Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία "COSMOTE ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε."

Στο Μαρούσι (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 11.12.2023 , μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία **"COSMOTE ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε."** με διακριτικό τίτλο **"CTS"**, που εδρεύει στη Ν. Ιωνία Αττικής, Λεωφόρος Ηρακλείου 254 & Αγίου Βασιλείου 4, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής **κ. Στέφανο Θεοχαρόπουλο** και την Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ κ. **Έλενα Παπαδοπούλου**, στο εξής «Εταιρεία» και
2. Της Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με επωνυμία **"Σύλλογος Εργαζομένων COSMOTE TECHNICAL SERVICES"**, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο Θεοδώρου Θεόδωρο και τον Γενικό Γραμματέα Γεώργιο Παπαμάρκου, στο εξής «Σύλλογος εργαζομένων»,

συμφωνείται η κατάρτιση αυτής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (εφεξής "ΕΣΣΕ"), της οποίας το περιεχόμενο έχει ως εξής:

Άρθρο 1 - Πεδίο Εφαρμογής

1. Στους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ, υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου με την Εταιρεία, ανεξαρτήτως αν προσλήφθηκαν απευθείας από την Εταιρεία ή μεταφέρθηκαν σε αυτή αυτοδίκαια κατ΄εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002.

2. Ωστόσο, στους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ **δεν υπάγονται** οι εξής:

(i) Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, οι Executive Directors/Directors, και οι Senior Managers της Εταιρείας ή ίδιας στάθμης Professionals της Εταιρείας.

(ii) Ο νομικός σύμβουλος και οι έμμισθοι δικηγόροι της Εταιρείας.

(iii) Οι Σύμβουλοι, οι ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή κάθε άλλη μορφή σύμβασης.

(iv) Οι εργαζόμενοι που συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με άλλη εταιρεία του Ομίλου ΟΤΕ και είναι δανεισμένοι στην Εταιρεία.

Άρθρο 2 - Μισθολογικές Κατηγορίες

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα ΕΣΣΕ εντάσσονται σε μισθολογικές κατηγορίες με βάση το αντικείμενο της εργασίας τους ως εξής:

1. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε **Υποστηρικτικές Εργασίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες υποστηρικτικής φύσης, χωρίς το αντικείμενό τους να είναι τεχνικό ή σχεδιαστικό/ συμβουλευτικής φύσης.

2. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε **Κύριες Τεχνολογικές Εργασίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες τεχνικής φύσεως, με στόχο την καθημερινή εξυπηρέτηση των πελατών της Εταιρείας, όσον αφορά στην εκτέλεση εργασιών, καθώς και την ανάπτυξη και παρουσίαση τεχνικών και άλλων λύσεων στον πελάτη, στα πλαίσια των έργων που αναλαμβάνει η Εταιρεία. Για παράδειγμα, την υποστήριξη και αναβάθμιση των υποδομών της Εταιρείας και των πελατών της, την επίλυση τεχνικών προβλημάτων πρώτης γραμμής, την άρση βλαβών, την εγκατάσταση, συντήρηση και επιδιόρθωση εξοπλισμού της εταιρίας ή των πελατών κ.ά.

3. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε **Αναπτυξιακές και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες σχεδιασμού ή συμβουλευτικής υποστήριξης κατά κύριο λόγο υψηλής εξειδίκευσης, με στόχο την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της ανάπτυξης των δραστηριοτήτων της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων και των

εμπορικών). Επίσης, την εξεύρεση των βέλτιστων λύσεων για την υλοποίηση έργων μεγάλης εμβέλειας, για την επίτευξη των στόχων ή/και την αντιμετώπιση προβλημάτων που αφορούν είτε τις υποδομές της Εταιρείας, είτε τους πελάτες. Τέλος συνεισφέρουν στην ανάπτυξη και υλοποίηση της στρατηγικής και της βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Άρθρο 3 - Βασικός μισθός

1. Οι **βασικοί μισθοί** των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης καθορίζονται από τη **μισθολογική βαθμίδα** της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένοι οι εργαζόμενοι. Οι εν λόγω εργαζόμενοι εντάσσονται σε έντεκα (11) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1η - εισαγωγική έως και 11η - καταληκτική), στις οποίες εντάσσονται με μόνο κριτήριο τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία έως και 13-2-2012 και, περαιτέρω, εξελίσσονται με μόνο κριτήριο το χρόνο προϋπηρεσίας τους από 1-1-2024 και εφεξής, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Ν. 5053/2023). Η προϋπηρεσία των εργαζομένων για το χρονικό διάστημα από 14-2-2012 έως και 31-12-2023 δε λαμβάνεται υπόψη για την ένταξή τους ή την εξέλιξή τους στις μισθολογικές βαθμίδες (Π.Υ.Σ. 6/2012).

2. Με την επιφύλαξη των οριζομένων στην παρ. 1 ανωτέρω και στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, καθεμία από τις μισθολογικές βαθμίδες 1η έως και 5η διανύεται επί τρία έτη, από 6η έως και 10η επί τέσσερα έτη και η 11η για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

3. Τα μικτά ποσά κάθε μισθολογικής βαθμίδας του προσωπικού πλήρους απασχόλησης ανά μισθολογική κατηγορία, όπως διαμορφώνονται ανά έτος ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ αποτυπώνονται στον Παράρτημα Ι της παρούσας, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

4. Οι όροι της παρούσας ΕΣΣΕ, όσον αφορά στη μισθολογική εξέλιξη δεν τροποποιούν τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

5. Οι προβλέψεις του παρόντος όρου δε θίγουν τυχόν ευνοϊκότερους όρους ήδη καταρτισθέντων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Άρθρο 4 - Επιδόματα

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ΕΣΣΕ, καταβάλλονται κατά περίπτωση μηνιαία επιδόματα, ως εξής:

4.1. Επίδομα τέκνων.

Στους εργαζόμενους γονείς καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα τέκνου, το οποίο υπολογίζεται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού της εκάστοτε μισθολογικής βαθμίδας της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένος ο εργαζόμενος. Ειδικότερα, καταβάλλεται επίδομα ποσοστού **5%** για κάθε ένα από τα δύο πρώτα τέκνα τους και επίδομα ποσοστού **10%** για το τρίτο τέκνο τους και κάθε τέκνο τους μετά το τρίτο. Το εν λόγω επίδομα θα καταβάλλεται μέχρι συμπλήρωσης του 24ου έτους της ηλικίας κάθε τέκνου και εφόσον το τέκνο είναι άγαμο και δεν εργάζεται. Στην περίπτωση που κάποιο από τα επιδοτούμενα τέκνα αναλάβει εργασία ή τελέσει γάμο, ο εργαζόμενος γονέας υποχρεούται να το δηλώσει στην Εταιρεία, ώστε να γίνει η περικοπή του αντίστοιχου ποσοστού επιδόματος για το εν λόγω τέκνο. Εάν το τέκνο είναι ανίκανο προς εργασία, λόγω αναπηρίας ποσοστού 50% και άνω, νόμιμα βεβαιωμένης από αρμόδιο δημόσιο φορέα, το επίδομα θα καταβάλλεται και μετά το 24ο έτος, ανεξαρτήτως της ηλικίας του εφόσον διαρκεί η κατά τα ανωτέρω αναπηρία και είναι άγαμο. Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στους χήρους/ρες, διαζευγμένους/νες καθώς και στους άγαμους γονείς, που έχουν επιμέλεια παιδιού.

4.2. Τεχνικά Επιδόματα

4.2.1. Επίδομα Πεδίου

Στους εργαζόμενους της μισθολογικής κατηγορίας εργαζομένων σε **Κύριες Τεχνολογικές Εργασίες** καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα μικτού ποσού **55€,** για όλο το διάστημα που υπάγονται στην συγκεκριμένη μισθολογική κατηγορία. Από 1.1.2025 το μηνιαίο επίδομα διαμορφώνεται σε μικτό ποσό 65€ και από 1.1.2026 σε μικτό ποσό 85€.

4.2.2. Επίδομα Επικίνδυνης Εργασίας

Στους εργαζόμενους της μισθολογικής κατηγορίας εργαζομένων σε **Κύριες Τεχνολογικές Εργασίες**, που έχουν ως κύρια δραστηριότητα την εργασία επί των ιστών των σταθμών βάσης κινητής τηλεφωνίας (εναερίτες), ή στους ηλεκτρολόγους που εργάζονται με ρεύματα μέσης ή υψηλής τάσης καταβάλλεται (επιπλέον του επιδόματος πεδίου) επίδομα επικίνδυνης εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει μηνιαίο μικτό χρηματικό ποσό **130€** και, περιλαμβάνει επιπλέον κουπόνια διατροφής συνολικής ονομαστικής αξίας **150€** ετησίως, μόνο κατά το χρονικό διάστημα που εκτελούν την εργασία για την οποία προβλέπεται το επίδομα αυτό. Τα κουπόνια χορηγούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Άρθρο 5 - Δαπάνη φύλαξης παιδιών

Σε εργαζόμενο γονέα που έχει παιδί προσχολικής ηλικίας και μέχρι αυτό να ενταχθεί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, χορηγείται το ποσό των **200 ευρώ μηνιαίως** για την δαπάνη βρεφονηπιακού σταθμού/παιδικού σταθμού ή για την φύλαξη του παιδιού στο σπίτι από βρεφοκόμο-τροφό, με την προσκόμιση σχετικού τιμολογίου ή επίσημης απόδειξης παροχής υπηρεσιών θεωρημένης από την εφορία. Προϋπόθεση για την χορήγηση του ως άνω ποσού είναι ο / η σύζυγος του εργαζόμενου γονέα να εργάζεται.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η δαπάνη φύλαξης καταβάλλεται σε έναν από τους δύο γονείς κατ' επιλογή τους. Σε περίπτωση που ο/η σύζυγος του εργαζόμενου γονέα εργάζεται σε άλλη Εταιρεία που χορηγεί δαπάνη φύλαξης, για την καταβολή της δαπάνης φύλαξης παιδιού από την Εταιρεία, απαιτείται δικαιολογητικό πρόσφορο να αποδείξει ότι ο άλλος γονέας δε λαμβάνει την δαπάνη φύλαξης από την άλλη Εταιρεία. Τέλος, σε περίπτωση εργαζόμενου γονέα που βρίσκεται σε διάσταση ή είναι διαζευγμένος, καταβάλλεται στον εργαζόμενο που επωμίζεται τα έξοδα για την εν λόγω δαπάνη και προσκομίζει την ανωτέρω απόδειξη.

Άρθρο 6 - Παροχές

Στους εργαζόμενους της Εταιρείας χορηγούνται, από 01.01.2024, παροχές ονομαστικής αξίας 70,83€ μηνιαίως (**850€** ανά ημερολογιακό έτος) βάσει προσφερόμενου από την Εταιρεία καταλόγου παροχών, κατ' επιλογήν του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να τροποποιεί την επιλογή του μία φορά κατ' έτος, εντός του Ιανουαρίου του έτους, και η επιλογή του ισχύει για το τρέχον ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν εξαντλήσει το σύνολο της αξίας των παροχών εντός του ημερολογιακού έτους, το εναπομείναν μη εξαντληθέν ποσό δεν μεταφέρεται στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση που εργαζόμενος προσληφθεί εν μέσω του ημερολογιακού έτους, ή προσληφθεί με σύμβαση μερικής απασχόλησης, του χορηγούνται παροχές αντίστοιχες με το χρόνο εργασίας του κατά το ημερολογιακό έτος ή κατ' αναλογία με το χρόνο απασχόλησής του.

Άρθρο 7 - Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της Εταιρείας ισχύει σύμφωνα με τις προβλέψεις του συνημμένου παραρτήματος ΙΙ, το οποίο αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ΕΣΣΕ.

Άρθρο 8 – Μεταθέσεις

1. Το προσωπικό της Εταιρείας μετατίθεται σε άλλη έδρα, είτε μετά από αίτησή του για την κάλυψη κενών θέσεων που προκηρύσσει η Εταιρεία, είτε με απόφαση της Εταιρείας για την κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών.

2. Ανεξάρτητα από τον τόπο και την μονάδα στην οποία αρχικά παρείχαν ή μεταγενέστερα παρέχουν τις υπηρεσίες τους, η Εταιρεία δικαιούται να μεταθέτει ελεύθερα τους εργαζόμενους στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις και θέσεις της Εταιρείας στην ίδια ή άλλη πόλη, ιδίως σε περίπτωση κατάργησης Υπηρεσιακής Λειτουργίας ή μείωσης των επιχειρησιακών αναγκών.

3. Προκειμένου για μετάθεση με απόφαση της Εταιρείας για την κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών επιλέγεται εργαζόμενος που εκτελεί τα καθήκοντα του ρόλου για τον οποίο υπάρχει η επιχειρησιακή ανάγκη από την πλησιέστερη έδρα που έχει πλεονάζον προσωπικό λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του και το αν υπολείπεται των κοινωνικών κριτηρίων (ενδεικτικά: οικογενειακή κατάσταση, αριθμός τέκνων, προστατευόμενων μελών, ιατρικά

θέματα) που λαμβάνονται υπόψη σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους που εκτελούν τον ίδιο ρόλο. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μετατίθεται με απόφαση της Εταιρείας για επιχειρησιακούς λόγους σε άλλη έδρα, δικαιούται το σύνολο των εξόδων μεταφοράς της οικοσκευής που κατέβαλε, τόσο κατά τη μετάβαση του στη νέα έδρα όσο και κατά την επιστροφή του, με την προσκόμιση του απαραίτητου δικαιολογητικού.

4. Επιπλέον, ο εργαζόμενος που μετατίθεται με απόφαση της Εταιρείας για επιχειρησιακούς λόγους δικαιούται έκτακτη αποζημίωση ύψους 4.000€ μικτά προκειμένου περί άγαμου εργαζόμενου και 6.000€ μικτά προκειμένου περί έγγαμου, εφόσον απασχολείται στο νέο τόπο εργασίας για ένα έτος από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας από την επιχειρησιακή μονάδα στην οποία μετατέθηκε. Διαφορετικά δικαιούται αναλογία του ποσού για το διάστημα παραμονής του στον νέο τόπο εργασίας. Το ποσό αυτό χορηγείται στο τέλος κάθε τριμήνου και για ένα έτος από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας στην επιχειρησιακή μονάδα στην οποία μετατέθηκε. Το παραπάνω ποσό περικόπτεται σε περίπτωση αδικαιολόγητης απουσίας από την εργασία και διακόπτεται αν για οποιοδήποτε λόγο ο Εργαζόμενος παύσει να ασκεί τα καθήκοντά του στο νέο τόπο εργασίας κατά τη διάρκεια του έτους από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας στον εν λόγω τόπο.

Άρθρο 9 - Θέματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής-προστασία οικογένειας-υγείας

9.1 Άδεια φροντίδας παιδιού

Στις εργαζόμενες μητέρες, για το θηλασμό και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού, χορηγείται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας τοκετού, μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία ώρα ανά ημέρα για διάστημα τριών ετών. Εφόσον το επιτρέπουν οι επιχειρησιακές ανάγκες, είναι δυνατή η μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας για δύο ώρες ανά ημέρα για ενάμιση έτος. Εφόσον το επιτρέπουν οι επιχειρησιακές ανάγκες, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας είναι δυνατή η χορήγηση εξάμηνης συνεχούς άδειας φροντίδας παιδιού αμέσως μετά την λήξη της άδειας τοκετού ή η χορήγηση της άδειας αυτής σε μία σταθερή ημέρα την εβδομάδα. Το μειωμένο ωράριο και η συνεχής άδεια φροντίδας παιδιού θεωρούνται και αμείβονται ως χρόνος εργασίας. Για τη εφαρμογή του μειωμένου ωραρίου (μία ή δύο ώρες ανά ημέρα) η εργαζόμενη έχει δικαίωμα να προσέρχεται αργότερα στην υπηρεσία της ή να αποχωρεί νωρίτερα, εφόσον προηγουμένως έχει δηλώσει στην υπηρεσία της ότι θα κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου (για μια ή δυο ώρες ανά ημέρα) και για το χρονικό διάστημα που θα κάνει χρήση.

Την ανωτέρω άδεια φροντίδας δικαιούνται και οι εργαζόμενοι πατέρες βρεφών, οι οποίοι λόγω διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, έχουν αποδεδειγμένα την επιμέλεια αυτών, καθώς και οι εργαζόμενοι πατέρες με σύζυγο είτε εργαζόμενη στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα είτε αυτοαπασχολούμενη (εφόσον αποδεδειγμένα η σύζυγος δεν έχει κάνει χρήση αυτής) είτε άνεργη.

9.2. Άδεια παρακολούθησης επίδοσης τέκνων με ποσοστό αναπηρίας >=67%

Εργαζόμενος γονέας που έχει τέκνο με ποσοστό αναπηρίας >=67%, δικαιούται, για το τέκνο που έχει την αναπηρία, άδεια διάρκειας συνολικά 12 εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος για όσο χρονικό διάστημα το τέκνο παρακολουθεί μαθήματα σε σχολείο οποιασδήποτε στάθμης εκπαίδευσης ή σε κάποιο Ίδρυμα ή Φορέα, και εφόσον έχει γνωστοποιήσει στην Εταιρεία γνωμάτευση από τα ΚΕΠΑ σε ισχύ, από την οποία να προκύπτει το ανωτέρω ποσοστό αναπηρίας. Η άδεια αυτή χορηγείται τμηματικά ανάλογα με τις ανάγκες παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης του τέκνου και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος γονέας έχει περισσότερα από ένα τέκνα με το ανωτέρω ποσοστό, δικαιούται την ανωτέρω άδεια για κάθε ένα τέκνο. Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η άδεια δύναται να χορηγείται και στους δύο αλλά η συνολική διάρκεια της και για τους δύο γονείς δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνει τη συνολική διάρκεια των 12 ημερών ανά έτος για κάθε τέκνο με αναπηρία.

9.3. Άδεια εργαζομένων με ποσοστό αναπηρίας

Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των μισθωτών, που προβλέπεται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις, επαυξάνεται για κάθε ημερολογιακό έτος, κατά οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, για τους εργαζόμενους που έχουν αναπηρία με ποσοστό τουλάχιστον 50%

9.4. Μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους υγείας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο και έχουν τέκνο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67% ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67% και ανήλικο τέκνο, δικαιούνται να κάνουν χρήση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας κατά 2 ώρες, χωρίς αντίστοιχη περικοπή των αποδοχών. Επίσης οι τυφλοί ή παραπληγικοί-τετραπληγικοί εργαζόμενοι, δικαιούνται να κάνουν χρήση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας μίας (1) ώρας, χωρίς αντίστοιχη περικοπή των αποδοχών.

9.5. Άδεια σε πάσχοντες από νόσημα που απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος

Οι εργαζόμενοι που πάσχουν ή έχουν παιδί που πάσχει από νόσημα για το οποίο απαιτούνται τακτικές μεταγγίσεις αίματος, δικαιούνται είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε ημερολογιακό έτος. Ως τακτικές μεταγγίσεις αίματος νοούνται οι συνεχείς και κατά τακτά χρονικά διαστήματα γενόμενες μεταγγίσεις και όχι αυτές που γίνονται περιστασιακά. Για τη χορήγηση της άδειας απαιτείται η προσκόμιση δικαιολογητικού από το οποίο να προκύπτει η πάθηση και ο αριθμός ημερών προσέλευσης του ασθενούς στη νοσηλευτική μονάδα.

9.6 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας παιδιού με δικαστική απόφαση, καθώς και στους εργαζόμενους γονείς που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία, σε περίπτωση: λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης, ή ακύρωσης του γάμου, ως ορίζεται κάθε φορά από τις σχετικές διατάξεις η ρύθμιση των θεμάτων αυτών, χορηγείται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος, με αποδοχές. Στην περίπτωση αποκλειστικής άσκησης γονικής μέριμνας τριών (3) ή περισσοτέρων παιδιών/τέκνων, η χορηγούμενη άδεια στους εργαζόμενους ανέρχεται σε εννέα (9) εργάσιμες ημέρες ετησίως.

Άρθρο 10 - Άδεια Αιμοδοσίας

Στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε αιμοδοσία για την τράπεζα Αίματος της μητρικής Εταιρείας "ΟΤΕ Α.Ε.", χορηγείται άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργασίμων ημερών με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου συνοδευόμενη από τη βεβαίωση αιμοδοσίας νοσοκομειακής υπηρεσίας, κέντρου ή σταθμού αιμοδοσίας. Η άδεια αυτή πρέπει να ληφθεί εντός 6 μηνών από την ημερομηνία αιμοδοσίας. Τα παραπάνω ισχύουν και για τους δότες παραγώγων αίματος ή μυελού.

Άρθρο 11-Άδεια ασθένειας

Οι εργαζόμενοι σε περίπτωση ασθενείας τους μέχρι τριάντα (30) ημερολογιακές ημέρες ανά εργασιακό έτος θα εξακολουθήσουν να λαμβάνουν τις αποδοχές τους από την Εταιρεία. Για την απόδειξη της ασθένειάς τους θα προσκομίζουν ιατρική βεβαίωση από ιατρό αντίστοιχης με την πάθηση ειδικότητας.

Σε περίπτωση ασθένειάς του λόγω σοβαρής πάθησης, το προσωπικό δικαιούται να απουσιάσει με αποδοχές έως και εκατό (100) ημερολογιακές ημέρες ανά εργασιακό έτος, εφόσον προσκομίσει ιατρική βεβαίωση για την χορήγηση άδειας ασθένειας από δημόσιο ή ιδιωτικό νοσοκομείο και μετά την έγκριση του Ιατρού Εργασίας. Για την εφαρμογή του παρόντος σοβαρές παθήσεις νοούνται αυτές που αναγράφονται ως τέτοιες στο ομαδικό ασφαλιστήριο ιατροφαρμακευτικής κάλυψης για το προσωπικό της Εταιρείας, όπως ισχύει κατά την υπογραφή της παρούσας.

Η άδεια αυτή, αν δεν χρησιμοποιηθεί κατά τη διάρκεια του εργασιακού έτους, δεν μεταφέρεται σε επόμενο εργασιακό έτος.

Άρθρο 12-Άδεια σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, εφόσον ο εργαζόμενος έχει ήδη εξαντλήσει την άδεια ασθένειας με αποδοχές, τότε, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Ιατρού της Εταιρείας και την προσκόμιση γνωμάτευσης από Δημόσιο

Νοσοκομείο, η Εταιρεία μπορεί, με απόφασή της, να χορηγήσει επιπλέον ημέρες άδειας ασθένειας με αποδοχές για την κάλυψη ημερών απουσίας του από το εργατικό ατύχημα.

Άρθρο 13 – Συνδικαλιστικές άδειες

Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, οι άδειες με αποδοχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι της Εταιρείας – μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Σωματείων Εργαζομένων της Εταιρείας, για την ενάσκηση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων, καθορίζονται αναλόγως του αριθμού μελών εκάστου Σωματείου της Εταιρείας ως εξής:

- Από 1.801 μέλη και πάνω, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, Γραμματέα Οικονομικού, Γραμματέα Οργανωτικού, Γραμματέα Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων, Γραμματέα Υγείας και Ασφάλειας (8 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Από 1001 έως 1800 μέλη, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, Γραμματέα Οικονομικού, Γραμματέα Οργανωτικού, Γραμματέα Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων (7 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Από 701 έως 1000 μέλη, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα και Γραμματέα Οικονομικού, (5 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Τέλος, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) σε όλα τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΟΜΕ-ΟΤΕ (13 μέλη), για όσο διάστημα διαρκεί η θητεία τους. Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ χορηγείται άδεια έως και 5 μέρες το μήνα.

Άρθρο 14 - Γενική Ρύθμιση για την χορήγηση αδειών

Όλες οι άδειες που προβλέπονται στην παρούσα ΕΣΣΕ, καθώς και όσες άλλες προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, χορηγούνται στους εργαζομένους εφόσον αυτοί έχουν υποβάλλει σχετικό αίτημα στην Εταιρεία και έχουν καταθέσει τα απαιτούμενα για κάθε περίπτωση επίσημα δικαιολογητικά, κατόπιν έγκρισης από τον αρμόδιο Προϊστάμενο.

Άρθρο 15 – Αμοιβή απλής ετοιμότητας (ετοιμότητα κλήσης-stand by)

Η αμοιβή – αποζημίωση του προσωπικού που βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα κλήσης (ετοιμότητας κλήσης-stand by) για την υποστήριξη της λειτουργίας των τηλεπικοινωνιακών δικτύων, πλατφορμών κλπ, σε επιχειρησιακές μονάδες της Εταιρείας, καθορίζεται ανά ώρα σε 1,25 € κατ' άτομο και για όλες τις ημέρες της εβδομάδας.

Ο χρόνος ετοιμότητας κλήσης δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Η υπηρεσία απλής ετοιμότητας δεν υποκαθιστά τα προγράμματα εργασίας-βάρδιες, τα οποία καλύπτουν τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που απαιτηθεί επέμβαση μέσω του παρεχόμενου εξοπλισμού (απομακρυσμένη εργασία) ή εφόσον κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας αυτής απαιτηθεί η μετάβαση, εκτός ωραρίου εργασίας, στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας ή των πελατών, τότε η εργασία αυτή (call out) αμείβεται ως υπερωριακή ή εξαιρέσιμη ή νυκτερινή, κατά περίπτωση. Το ποσό της αμοιβής δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού των 20€ μικτά ανά ώρα.

Οι ανωτέρω αμοιβές δε συνιστούν τακτικές αποδοχές.

Διευκρινίζεται ότι με σκοπό την περαιτέρω διευκόλυνση τους κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης, οι έγκυες εργαζόμενες δεν θα τοποθετούνται σε «κατάσταση ετοιμότητας κλήσης (stand by).

Άρθρο 16 - Αποζημίωση καταγγελίας

1. Το προσωπικό της Εταιρείας, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του αόριστης διάρκειας λαμβάνει την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση λόγω καταγγελίας.

Ειδικά, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας από την Εταιρεία, λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων για την άμεση λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, το εν λόγω προσωπικό λαμβάνει την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση καταγγελίας (άρθρο 8 του Νόμου 3198/1955, ως ισχύει).

2. Ειδικά, το προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο σωρευτικά:

α. μεταφέρθηκε αυτοδίκαια, στις 04.01.2021, λόγω διάσπασης με απόσχιση του κλάδου τεχνικών υπηρεσιών στον οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του, από την ΟΤΕ Α.Ε., και

β. υπηρετούσε ως μόνιμο ή δόκιμο στην ΟΤΕ Α.Ε. την 9.6.1999, και

γ. έχει συμπληρώσει, κατά την 31.10.2021, είκοσι πέντε (25) έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρείας (περιλαμβανομένης και της πραγματικής υπηρεσίας του στην ΟΤΕ Α.Ε.), ή έχει θεμελιώσει κατά την 31.10.2021 δικαίωμα άμεσης λήψης σύνταξης,

με εξαίρεση τις περιπτώσεις που σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία ο εργοδότης απαλλάσσεται από την καταβολή αποζημίωσης καταγγελίας, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του αόριστης διάρκειας από την Εταιρεία, λαμβάνει την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση καταγγελίας όπως ειδικότερα ισχύει για το προσωπικό της ΟΤΕ Α.Ε. (Αναγκαστικός Νόμος 173/1967 σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα στον όρο 3 της από 23.12.1988 Ε.Σ.Σ.Ε. και στην παράγραφο 1 της απόφασης που έλαβε το ΔΣ-ΟΤΕ κατά την 2122/7-6-89 (θ.33) συνεδρίασή του, η οποία κατέστη όρος της από 7-3-1990 Ε.Σ.Σ.Ε.), καθώς και επιπλέον αποζημίωση εννέα (9) μικτών τακτικών μηνιαίων μισθών, υπολογιζόμενων με βάση τον μικτό τακτικό μισθό του τελευταίου μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Διευκρινίζεται ότι:

- Στους ανωτέρω επιπλέον μικτούς τακτικούς μηνιαίους μισθούς δεν περιλαμβάνεται αναλογία υπερωριών, εξαιρεσίμων, νυκτερινών, καθώς και οποιωνδήποτε άλλων αμοιβών, οι οποίες, σύμφωνα με τις διατάξεις χορήγησής τους, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές.

- Ως πραγματική υπηρεσία στην ΟΤΕ Α.Ε. για το δικαίωμα χορήγησης της επιπλέον αποζημίωσης των ανωτέρω μικτών τακτικών μηνιαίων μισθών, νοείται και ο χρόνος φοίτησης σχολής ΟΤΕ που έγινε πριν την πρόσληψη.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος εμπίπτει στην πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 2, αλλά η αποζημίωση καταγγελίας που θα δικαιούνταν σύμφωνα με την πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 1 είναι υπέρτερη από την αποζημίωση καταγγελίας που δικαιούται σύμφωνα με την πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 2, τότε θα καταβληθεί στον εργαζόμενο η υπέρτερη προβλεπόμενη αποζημίωση καταγγελίας (της ανωτέρω παραγράφου 1).

3. Στο ως άνω προσωπικό της παραγράφου 2, χορηγείται δάνειο, ύστερα από αίτησή του, ποσού υπολογιζόμενου όπως η καταβαλλομένη λόγω καταγγελίας αποζημίωση της ως άνω παραγράφου 2 (με εξαίρεση από τη βάση υπολογισμού τυχόν επιδόματος θέσης ευθύνης) και με επιτόκιο ίσο με το 30% του σταθμισμένου μέσου κόστους δανεισμού του Ομίλου ΟΤΕ του προηγούμενου έτους.

Το δάνειο καθίσταται ληξιπρόθεσμο και απαιτητό σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συμψηφίζεται με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση.

Άρθρο 17 – Ατομικό δάνειο

Από την έναρξη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δύο (2) χρόνια υπηρεσίας, μπορεί να χορηγείται δάνειο ύψους 5.000€, που θα εξοφλείται σε πενήντα (50) ισόποσες μηνιαίες δόσεις και με επιτόκιο ίσο με το 30% του σταθμισμένου μέσου κόστους δανεισμού του Ομίλου ΟΤΕ του προηγούμενου έτους, κατόπιν υπογραφής δανειακής σύμβασης και αποδοχής των σχετικών οικονομικών προβλεπόμενων επιβαρύνσεων.

Το ανωτέρω δάνειο θα δύναται να καταβληθεί από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ και έως τη λήξη της εργασιακής σχέσης μόνο έως και τέσσερις (4) φορές (προσμετρώντας τα δάνεια που τυχόν έχουν ληφθεί από τους εργαζόμενους με τους ίδιους όρους, πριν την υπογραφή της παρούσας είτε από την Εταιρεία, είτε από άλλη Εταιρεία του Ομίλου από την οποία μεταφέρθηκαν) και μόνο στην περίπτωση που έχουν εξοφληθεί οι δόσεις προηγούμενου δανείου.

Το ανωτέρω δάνειο καθίσταται ληξιπρόθεσμο και απαιτητό σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συμψηφίζεται με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση.

Άρθρο 18 - Συνδικαλιστικές εισφορές

Η Εταιρεία θα παρακρατά τις συνδικαλιστικές εισφορές που προβλέπονται από το καταστατικό των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, και θα τις αποδίδει σε αυτές.

Η έγγραφη δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώνουν προς την Εταιρεία, ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους μέσω της μισθοδοσίας τους, όπως και η ανάκληση αυτής της δήλωσης οποτεδήποτε, μπορεί να κατατίθεται, είτε απευθείας προς την Εταιρεία, είτε μέσω του Σωματείου.

Άρθρο 19 - Γενική Ρύθμιση

1. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από όρους ατομικής σύμβασης εργασίας, νόμους, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

2. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής των όρων της παρούσας ΕΣΣΕ καθορίζονται, όπου αυτό απαιτείται, με αποφάσεις της μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού.

3. Οι προγενέστερες συλλογικές ρυθμίσεις και οι τυχόν αντίθετες επιχειρησιακές πολιτικές, οδηγίες ή πρακτικές, που τυχόν κάλυπταν το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της Εταιρείας, παύουν να ισχύουν από την έναρξη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ.

Άρθρο 20 - Έναρξη και Διάρκεια Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ αρχίζει από 01/1/2024 (εκτός αν στα επιμέρους άρθρα αυτής ορίζεται διαφορετικά) και συμφωνείται ορισμένης διάρκειας με λήξη την 31/12/2026.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία

Στ. Θεοχαρόπουλος **Ε. Παπαδοπούλου**

Για το Σύλλογο Εργαζομένων

Θ. Θεοδώρου **Γ. Παπαμάρκου**

Παράρτημα Ι

(συνημμένο στην από 11.12.2023 ΕΣΣΕ)

ΠΙΝΑΚΑΣ Α

Μισθολόγιο από 1.1.2024-31.12.2024

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Κύριες Τεχνολογικές εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Αναπτυξιακές και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες (€)
1	0	850	950	1.050
2	3	893	998	1.103
3	6	938	1.048	1.158
4	9	985	1.100	1.216
5	12	1.034	1.155	1.277
6	15	1.086	1.213	1.341
7	19	1.151	1.286	1.421
8	23	1.220	1.363	1.506
9	27	1.293	1.445	1.596
10	31	1.371	1.532	1.692
11	35	1.453	1.624	1.794

ΠΙΝΑΚΑΣ Β

Μισθολόγιο από 1.1.2025-31.12.2025

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Κύριες Τεχνολογικές εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Αναπτυξιακές και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες (€)
1	0	850	975	1.100
2	3	893	1.024	1.155
3	6	938	1.075	1.213
4	9	985	1.129	1.274
5	12	1.034	1.185	1.338
6	15	1.086	1.244	1.405
7	19	1.151	1.319	1.489
8	23	1.220	1.398	1.578
9	27	1.293	1.482	1.673
10	31	1.371	1.571	1.773
11	35	1.453	1.665	1.879

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ

Μισθολόγιο από 1.1.2026-31.12.2026

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Κύριες Τεχνολογικές εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Αναπτυξιακές και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες (€)
1	0	850	1000	1.100
2	3	893	1.050	1.155
3	6	938	1.103	1.213
4	9	985	1.158	1.274
5	12	1.034	1.216	1.338
6	15	1.086	1.277	1.405
7	19	1.151	1.354	1.489
8	23	1.220	1.435	1.578
9	27	1.293	1.521	1.673
10	31	1.371	1.612	1.773
11	35	1.453	1.709	1.879