποφάσεων του Δ.Σ. και της Διευθύνσεως της Εταιρίας,
10.1.6. η απρεπής συμπεριφορά και εμφάνιση προς προϊσταμένους, συναδέλφους και τρίτους συναλλασσόμενους με την Εταιρία,
10.1.7. η παράβαση καθήκοντος και η απιστία περί την εργασία, η παραβίαση των κανόνων εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, η διαρροή πληροφοριών και

στοιχείων αφορόντων την Εταιρία σε ανταγωνιστές της ή σε τρίτους, η δυσφήμηση της Εταιρίας και εν γένει οποιαδήποτε συμπεριφορά παραβλάπτει καθ΄ οιονδήποτε τρόπο τα συμφέροντα και την υπόσταση της Εταιρίας,
10.1.8. η εκ μέρους οποιουδήποτε μέλους του προσωπικού επιχείρηση πράξεων που ενέχουν διάκριση, καταπίεση ή παρενόχληση λόγω φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου καθώς και πράξεων που ενέχουν παντός είδους βία και παρενόχληση κατά την εργασία, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.2. Η αυθαίρετη απουσία από την εργασία, η υπέρβαση του διαστήματος κάθε χορηγηθείσας άδειας, καθώς και η καθυστερημένη προσέλευση στον τόπο εργασίας, όπως επίσης και η επίκληση αποδεδειγμένα ψευδών δικαιολογιών σε περίπτωση απουσίας ή καθυστέρησης, αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.3. Αποτελούν επίσης πειθαρχικές παραβάσεις:
10.3.1. Η άρνηση εκτέλεσης αρμοδίως ανατεθείσας εργασίας, καθώς και η παράλειψη εκτέλεσης της εργασίας που οφείλει να προσφέρει ο εργαζόμενος,
10.3.2. η πρόκληση καθυστερήσεως και διακοπής της ομαλής ροής εργασίας,
10.3.3. οι φωνασκίες και οι διαπληκτισμοί, η πρόκληση επεισοδίων και ανωμαλίας στον χώρο εργασίας,
10.3.4. η παρεμπόδιση άλλων εργαζομένων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς και η άσχετη με την εργασία συνομιλία μαζί τους σε ώρα εργασίας
10.3.5. η ανάγνωση εντύπων που δεν έχουν σχέση με την εργασία, καθώς και η χρήση κάθε είδους ακουστικών, εκτός από αυτά που ενδέχεται να χρησιμοποιηθούν για την προστασία από θορύβους και τα οποία θα παρέχονται από την Εταιρία,
10.3.6. η χρήση κινητού τηλεφώνου σε ώρα εργασίας, αλλά και εν γένει κάθε απασχόληση του εργαζόμενου που είναι άσχετη με το αντικείμενο της εργασίας του κατά το χρόνο άσκησής της.

10.4. Η εισαγωγή, κατανάλωση ή διάθεση στους τόπους εργασίας οινοπνευματωδών ποτών ή οποιασδήποτε άλλης επιβλαβούς για την νηφαλιότητα των εργαζομένων ουσίας, η προσέλευση στους τόπους εργασίας σε κατάσταση μη πλήρους νηφαλιότητας και κάθε πράξη ή παράλειψη των εργαζομένων που μπορεί να κλονίσει την πειθαρχία και την ευρυθμία στους τόπους εργασίας ή το κύρος της εταιρίας γενικότερα αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.5. Η συμμετοχή του εργαζομένου σε απεργία που κηρύχθηκε παράνομη ή καταχρηστική, καθώς και κάθε αδικοπραξία που ενδέχεται να διαπραχθεί από εργαζόμενο κατά την διάρκεια απεργίας, ακόμα και νόμιμης (κατάληψη

εγκαταστάσεων της εταιρίας, παρακώλυση άλλων εργαζομένων, πρόκληση φθορών κ.λπ.), αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.6. Το κάπνισμα σε χώρους που δεν επιτρέπεται συνιστά πειθαρχική παράβαση (άρθρο 7.6. του παρόντος).

10.7. Η εκτέλεση της εργασίας για χρόνο λιγότερο από το καθορισμένο ωράριο, συμπεριλαμβανομένων των εκάστοτε ιδιόρρυθμων ή νόμιμων υπερωριών, που είναι συνέπεια αυθαίρετης ή αδικαιολόγητης απουσίας ή αργοπορίας ή πρόωρης αναχώρησης ή διακοπής χωρίς σημαντικό λόγο ή σχετική άδεια, ή η απασχόληση σε ενασχολήσεις ξένες ή άσχετες με την εργασία που έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.8. Η παράλειψη άσκησης ελέγχου και επίβλεψης από τους εκάστοτε επικεφαλής τμημάτων, η αδικαιολόγητα μειωμένη απόδοση και γενικά ή μη ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.9. Η άρνηση ή η αδικαιολόγητη αναβολή στην εκτέλεση των εντολών ή οδηγιών που δίνουν οι επικεφαλής τμημάτων, η κακόβουλη χρησιμοποίηση πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο των εργασιών της Εταιρίας, η άσκηση κριτικής προς την Εταιρία και τους εκπροσώπους της κατά τρόπο υβριστικό και η κακή διαγωγή κατά την άσκηση των καθηκόντων, καθώς και η προσβλητική, υποτιμητική ή απειλητική συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.10. Η ολιγωρία ή αδιαφορία για την προστασία και διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, η πρόκληση φθορών, η μη κανονική χρήση , η πλημμελής διαχείριση, η κλοπή, η εγκατάλειψη ή η υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, καθώς και η οιαδήποτε υπαίτια συμπεριφορά που κατατείνει στην απομείωση της αξίας ή την απώλεια περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας , συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.11. Η άρνηση του μισθωτού σε περίπτωση ασθενείας να προσκομίσει ιατρικές βεβαιώσεις ή να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση από τον ιατρό εργασίας της Εταιρίας συνιστά πειθαρχική παράβαση.

10.12. Η μη τήρηση των οδηγιών ή η πλημμελής χρήση σε σχέση με τον χειρισμό του μηχανολογικού εξοπλισμού εργασίας, όπως επί παραδείγματι των ανυψωτικών μηχανημάτων, συνιστά πειθαρχική παράβαση. Επίσης, συνιστά πειθαρχική παράβαση η χρήση των μηχανημάτων κατά τρόπο μη σύμφωνο με τον προορισμό τους, καθώς και η όποια αυθαίρετη παρέμβαση σε αυτά.

10.13. Η απρεπής συμπεριφορά έναντι πελατών ή παντός τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου, καθώς και η ανακοίνωση προς τρίτους,

συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων υπηρεσιών, διαπιστωμένα ψευδών ή ανακριβών στοιχείων, σε σχέση με οποιοδήποτε θέμα αφορά την Εταιρία, τους εργαζόμενους, τους πελάτες κ.λπ., που μπορεί να βλάψει την φήμη της Εταιρίας στην αγορά και στα συναλλασσόμενα με αυτήν πρόσωπα, καθώς και στις δημόσιες υπηρεσίες, συνιστά πειθαρχική παράβαση.

10.14. Η επίκληση διαπιστωμένα ψευδών γεγονότων στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης και για οποιονδήποτε λόγο, η καθ΄ οιονδήποτε τρόπο απόπειρα παραπλάνησης ή εξαπάτησης της Εταιρίας, η προσκόμιση στην Εταιρία ψευδών πιστοποιητικών, βεβαιώσεων ή οιωνδήποτε εγγράφων για οποιονδήποτε λόγο, καθώς και η ολική ή μερική απόκρυψη ουσιωδών στοιχείων σε σχέση με την εργασιακή σχέση, όπως επί παραδείγματι ιατρικών, νομικών κ.λπ. δεδομένων, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.15. Κάθε εν γένει παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος με πράξη ή παράλειψη είναι πειθαρχική παράβαση. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται από:
10.15.1. Τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού,
10.15.2. Τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας,
10.15.3. Τις οδηγίες που ισχύουν κάθε φορά,
10.15.4. Την καλή πίστη και τα κρατούντα εκάστοτε χρηστά και συναλλακτικά ήθη,
10.15.5. Το Νόμο.

ΑΡΘΡΟ 11
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

11.4. Σε εισήγηση για επιβολή ποινής σε εργαζόμενο μπορεί να προβεί το Σωματείο Εργαζομένων της Εταιρίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΟΛΟΥ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Μετά τις συμφωνούμενες με το παρόν τροποποιήσεις, ο ισχύων κανονισμός κωδικοποιείται πλέον σε ενιαίο κείμενο, το οποίο παρατίθεται ακολούθως, αυτούσιο:

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΥ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.»

ΑΡΘΡΟ 1
ΣΚΟΠΟΣ-ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ-ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ-ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

1.1. Ο παρών Κανονισμός Εργασίας έχει ως αντικείμενο την κατά τρόπο συγκεκριμένο ρύθμιση επιμέρους εργασιακών θεμάτων, τα οποία ανακύπτουν στα πλαίσια λειτουργίας της Εταιρίας, ενώ ο σκοπός του είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων της Εταιρίας και των εργαζομένων σε αυτήν. Η τήρηση του παρόντος κανονισμού και η εφαρμογή την διατάξεών του, καθώς και η προαγωγή των συμφερόντων της Εταιρίας, συνιστούν θεμελιώδη υποχρέωση όλων των εργαζομένων.

1.2. Ο παρών Κανονισμός Εργασίας αφορά τους εργαζομένους με οποιαδήποτε μορφή σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου στο εργοστάσιο, στα γραφεία και στα υποκαταστήματα της εδρεύουσας στον Άγιο Βασίλειο Ρίου Πατρών ανωνύμου εταιρίας με την επωνυμία «ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.».

1.3. Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού δεν έχουν εφαρμογή επί των νομικών και άλλων συμβούλων και των εξωτερικών συνεργατών της Εταιρίας. Επίσης, κάποιοι εργαζόμενοι, δυνάμει αποφάσεως της Διεύθυνσης της Εταιρίας δύνανται να εξαιρεθούν των διατάξεων του άρθρου 3 και της παραγράφου 1 του άρθρου 8 λόγω ιδιαιτερότητας της εργασίας τους.

1.4. Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού συμπληρώνουν τους όρους των μεταξύ της Εταιρίας και των ανωτέρω εργαζομένων ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφαρμόζονται δε συμπληρωματικά προς την εργατική νομοθεσία και τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

1.5. Ο παρών Κανονισμός, αφού εγκριθεί και αναρτηθεί σε δύο προσιτά και εμφανή για τους εργαζομένους σημεία, ισχύει από τη στιγμή της ανάρτησής του, δεσμεύοντας κάθε εργαζόμενο στη Εταιρία, ανεξαρτήτως του χρόνου προσλήψεώς του.

1.6. Ο παρών Κανονισμός ισχύει έως ότου τροποποιηθεί ή αντικατασταθεί σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

1.7. Ο παρών Κανονισμός συντάχθηκε από κοινού και σε συνεργασία από την Εταιρία και το Σωματείο Εργαζομένων σε αυτή, όπως ορίζει ο νόμος.

ΑΡΘΡΟ 2
ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1. Κάθε πρόσληψη εργαζομένου στην Εταιρία λαμβάνει χώρα σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τις εκάστοτε ισχύουσες αποφάσεις της Διεύθυνσης της Εταιρίας.

2.2. Η πρόσληψη γίνεται μόνον εγγράφως με υπογραφή συμβάσεως εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή έργου, η οποία καθορίζει το είδος των παρεχομένων υπηρεσιών και την αμοιβή του εργαζομένου.

2.3. Η διαδικασία προσλήψεως διεκπεραιώνεται κατά τα οριζόμενα στο νόμο από τη Διεύθυνση Προσωπικού ή την όποια άλλη αρμόδια προς τούτο Διεύθυνση ή Τμήμα της Εταιρίας, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον οργανόγραμμα και τις αποφάσεις της Διευθύνσεως της Εταιρίας.

2.4. Ο υπό πρόσληψη εργαζόμενος οφείλει να προσκομίσει εντός προθεσμίας που θα του τεθεί κάθε έγγραφο που θα του ζητηθεί, σύμφωνα με το νόμο και τις αποφάσεις της Διεύθυνσης της Εταιρίας. Τα προσωπικά δεδομένα καλύπτονται από ρήτρα εμπιστευτικότητας.

2.5. Κάθε εργαζόμενος οφείλει, εφόσον το ζητήσει η Εταιρία, να γνωστοποιεί την οικογενειακή του κατάσταση, την προϋπηρεσία του κ.λπ., εγγυώμενος για την ακρίβεια των δηλουμένων από αυτόν και προσκομίζοντας τυχόν σχετικά πιστοποιητικά.

2.6. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να τηρεί πάντοτε ενήμερη την Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρίας για την ακριβή διεύθυνση της κατοικίας του. Τυχόν μεταβολή αυτής πρέπει να γνωστοποιείται αυθημερόν, έστω και αν είναι προσωρινή. Το ίδιο ισχύει και για τους αριθμούς τηλεφώνου και τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει δοθεί στην εταιρία από τον εργαζόμενο.

2.7. Κατόπιν εγκρίσεως της Εταιρίας ο εργαζόμενος δύναται να χρησιμοποιεί ηλεκτρονική διεύθυνση, αριθμό τηλεφώνου, ηλεκτρονικό υπολογιστή, συσκευή τηλεφώνου, αυτοκίνητο ή τυχόν άλλα εταιρικά περιουσιακά στοιχεία για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σχέση εργασίας, εκτός εάν ορισθεί κάτι άλλο από την Διεύθυνση της Εταιρίας. Σε καμία περίπτωση δεν θεμελιώνεται οποιοδήποτε δικαίωμα (εμπράγματο ή ενοχικό, χρησικτησίας κ.λπ.) του εργαζομένου επί των ανωτέρω αγαθών και περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, άυλων ή υλικών, ακόμη και μετά από μακροχρόνια χρήση.

ΑΡΘΡΟ 3
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Η διάρκεια της εργασίας του προσωπικού της εταιρίας είναι η νόμιμη. Ειδικότερα, κάθε εργαζόμενος απασχολείται οκτώ (8) ώρες ανά ημέρα επί πέντε (5) ημέρες ανά εβδομάδα, δηλαδή σαράντα (40) ώρες, με Σάββατο και Κυριακή αργία. Αποκλίσεις επιτρέπονται στα πλαίσια του Νόμου σύμφωνα με τις διατάξεις περί ιδιόρρυθμων και νόμιμων υπερωριών. Επίσης, καθορίζεται καθημερινό υποχρεωτικό διάλειμμα από την εργασία, διάρκειας τριάντα (30) λεπτών της ώρας, εκ των οποίων τα 15 λεπτά αποτελούν παραχώρηση της εταιρίας, τα δε υπόλοιπα 15 λεπτά προσμετρώνται στον ημερήσιο χρόνο εργασίας, ο οποίος έτσι παρατείνεται κατά 15 λεπτά. Συνάγεται εκ των ανωτέρω ότι ο πραγματικός ημερήσιος χρόνος εργασίας είναι επτά (7) ώρες και σαράντα πέντε (45) λεπτά. Η απόφαση της εταιρίας για την διάρκεια του ως άνω διαλείμματος είναι ελεύθερα ανακλητή και δε δημιουργεί σε καμία περίπτωση επιχειρησιακή συνήθεια, η δε εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να απαιτήσει τον υπόλοιπο χρόνο εργασίας, μέχρι της συμπλήρωσης 40 ωρών την εβδομάδα, αμείβοντας τους εργαζόμενους με κανονικό ωρομίσθιο.

3.2. Το ωράριο εργασίας και ο χρόνος του διαλείμματος διαφέρουν από τμήμα σε τμήμα και καθορίζονται από τη Γενική Διεύθυνση ανάλογα με τις εκάστοτε διαμορφούμενες ανάγκες της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 4
ΑΠΟΔΟΧΕΣ- ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

4.1. Οι πάσης φύσεως αποδοχές των εργαζομένων της Εταιρίας καταβάλλονται δεδουλευμένες στο τέλος εκάστου μηνός.

4.2. Η καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων γίνεται μέσω τραπέζης με πίστωση των λογαριασμών των εργαζομένων.

4.3. Κρατήσεις επί των αποδοχών του προσωπικού επιτρέπονται μόνο:
α. Από προκαταβολές που έδωσε η επιχείρηση έναντι αποδοχών
β. Από πρόστιμα που επιβλήθηκαν βάσει του παρόντος Κανονισμού
γ. Από φόρους υπέρ του Δημοσίου και από εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών κατά το λόγο συμμετοχής του εργαζομένου, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Νόμου.
δ. Από άλλη αιτία, μόνον όπως ο νόμος ορίζει.

ΑΡΘΡΟ 5
ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

5.1. Οι άδειες χορηγούνται στο προσωπικό της εταιρίας όπως ορίζεται στο Νόμο.

5.2. Σε έκτακτες περιπτώσεις, είναι δυνατόν να χορηγηθούν άδειες χωρίς αποδοχές, πέραν των κανονικών αδειών, για ορισμένο χρονικό διάστημα, που δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τις 30 ημέρες κατ' έτος. Παρεκκλίσεις επιτρέπονται κατ' εξαίρεση μετά από απόφαση της Διεύθυνσης της Εταιρίας. Οι άδειες αυτές χορηγούνται πάντοτε μετά από γραπτή αίτηση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου, η οποία προεγκρίνεται και προσυπογράφεται από τον προϊστάμενό του και ακολούθως κατατίθεται στο λογιστήριο της εταιρίας, προς τελική έγκριση.

5.3. Η Διεύθυνση της Εταιρίας έχει το δικαίωμα να χορηγεί τμηματικά σε δύο περιόδους τις ετήσιες άδειες σε όλο το προσωπικό της ή σε τμήμα αυτού ή σε μεμονωμένο εργαζόμενο, όταν υπάρχει σοβαρή και επείγουσα ανάγκη της Εταιρίας, μετά από έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας.

ΑΡΘΡΟ 6
ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1. Η Εταιρία υποχρεούται να μεριμνά για την καθαριότητα και υγιεινή των γραφείων και των λοιπών χώρων εργασίας, καθώς και των κοινόχρηστων γενικά χώρων, συμπεριλαμβανομένου όλου του περιβάλλοντος χώρου εντός των ορίων ιδιοκτησίας της.

6.2. Την ίδια υποχρέωση διατηρήσεως της καθαριότητας των άνω χώρων έχουν και οι εργαζόμενοι. Ρύπανση των χώρων αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και τιμωρείται με επιβολή προστίμου κατ' άρθρο 11 του παρόντος.

6.3. Επίσης, οι εργαζόμενοι οφείλουν να διατηρούν καθαρά και σε καλή κατάσταση όλα τα ατομικά εργαλεία ή/και είδη ιματισμού που ενδεχομένως τους χορηγεί η Εταιρία για την εκτέλεση της εργασίας τους.

ΑΡΘΡΟ 7
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1. Η Εταιρία υποχρεούται να παίρνει όλα τα αναγκαία και ενδεδειγμένα μέτρα για την ασφάλεια των χώρων εργασίας γενικά (κτιρίων, μηχανών, εγκαταστάσεων κ.λπ.) προς αποφυγή ατυχημάτων.

7.2. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να αναφέρουν αμέσως στον άμεσο προϊστάμενο τους κάθε ανωμαλία ή βλάβη που παρουσιάζεται στις μηχανές, τα εργαλεία, τις εγκαταστάσεις κ.λπ. και η Εταιρία υποχρεούται να φροντίζει για την άμεση αποκατάσταση τους.

7.3. Οι επιστάτες, εργοδηγοί και λοιποί προϊστάμενοι τμημάτων οφείλουν να επιθεωρούν, πριν και μετά τη λήξη της εργασίας, την καταλληλότητα και την ασφάλεια των μηχανημάτων, συσκευών και εργαλείων, των εγκαταστάσεων και εν γένει των χώρων εργασίας, έχουν δε την υποχρέωση να αναφέρουν άμεσα στον αρμόδιο προϊστάμενό τους κάθε διαπιστωθείσα ή έστω πιθανολογούμενη ανωμαλία, προς άμεση αποκατάσταση. Έως ότου γίνει η αποκατάσταση, ο παροπλισμός του προβληματικού αντικειμένου και ο αποκλεισμός του χώρου είναι υποχρεωτικός, τόσο από τον διαπιστώσαντα, όσο και από τον άμεσα αρμόδιο προϊστάμενο.

7.4. Τα πρόσωπα της προηγούμενης παραγράφου οφείλουν να αναθέτουν στο προσωπικό, που έχουν στη δικαιοδοσία τους, εργασία ανάλογη με τις ικανότητες, την πείρα και την ειδικότητα του καθενός, να επιβλέπουν δε την αυστηρή τήρηση των κανόνων ασφαλείας στους χώρους εργασίας.

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

7.6. Απαγορεύεται η χρήση προϊόντων καπνού σε όλους τους χώρους της εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 3730/2008 (Α΄ 262), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

7.7. Απαγορεύεται η κυκλοφορία και παραμονή των εργαζομένων σε χώρους της Εταιρίας που δεν σχετίζονται κατά τρόπο συγκεκριμένο με τα επαγγελματικά τους καθήκοντα. Η Εταιρία δύναται να ορίζει με απόφασή της συγκεκριμένους χώρους, στους οποίους κανένας εργαζόμενος δεν θα επιτρέπεται να κυκλοφορεί, εκτός εάν έχει ειδική άδεια προς τούτο από τη Γενική Διεύθυνση.

ΑΡΘΡΟ 8
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

8.1. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσέρχονται εγκαίρως στους τόπους εργασίας τους. Επίσης, οφείλουν να χρησιμοποιούν την κάρτα παρουσίας τους, τόσο κατά την είσοδο, όσο και κατά την έξοδο τους από το χώρο εργασίας, για την ορθή ενημέρωση του ψηφιακού αρχείου παρουσιών και του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

8.2. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται πρόθυμα προς τις αποφάσεις και εντολές της διοικήσεως της Εταιρίας, καθώς και τις οδηγίες των προϊσταμένων των διαφόρων τμημάτων και διευθύνσεων.

8.3.Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται ευπρεπώς προς κάθε προϊστάμενο, συνάδελφο ή τρίτο ερχόμενο σε επαφή μαζί τους για υποθέσεις της Εταιρίας.

8.4.Η Εταιρία συμμορφώνεται πλήρως στις διατάξεις του Ν. 4808/2021 σχετικά με την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, προκειμένου να αποτρέπονται και τιμωρούνται οι σχετικές παράνομες πράξεις. Επομένως, ότι δεν προβλέπεται από τον παρόντα κανονισμό ή είναι αντίθετο στις παρακάτω διατάξεις, συμπληρώνεται ή διορθώνεται από τις αντίστοιχες του Ν. 4808/2021. Το σύνολο των απασχολούμενων στην εταιρία, ανεξάρτητα από βαθμίδα και ειδικότητα, ακόμη και αν δεν υπάγονται στις λοιπές διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, πρέπει να απέχουν απολύτως από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, να προλαμβάνουν και αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

8.5. Με το παρόν άρθρο προστατεύονται άπαντες οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της Εταιρίας.

8.6. Το παρόν άρθρο ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στην επιχείρηση, που τυχόν εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της απασχόλησης των εργαζομένων της, ή είναι συνδεδεμένες ή προκύπτουν από αυτήν:
α. στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
β. σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, ήτοι σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρία,
γ. κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
δ. μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
ε. σε καταλύματα που παρέχει η Εταιρία,
στ. κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία του.

8.7. Η Εταιρία και ειδικότερα τα Πειθαρχικά Όργανα αυτής υποχρεούνται:
α. να παραλαμβάνουν κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά με κάθε πρόσφορο τρόπο (γραπτά, προφορικά, μέσω email κ.ο.κ.), που εξασφαλίζει την ταχεία επικοινωνία με τον καταγγέλλοντα και διασφαλίζει την προστασία του θύματος, καθώς και να διευκολύνουν και να μην παρεμποδίζουν κατά οποιονδήποτε τρόπο την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,
β. να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα, με αμεροληψία και στο πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
γ. να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,
δ. να απαγορεύουν τυχόν αντίποινα προς αποφυγή της περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου και
ε. να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Προς το σκοπό του προηγούμενου εδαφίου, ο **Προϊστάμενος Προσωπικού** ορίζεται ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

8.8. Σύμφωνα με τα ανωτέρω η Εταιρία υποχρεούται να προστατεύει τους απασχολούμενους σε αυτήν από:
α. κάθε είδους παρενόχληση, ως συμπεριφορά που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου του απασχολούμενου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης,
β. μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου υπό την ιδιότητα του ως εργαζομένου.

8.9. Ειδικότερα, κάθε εργαζόμενος 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 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232), στην υποβολή καταγγελίας εντός της επιχείρησης, κατά τα κατωτέρω αναφερόμενα. Συγκεκριμένα, κάθε θιγόμενο κατά τα ανωτέρω πρόσωπο δύναται να υποβάλλει κάθε καταγγελία ή αναφορά του στον Διευθυντή του οικείου τμήματος στο οποίο ανήκει με κάθε πρόσφορο μέσο, ακόμα και προφορικά. Το πρόσωπο που παραλαμβάνει την καταγγελία, αφού ενημερώσει πλήρως τον καταγγέλλοντα για τα σχετικά κατά τα ανωτέρω δικαιώματά του, υποχρεούται στη διενέργεια προκαταρκτικής εξέτασης της υπόθεσης με την αμελλητί κλήση του/των εμπλεκομένου/νων μερών (καταγγελλομένων). Για τα αποτελέσματα αυτής ενημερώνει άμεσα τον **Προϊστάμενο Προσωπικού** της Εταιρίας.

8.10. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να επιδεικνύουν πραγματικό ενδιαφέρον για τα καθήκοντα τους και τα συμφέροντα της Εταιρίας, να διαφυλάττουν τα μυστικά αυτής, τα οποία από την θέση τους ή την φύση της εργασίας τους περιέρχονται στην αντίληψή τους και να μην παρέχουν πληροφορίες για οτιδήποτε σε αναρμόδια πρόσωπα εντός και εκτός της Εταιρίας.

8.11. Οι εργαζόμενοι οφείλουν μην προξενούν βλάβες ή φθορές σε έπιπλα, εργαλεία, υλικά, μηχανήματα, οχήματα ή οποιαδήποτε άλλα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας και να φυλάσσουν και να συντηρούν αυτά σε καλή κατάσταση. Κάθε βλάβη ή φθορά οφειλόμενη σε υπαιτιότητα του εργαζομένου υποχρεώνει αυτόν σε καταβολή αποζημίωσης, η οποία παρακρατείται κατά τις διατάξεις του νόμου από τις αποδοχές του.

ΑΡΘΡΟ 9
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ, ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Κ.Λ.Π.

9.1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα συμβούλια εργαζομένων κ.λπ. έχουν τις υποχρεώσεις που ορίζονται από το Νόμο.

9.2. Ειδικότερα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα συμβούλια εργαζομένων κ.λπ., εφόσον επιθυμούν να αναρτήσουν ανακοίνωση προς τους εργαζόμενους, μπορούν να χρησιμοποιούν μόνον τον πίνακα ανακοινώσεων που βρίσκεται στο ισόγειο του κτηρίου 1, δίπλα στην καρτελοθήκη του ωρολογίου παρουσίας προσωπικού. Σε περίπτωση περισσοτέρων του ενός ωρολογίων παρουσίας, θα αυξάνεται αντίστοιχα ο αριθμός των πινάκων ανακοινώσεων (ένας πίνακας για κάθε ωρολόγιο) και κάθε ανακοίνωση θα εκδίδεται σε ισάριθμα αντίτυπα, καθένα από τα οποία θα αναρτάται σε κάθε πίνακα. Ανάρτηση ανακοινώσεων σε άλλα σημεία δεν επιτρέπεται.

ΑΡΘΡΟ 10
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ

10.1. Πειθαρχικές παραβάσεις, ενδεικτικά αναφερόμενες, είναι:
10.1.1. η αμέλεια και η πλημμελής εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων,
10.1.2. η απείθεια στις οδηγίες και εντολές των ιεραρχικώς προϊσταμένων,
10.1.3. η παραβίαση των διατάξεων των νόμων,
10.1.4. η παραβίαση των διατάξεων του παρόντος κανονισμού,
10.1.5. η παραβίαση των αποφάσεων του Δ.Σ. και της Διευθύνσεως της Εταιρίας,
10.1.6. η απρεπής συμπεριφορά και εμφάνιση προς προϊσταμένους, συναδέλφους και τρίτους συναλλασσόμενους με την Εταιρία,
10.1.7. η παράβαση καθήκοντος και η απιστία περί την εργασία, η παραβίαση των κανόνων εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, η διαρροή πληροφοριών και στοιχείων αφορόντων την Εταιρία σε ανταγωνιστές της ή σε τρίτους, η δυσφήμηση της Εταιρίας και εν γένει οποιαδήποτε συμπεριφορά παραβλάπτει καθ΄ οιονδήποτε τρόπο τα συμφέροντα και την υπόσταση της Εταιρίας,
10.1.8. η εκ μέρους οποιουδήποτε μέλους του προσωπικού επιχείρηση πράξεων που ενέχουν διάκριση, καταπίεση ή παρενόχληση λόγω φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου καθώς και πράξεων που ενέχουν παντός είδους βία και παρενόχληση κατά την εργασία, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.2. Η αυθαίρετη απουσία από την εργασία, η υπέρβαση του διαστήματος κάθε χορηγηθείσας άδειας, καθώς και η καθυστερημένη προσέλευση στον τόπο εργασίας, όπως επίσης και η επίκληση αποδεδειγμένα ψευδών δικαιολογιών σε περίπτωση απουσίας ή καθυστέρησης, αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.3. Αποτελούν επίσης πειθαρχικές παραβάσεις:
10.3.1. Η άρνηση εκτέλεσης αρμοδίως ανατεθείσας εργασίας, καθώς και η παράλειψη εκτέλεσης της εργασίας που οφείλει να προσφέρει ο εργαζόμενος,
10.3.2. η πρόκληση καθυστερήσεως και διακοπής της ομαλής ροής εργασίας,
10.3.3. οι φωνασκίες και οι διαπληκτισμοί, η πρόκληση επεισοδίων και ανωμαλίας στον χώρο εργασίας,
10.3.4. η παρεμπόδιση άλλων εργαζομένων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς και η άσχετη με την εργασία συνομιλία μαζί τους σε ώρα εργασίας
10.3.5. η ανάγνωση εντύπων που δεν έχουν σχέση με την εργασία, καθώς και η χρήση κάθε είδους ακουστικών, εκτός από αυτά που ενδέχεται να χρησιμοποιηθούν για την προστασία από θορύβους και τα οποία θα παρέχονται από την Εταιρία.

10.3.6. η χρήση κινητού τηλεφώνου σε ώρα εργασίας, αλλά και εν γένει κάθε απασχόληση του εργαζόμενου που είναι άσχετη με το αντικείμενο της εργασίας του κατά το χρόνο άσκησής της.

10.4. Η εισαγωγή, κατανάλωση ή διάθεση στους τόπους εργασίας οινοπνευματωδών ποτών ή οποιασδήποτε άλλης επιβλαβούς για την νηφαλιότητα των εργαζομένων ουσίας, η προσέλευση στους τόπους εργασίας σε κατάσταση μη πλήρους νηφαλιότητας και κάθε πράξη ή παράλειψη των εργαζομένων που μπορεί να κλονίσει την πειθαρχία και την ευρυθμία στους τόπους εργασίας ή το κύρος της εταιρίας γενικότερα αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.5. Η συμμετοχή του εργαζομένου σε απεργία που κηρύχθηκε παράνομη ή καταχρηστική, καθώς και κάθε αδικοπραξία που ενδέχεται να διαπραχθεί από εργαζόμενο κατά την διάρκεια απεργίας, ακόμα και νόμιμης (κατάληψη εγκαταστάσεων της εταιρίας, παρακώλυση άλλων εργαζομένων, πρόκληση φθορών κ.λπ.), αποτελούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.6. Το κάπνισμα σε χώρους που δεν επιτρέπεται συνιστά πειθαρχική παράβαση (άρθρο 7.6. του παρόντος).

10.7. Η εκτέλεση της εργασίας για χρόνο λιγότερο από το καθορισμένο ωράριο, συμπεριλαμβανομένων των εκάστοτε ιδιόρρυθμων ή νόμιμων υπερωριών, που είναι συνέπεια αυθαίρετης ή αδικαιολόγητης απουσίας ή αργοπορίας ή πρόωρης αναχώρησης ή διακοπής χωρίς σημαντικό λόγο ή σχετική άδεια, ή η απασχόληση σε ενασχολήσεις ξένες ή άσχετες με την εργασία που έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.8. Η παράλειψη άσκησης ελέγχου και επίβλεψης από τους εκάστοτε επικεφαλής τμημάτων, η αδικαιολόγητα μειωμένη απόδοση και γενικά ή μη ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.9. Η άρνηση ή η αδικαιολόγητη αναβολή στην εκτέλεση των εντολών ή οδηγιών που δίνουν οι επικεφαλής τμημάτων, η κακόβουλη χρησιμοποίηση πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο των εργασιών της Εταιρίας, η άσκηση κριτικής προς την Εταιρία και τους εκπροσώπους της κατά τρόπο υβριστικό και η κακή διαγωγή κατά την άσκηση των καθηκόντων, καθώς και η προσβλητική, υποτιμητική ή απειλητική συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.10. Η ολιγωρία ή αδιαφορία για την προστασία και διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, η πρόκληση φθορών, η μη κανονική χρήση , η πλημμελής διαχείριση, η κλοπή, η εγκατάλειψη ή η υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, καθώς και η οιαδήποτε υπαίτια

συμπεριφορά που κατατείνει στην απομείωση της αξίας ή την απώλεια περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας , συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.11. Η άρνηση του μισθωτού σε περίπτωση ασθενείας να προσκομίσει ιατρικές βεβαιώσεις ή να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση από τον ιατρό εργασίας της Εταιρίας συνιστά πειθαρχική παράβαση.

10.12. Η μη τήρηση των οδηγιών ή η πλημμελής χρήση σε σχέση με τον χειρισμό του μηχανολογικού εξοπλισμού εργασίας, όπως επί παραδείγματι των ανυψωτικών μηχανημάτων, συνιστά πειθαρχική παράβαση. Επίσης, συνιστά πειθαρχική παράβαση η χρήση των μηχανημάτων κατά τρόπο μη σύμφωνο με τον προορισμό τους, καθώς και η όποια αυθαίρετη παρέμβαση σε αυτά.

10.13. Η απρεπής συμπεριφορά έναντι πελατών ή παντός τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου, καθώς και η ανακοίνωση προς τρίτους, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων υπηρεσιών, διαπιστωμένα ψευδών ή ανακριβών στοιχείων, σε σχέση με οποιοδήποτε θέμα αφορά την Εταιρία, τους εργαζόμενους, τους πελάτες κ.λπ., που μπορεί να βλάψει την φήμη της Εταιρίας στην αγορά και στα συναλλασσόμενα με αυτήν πρόσωπα, καθώς και στις δημόσιες υπηρεσίες, συνιστά πειθαρχική παράβαση.

10.14. Η επίκληση διαπιστωμένα ψευδών γεγονότων στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης και για οποιονδήποτε λόγο, η καθ΄ οιονδήποτε τρόπο απόπειρα παραπλάνησης ή εξαπάτησης της Εταιρίας, η προσκόμιση στην Εταιρία ψευδών πιστοποιητικών, βεβαιώσεων ή οιωνδήποτε εγγράφων για οποιονδήποτε λόγο, καθώς και η ολική ή μερική απόκρυψη ουσιωδών στοιχείων σε σχέση με την εργασιακή σχέση, όπως επί παραδείγματι ιατρικών, νομικών κ.λπ. δεδομένων, συνιστούν πειθαρχικές παραβάσεις.

10.15. Κάθε εν γένει παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος με πράξη ή παράλειψη είναι πειθαρχική παράβαση. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται από:
10.15.1. Τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού,
10.15.2. Τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας,
10.15.3. Τις οδηγίες που ισχύουν κάθε φορά,
10.15.4. Την καλή πίστη και τα κρατούντα εκάστοτε χρηστά και συναλλακτικά ήθη,
10.15.5. Το Νόμο.

ΑΡΘΡΟ 11
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

11.1. Για τις παραβάσεις του παρόντος επιβάλλονται, κατά την απόλυτη διακριτική ευχέρεια του κρίνοντος οργάνου, οι εξής ποινές:
11.1.1. η ποινή της προφορικής παρατήρησης,
11.1.2. η ποινή της έγγραφης παρατήρησης,
11.1.3. η ποινή της έγγραφης επίπληξης,
11.1.4. η ποινή του προστίμου του 25% του ημερομισθίου ή του 1/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μεμονωμένη πειθαρχική παράβαση. Αν υπάρχουν περισσότερες πειθαρχικές παραβάσεις, τότε μπορεί να επιβληθεί πρόστιμο για κάθε μία από αυτές, το δε άθροισμα των επιμέρους προστίμων μπορεί να υπερβαίνει το προαναφερθέν όριο. Τα πρόστιμα που παρακρατούνται από τους εργαζομένους, κατατίθενται σε ειδικό λογαριασμό στην Ε.Τ.Ε. για λογαριασμό της Εργατικής Εστίας.
11.1.5. η ποινή της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία (προσωρινή παύση) μέχρι δέκα (10) ημέρες άνευ αποδοχών.

11.2. Όλες οι ποινές επιβάλλονται από το Δ.Σ. της Εταιρίας ή από το Γενικό Διευθυντή αυτής.

11.3. Πριν από κάθε επιβολή ποινής, ο εργαζόμενος που υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα καλείται σε απολογία από τη Γενική Διεύθυνση της Εταιρίας ή τον κατά περίπτωση άμεσο προϊστάμενο του.

11.4. Σε εισήγηση για επιβολή ποινής σε εργαζόμενο μπορεί να προβεί το Σωματείο Εργαζομένων της Εταιρίας.

11.5. Δεν επιβάλλεται ποινή που δεν προβλέπεται από τον παρόντα κανονισμό.

ΑΡΘΡΟ 12
ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΠΟΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται να παρουσιαστεί στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας ή στον αναπληρωτή αυτού και να αναφέρει οποιοδήποτε παράπονο, αφού υποβάλει αίτημα ακρόασης.

ΑΡΘΡΟ 13
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ-ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ-ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ

Η προαγωγή των εργαζομένων στις διάφορες βαθμίδες και ειδικότητες γίνεται κατόπιν αποφάσεως της Γενικής Διεύθυνσης της Εταιρίας. Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να μετακινεί τον εργαζόμενο σε διαφορετικά τμήματα ή να μεταβάλλει το αντικείμενο εργασίας του, ανάλογα με τις ανάγκες λειτουργίας της

και με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες του εργαζομένου, οι οποίες θα συνεκτιμώνται κατά την λήψη της απόφασης μετακίνησής του.

ΑΡΘΡΟ 14
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα μονομερούς εξειδίκευσης του περιεχομένου των ρυθμίσεων που περιλαμβάνονται στον παρόντα κανονισμό εργασίας, όπου αυτή είναι απαραίτητη για την εφαρμογή του, ιδίως δε αυτών των διατάξεών του που αφορούν στις συνθήκες και στον τρόπο παροχής εργασίας από τους εργαζόμενους. Στις περιπτώσεις αυτές, η Εταιρία θα ενημερώνει εγγράφως τους εργαζόμενους με ανακοίνωση, η οποία θα αναρτάται υποχρεωτικά στους χώρους εργασίας, αντίγραφο της οποίας θα παρέχεται υποχρεωτικά σε κάθε εργαζόμενο που θα το ζητήσει. Αυτονόητο είναι ότι κάθε μονομερής εξειδίκευση οποιασδήποτε διάταξης του κανονισμού εργασίας, δεν θα εμπεριέχει, επί ποινή ακυρότητας, τροποποίησή του.

Πάτρα, 22 Μαΐου 2026

Διάρκεια ισχύος

Η ισχύς της παρούσας ΣΣΕ αρχίζει από την υπογραφή της και έχει διάρκεια 3 (τρία) χρόνια, ήτοι μέχρι 22 Μαΐου 2029 .

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ
ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.

ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.
ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ & ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΔΙΚΤΥΩΝ
265 04 ΑΓΙΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ, ΠΑΤΡΑ
Α.Φ.Μ. 094174687 - Α' Δ.Ο.Υ. ΠΑΤΡΑΣ
Γ.Ε.ΜΗ. 36246216000

Άγγελος Μανιατόπουλος
Δ/νων Σύμβουλος

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ
ΔΙΟΓΕΝΗΣ

«ΔΙΟΓΕΝΗΣ» ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΥ ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2003

Κωνσταντίνος Πλώτας
Πρόεδρος

Ζήσιμος Ντούκας
Γενικός Γραμματέας

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

Σήμερα, την 22/05/2026, ημέρα Παρασκευή, στον Άγιο Βασίλειο Πατρών και στην έδρα της εταιρίας ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε., συνεδρίασαν αφενός ο Άγγελος Μανιατόπουλος του Νικολάου, ως νόμιμος εκπρόσωπος της Ανώνυμης Εταιρίας ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε., που εδρεύει στον Άγιο Βασίλειο Δήμου Πατρέων Νομού Αχαΐας και αφετέρου το Δ.Σ. του Σωματείου εργαζομένων στον όμιλο επιχειρήσεων «ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ» ΔΙΟΓΕΝΗΣ, ήτοι :

1) Κωνσταντίνος Πλώτας (Πρόεδρος)
2) Σοφία Κανέλλου (Αντιπρόεδρος)
3) Ζήσιμος Ντούκας (Γενικός γραμματέας)
4) Θωμάς Κουτρούμπας (Αναπληρωτής γενικός γραμματέας)
5) Γεώργιος Φωτεινός (Ταμίας),

μετά από την από 19/05/2026 γραπτή πρόσκληση του ως άνω νόμιμου εκπροσώπου της εταιρίας για διαβούλευση, με σκοπό την εφαρμογή Ειδικής Επιχειρησιακής Σύμβασης – Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με την οποία θα συμπληρωθεί ή θα τροποποιηθεί όπου απαιτείται ο υφιστάμενος κανονισμός εργασίας, για την εναρμόνιση του εργασιακού περιβάλλοντος της εταιρίας με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021.

Πρώτος έλαβε τον λόγο ο Άγγελος Μανιατόπουλος, ο οποίος αναφέρθηκε αναλυτικά στις διατάξεις του Ν. 4808/2021 και στις αλλαγές και προσθήκες που πρέπει να γίνουν στο υφιστάμενο Κανονισμό Εργασίας της Εταιρίας.

Ακολούθησε συζήτηση, κατά την οποία τα μέλη του Δ.Σ. του Σωματείου εργαζομένων στον όμιλο επιχειρήσεων «ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ» ΔΙΟΓΕΝΗΣ ζήτησαν και έλαβαν διευκρινίσεις και έκαναν προτάσεις για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4808/2021 στο εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος αποφασίσθηκε το τελικό κείμενο της Ειδικής Επιχειρησιακής Σύμβασης – Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Κατόπιν των ανωτέρω, συντάχθηκε το παρόν πρακτικό σε 2 αντίτυπα και αφού αναγνώσθηκε και υπογράφτηκε, κάθε μέρος έλαβε από ένα αντίτυπο. Το παρόν πρακτικό θα κοινοποιηθεί με φροντίδα της εταιρίας στην Επιθεώρηση Εργασίας - ΕΡΓΑΝΗ.

Για την ΝΙΚΟΣ ΜΑΝΙΑΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.

Άγγελος Μανιατόπουλος
Νόμιμος Εκπρόσωπος

Για το Σωματείο «ΔΙΟΓΕΝΗΣ»

Κωνσταντίνος Πλώτας

Σοφία Κανέλλου

Ζήσιμος Ντούκας

Θωμάς Κουτρουμπάς

Γεώργιος Φωτεινός

Κοιν.: Επιθεώρηση Εργασίας – ΕΡΓΑΝΗ