Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία «COSMOTE e- Value»

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

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία **"COSMOTE e-Value Υπηρεσίες Contact Center Ανώνυμη Εταιρεία"** με διακριτικό τίτλο **" COSMOTE e-Value "**, που εδρεύει στην Ξάνθη, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής **κ. Αθανάσιο Στράτο** και την Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ κ. **Έλενα Παπαδοπούλου** , στο εξής καλούμενης ως «Εταιρεία» και

2. Της Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με επωνυμία **" Σύλλογος Εργαζομένων στην COSMOTE e-Value"**, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο κ**. Δημητρόπουλο Χρήστο** και το Γενικό Γραμματέα κ. **Τότσικα Κωνσταντίνο**, στο εξής καλούμενης ως «Σύλλογος εργαζομένων».

συμφωνείται η κατάρτιση της παρούσας 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 αυτήν 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 - Βασικός μισθός

1. Οι **βασικοί μισθοί** των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης καθορίζονται από τη **μισθολογική βαθμίδα** που είναι ενταγμένοι οι εργαζόμενοι. Οι εν λόγω εργαζόμενοι εντάσσονται σε τέσσερις (4) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1η - εισαγωγική έως και την 4η - καταληκτική), στις οποίες εντάσσονται με μόνο κριτήριο το χρόνο προϋπηρεσίας τους έως και την 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 διανύεται επί τρία έτη, εκτός από την τελευταία που διανύεται για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

3. Τα μικτά ποσά κάθε μισθολογικής βαθμίδας του προσωπικού πλήρους απασχόλησης, όπως διαμορφώνονται ανά έτος ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ αποτυπώνονται στο 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 των ανωτέρω όρων της παρούσας ΕΣΣΕ δε θίγουν τυχόν ευνοϊκότερους όρους ήδη καταρτισθέντων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Άρθρο 3 – Δαπάνη φύλαξης τέκνων

Ειδικά, το υφιστάμενο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο μεταφέρθηκε σε αυτήν αυτοδίκαια κατ΄ εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002 και κατά τον μήνα Οκτώβριο 2021 ελάμβανε τα έξοδα φύλαξης βρεφών (είτε με την προσκόμιση αποδείξεων, είτε μέσω μισθοδοσίας) για το τέκνο ή τα τέκνα του, θα εξακολουθήσει, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, να λαμβάνει τα έξοδα φύλαξης τέκνων με τους όρους και προϋποθέσεις που προβλέπονταν στην ΟΤΕ Α.Ε. ή στην COSMOTE Α.Ε, αντίστοιχα. Τα ανωτέρω δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που είχαν εγγράψει το τέκνο τους για το σχολικό έτος 2021-2022, ακόμα και αν για προσωπικούς τους λόγους δεν έκαναν χρήση το μήνα Οκτώβριο 2021.

Άρθρο 4 - Παροχή τέκνων

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας, οι οποίοι έχουν τέκνα που φοιτούν σε οποιαδήποτε βαθμίδα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Δημοτικό) δικαιούνται (χρηματική ή σε είδος) παροχή ονομαστικής αξίας 50€ ανά τέκνο στην αρχή κάθε σχολικού έτους για την αντιμετώπιση των αυξημένων εξόδων της περιόδου εκείνης για την προμήθεια σχολικών ειδών. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η παροχή τέκνων καταβάλλεται σε έναν από τους δύο γονείς, κατ' επιλογήν τους.

Άρθρο 5 - Κουπόνια διατροφής

Στους εργαζόμενους της Εταιρείας χορηγούνται, από 01.01.2024, κουπόνια διατροφής ονομαστικής αξίας 16,66€ μηνιαίως (**200€** σε ετήσια ημερολογιακή βάση). Από 1.1.2025 η ονομαστική αξία των κουπονιών διατροφής διαμορφώνεται σε 18,33€ μηνιαίως (**220€** σε ετήσια ημερολογιακή βάση) και από 1.1.2026 σε 20€ μηνιαίως (**240€** σε ετήσια ημερολογιακή βάση).

Άρθρο 6 - 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 7 - Θέματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής-προστασία οικογένειας-υγείας

7.1. 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.

7.2. 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%.

7.3. 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 δύο (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.

7.4. 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.

7.5 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 της γονικής μέριμνας τριών (3) ή περισσότερων παιδιών/τέκνων, η χορηγούμενη άδεια στους εργαζομένους ανέρχεται σε εννέα (9) εργάσιμες ημέρες ετησίως.

Άρθρο 8 - Άδεια Αιμοδοσίας

Στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε αιμοδοσία για την τράπεζα Αίματος της μητρικής Εταιρείας "Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος 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 9 - Άδεια σπουδαστών για συμμετοχή σε εξετάσεις

Στους εργαζόμενους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων φορέων από το Δημόσιο, χορηγείται άδεια διάρκειας έως και τριάντα (30) εργασίμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εκ των οποίων οι πέντε (5) εργάσιμες ημέρες είναι με αποδοχές και οι λοιπές χωρίς αποδοχές, για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Η άδεια αυτή χορηγείται μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών και μόνο με την προσκόμιση δικαιολογητικού από το οποίο θα προκύπτει η συμμετοχή του εργαζόμενου στις εξετάσεις.

Άρθρο 10 - 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, Ταμία, 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, Ταμία, 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 Ταμία, (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 11 - 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 εργαζόμενους 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 12 - 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 εξυπηρέτησης πελατών 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 Εταιρεία (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 13 – Ατομικό δάνειο

1. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον επτά (7) χρόνια υπηρεσίας, μπορεί να χορηγείται δάνειο ενός (1) μηνιαίου μικτού τακτικού μισθού, το οποίο θα εξοφλείται σε δώδεκα (12) 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 προβλεπόμενων επιβαρύνσεων.

2. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δέκα (10) χρόνια υπηρεσίας, μπορεί να χορηγείται δάνειο τριών (3) μηνιαίων μικτών τακτικών μισθών, που δε θα υπερβαίνει τις 5.000€, και 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 προβλεπόμενων επιβαρύνσεων.

3. Τα ανωτέρω δάνεια θα δύνανται να καταβληθούν 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 με τους ίδιους όρους, πριν την υπογραφή της παρούσας) και μόνο στην περίπτωση που έχουν εξοφληθεί οι δόσεις προηγούμενων δανείων.

Τα ανωτέρω δάνεια καθίστανται ληξιπρόθεσμα και απαιτητά σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συμψηφίζονται με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση.

Άρθρο 14 – 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 15 - Μικτή Επιτροπή Συνεργασίας

Συστήνεται Μικτή Επιτροπή Συνεργασίας, η οποία συγκροτείται από εκπροσώπους της Εταιρείας και εκπροσώπους του Συλλόγου Εργαζομένων με έργο τη συζήτηση των θεμάτων που σχετίζονται με τη λειτουργία των Τηλεφωνικών Κέντρων της Εταιρείας.

Άρθρο 16 - 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 17- 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 **Για το Σύλλογο Εργαζομένων**

Α. Στράτος **Ε. Παπαδοπούλου** **Χ. Δημητρόπουλος** **Κ. Τότσικας**

Παράρτημα Ι

(Συνημμένο στην από 11.12.2023 ΕΣΣΕ)

Πίνακας Α

Μισθολόγιο από 1.1.2024-31.12.2024

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μικτά ποσά (€)
1	0	820
2	3	902
3	6	984
4	9	1066

Πίνακας Β

Μισθολόγιο από 1.1.2025-31.12.2026

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μικτά ποσά (€)
1	0	850
2	3	935
3	6	1020
4	9	1105

Παράρτημα ΙΙ

(Συνημμένο στην από 11.12.2023 ΕΣΣΕ)

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ :
«Cosmote e-Value Υπηρεσίες Contact Center Ανώνυμη Εταιρεία»

6ο χλμ. Ε.Ο. Ξάνθης – Καβάλας, Ξάνθη

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 Εταιρείας	**8**
ΑΡΘΡΟ 9.	Αξιολόγηση των εργαζομένων	**10**
ΑΡΘΡΟ 10.	Ωράριο εργασίας	**10**
ΑΡΘΡΟ 11.	Μετακινήσεις Προσωπικού	**12**
ΑΡΘΡΟ 12.	Πειθαρχική διαδικασία-Πειθαρχικά Παραπτώματα και Πειθαρχικές Ποινές	**12**
ΑΡΘΡΟ 13.	Πειθαρχικά Όργανα	**15**
ΑΡΘΡΟ 14.	Δικαίωμα Υπογραφής	**15**
ΑΡΘΡΟ 15.	Λύση της Εργασιακής Σχέσης	**15**
ΑΡΘΡΟ 16.	Κατάργηση προηγούμενων Ρυθμίσεων	**16**
ΑΡΘΡΟ 17.	Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού	**16**

ΑΡΘΡΟ 1. Σκοπός

1.1 Σκοπός του Κανονισμού είναι να ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ της Εταιρείας και του προσωπικού της, που διέπεται από αυτόν και να προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της Εταιρείας.

1.2 Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας του προσωπικού της Εταιρείας και ρυθμίζει τα θέματα του προσωπικού της Εταιρείας, 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 Εταιρείας, 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 Εταιρείας, όπως και η εσωτερική της οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία της για την επίτευξη του σκοπού της, ανήκουν στην Διοίκηση της Εταιρείας 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 Εταιρείας, 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, τη 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 Εταιρείας 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 Εταιρείας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, Executive Directors ,οι Διευθυντές/Directors και Υποδιευθυντές/Senior Managers, ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέση εξηρτημένης εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη.

(β) Οι υπό οιαδήποτε σχέση νομικοί σύμβουλοι και οι δικηγόροι της Εταιρείας.

(γ) Σύμβουλοι, ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία με σύμβαση εργολαβίας ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

ΑΡΘΡΟ 3. Τοποθετήσεις - Καθήκοντα

Η Εταιρεία 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 τη διακριτική της ευχέρεια.

ΑΡΘΡΟ 4. Προσλήψεις

4.1 Το προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη των εκάστοτε αναγκών της Εταιρείας, όπως οι ανάγκες αυτές καθορίζονται από τη Διοίκηση. Οι συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται πάντοτε εγγράφως και γνωστοποιούνται οι βασικοί όροι τους στους εργαζομένους.

4.2 Η Διοίκηση της Εταιρείας 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 Εταιρεία, 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 Εταιρεία για την πρόσληψη τους και για όλα τα στοιχεία που απαιτεί το ΠΔ 80/2022 (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 Εταιρείας.

4.6 Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της, η Εταιρεία 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 Εταιρείας και δεν μπορεί να είναι κατώτερο του συνόλου των εκάστοτε νόμιμων αποδοχών που ισχύουν και δεσμεύουν την Εταιρεία 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 τη φύση τους και από την εφ' άπαξ ή επανειλημμένη χορήγησή τους, θα θεωρούνται πάντα σαν οικειοθελείς παροχές από ελευθεριότητα της Εταιρείας, δεν θα συνιστούν νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση της Εταιρείας προς τους εργαζόμενους ούτε θα θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές τους, και διέπονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Επίσης, η Εταιρεία 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 Εταιρείας, 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 τη διάρκεια του ωραρίου τους σε εργασίες άλλες άσχετες με αυτές που τους έχουν ανατεθεί από την Εταιρεία 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 Εταιρεία, 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 Εταιρεία.

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 αδείας 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 Εταιρεία 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 Εταιρείας, 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 τη λήψη γνώσεως, όταν αυτό τους ζητηθεί, και να τις τηρούν απαρεγκλίτως. Κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τις αποφάσεις και τις οδηγίες των προϊσταμένων τους, άμεσων ή έμμεσων.

6.7 Οι εργαζόμενοι θα συμπεριφέρονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο προς τους πελάτες της Εταιρείας και

θα τους παρέχουν τις υπηρεσίες τους με τη μεγαλύτερη προθυμία, ευγένεια και ταχύτητα. Θα πρέπει ακόμα να συμπεριφέρονται άριστα στους συνάδελφους τους, να σέβονται την προσωπικότητα και τα δικαιώματά τους, ανεξάρτητα από τη 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 Εταιρείας. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να συμπεριφέρονται ευγενικά προς τους πελάτες της Εταιρείας καθώς και στους προμηθευτές και εν γένει συνεργάτες της Εταιρείας.

6.8 Οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, στο πλαίσιο συμβάσεων έργου της Εταιρείας 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 Εταιρεία οι εργαζόμενοι:

(α) Δεν θα απασχολούνται σε άλλη μισθωτή δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη άδεια της Εταιρείας, εφόσον εργάζονται στην Εταιρεία 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 Εταιρεία ή σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνεργάζεται με την Εταιρεία καθ' οιονδήποτε τρόπο (προμηθευτές, πελάτες της Εταιρείας κλπ).

(γ) Δεν θα μετέχουν σε Δ.Σ. Ανωνύμων Εταιριών, ούτε θα αποκτούν ιδιότητα Διαχειριστού ΕΠΕ ή μέλους της διοίκησης Εταιρείας άλλης μορφής ή την ιδιότητα του ετέρου σε ΟΕ, ΕΕ, χωρίς προηγούμενη άδεια της Εταιρείας.

Η Εταιρία μπορεί να αρνηθεί αιτιολογημένα την χορήγηση της άδειας αν κρίνει ότι η εν λόγω εργασία ή δραστηριότητα μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την υγεία ή / και τη ασφάλεια του Μισθωτού ή / και την προστασία των απορρήτων του Εργοδότη ή / και να προκαλέσει σύγκρουση συμφερόντων ή / και να είναι ανταγωνιστική προς τα συμφέροντα της Εταιρίας ή / και του Ομίλου ΟΤΕ εν γένει.

.

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 Εταιρείας. 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 Εταιρείας ή είναι ασυμβίβαστη με την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και την θέση τους στην Εταιρεία ή που από τη 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 Εταιρείας για ίδιον όφελος ή προς όφελος συνδεόμενων με αυτούς τρίτων προσώπων ή που επηρεάζει προς όφελος των ιδίων ή προς όφελος τρίτων προσώπων τις εν γένει διαδικασίες και αποφάσεις της Εταιρείας, όπως ενδεικτικά: σύναψη συμβάσεων, χορηγήσεων ή προμηθειών.

6.12 Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της Εταιρείας, για τη 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 Εταιρείας με οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.

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

6.14 Οι εργαζόμενοι δεν δικαιούται, 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 Εταιρεία, 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 τη 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 οιωνδήποτε 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 Εταιρεία. 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 Εταιρεία ή που θα μπορούσε να αποτελέσει νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Εταιρεία. 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 τη διάρκεια είτε μετά τη λήξη ή για οποιοδήποτε λόγο λύση της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρεία, 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 Εταιρείας, 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 Εταιρείας 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 Εταιρεία.

6.20 Επί τη λήξει της απασχόλησής τους για οποιοδήποτε λόγο, οι εργαζόμενοι θα επιστρέφουν αμέσως στην Εταιρεία, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους της, οποιαδήποτε αλληλογραφία, έγγραφα, υπομνήματα, σημειώσεις, αρχεία, αναφορές, φακέλους, προδιαγραφές, έγγραφα τα οποία χρησιμοποίησαν ή συνέταξαν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και οποιαδήποτε άλλα αντικείμενα που ανήκουν στην Εταιρεία, που θα βρίσκονται τυχόν στην κατοχή τους ή υπό τον έλεγχό 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία.

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 τη δημιουργία του, μεταβιβάζονται στην Εταιρεία, πέραν και επιπλέον των υπό του άρθρου 8 του ν.2121/1993, όπως εκάστοτε ισχύει, 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' οιωνδήποτε 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία.

ΑΡΘΡΟ 8. Υποχρεώσεις της Εταιρείας

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

8.2 Η Εταιρεία 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 Εταιρεία.

8.3 Η Εταιρεία 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 Εταιρείας που τους αφορούν. Οι ανωτέρω πρέπει να επιβλέπουν και να διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω οδηγιών από τους υφιστάμενους τους και τη σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους και να τους παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και εξηγήσεις.

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

8.5 Η Εταιρεία σεβόμενη το νόμο περί προσωπικών δεδομένων τηρεί στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρωπίνου 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 Εταιρείας.

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, θρησκεύματος, κοινωνικής θέσης, σεξουαλικών προτιμήσεων, πολιτικών πεποιθήσεων και ιδεολογικών θέσεών 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 Εταιρείας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

8.8 Η Εταιρεία 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 κίνδυνου από εγκληματικές πράξεις.

8.10 Η Εταιρεία οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα κάθε αφορά νομοθεσία σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.

8.11 Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρείας 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 Εταιρεία.

ΑΡΘΡΟ 9. Αξιολόγηση των εργαζομένων

9.1 Η αξιολόγηση διενεργείται βάσει κριτηρίων και μεθόδων που καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρεία 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 τους 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

1. Η Εταιρεία δικαιούται να καθορίζει τις ώρες προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων ανάλογα με τις ανάγκες της, τηρώντας τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις. Η Εταιρεία απασχολεί το προσωπικό της εφαρμόζοντας τις σχετικές διατάξεις περί ωραρίου εργασίας. Η Εταιρεία, ανάλογα με τις ανάγκες της, μπορεί να ορίζει για όλους ή για κατηγορίες εργαζομένων της οποιαδήποτε μορφή ελαστικού ωραρίου ή ωραρίου κατά βάρδιες ή διακεκομμένου ωραρίου και να μετατρέπει ή καταργεί αυτό, μέσα στο πλαίσιο και τις διαδικασίες της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

ΑΡΘΡΟ 11. Μετακινήσεις προσωπικού

11.1 Η Εταιρεία 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 Εταιρείας ή τρίτων με τους οποίους υφίσταται ειδική σχέση με την Εταιρεία, στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, ανάλογα με τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες της Εταιρείας και σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης, λαμβάνοντας υπ' όψιν την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Η ευρύτερη περιφέρεια της Αττικής θεωρείται ίδια πόλη για τους σκοπούς της παρούσας διάταξης. 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία 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 Εταιρείας.

***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 Εταιρείας 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 Εταιρείας και του παρόντος Κανονισμού.
- Μη τήρηση της εχεμύθειας, όσον αφορά στις εργασίες και υποθέσεις της Εταιρείας και των πελατών της.
- Οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη έναντι της Εταιρείας, συναδέλφων, πελατών ή τρίτων, που τιμωρείται ποινικά κατά τον νόμο.
- Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση προσέλευσης στην εργασία, η έξοδος από την Εταιρεία 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 Εταιρεία.
- Χρησιμοποίηση της ιδιότητας του εργαζομένου της Εταιρείας για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων.
- Οποιαδήποτε πράξη που αντίκειται στις κείμενες διατάξεις που αφορούν τις εργασίες, που αποτελούν το επιχειρηματικό αντικείμενο της Εταιρείας.
- Η παράλειψη εκτέλεσης, η μη έγκαιρη καθώς επίσης και η πλημμελής εκτέλεση καθήκοντος ή εργασίας.
- Η απείθεια προς τις οδηγίες 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 Εταιρεία.
- Ο χρηματισμός, η δωροληψία, η χρησιμοποίηση μέσων και δυναμικού της Εταιρείας για την εκτέλεση ίδιων εργασιών ή εργασιών τρίτων ξένων προς την Εταιρεία.

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 Εταιρεία 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 Εταιρείας. Η έγγραφη απολογία του διωκομένου 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 επιβληθείσης 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/νοντος Συμβούλου της Εταιρείας.

(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 Εταιρεία 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 Εταιρεία 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 εργαζόμενου 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/Senior Manager, γραπτή επίπληξη και ποινή έως του προστίμου των δέκα (10) ημερών
- Ο Δ/ντής/Director, 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

Η χορήγηση στον εργαζόμενο από την Εταιρεία δικαιώματος εκπροσώπησης της Εταιρείας και/ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρείας, 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.
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

15.1 Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων της Εταιρείας είναι, εκτός αν άλλως ρητά προβλέπεται στις ίδιες, συμβάσεις αορίστου χρόνου.

15.2 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.

15.3 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.

15.4 Η πειθαρχική διαδικασία του άρθρου 12 του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την άσκηση από την Εταιρεία 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 Εταιρεία, καταργεί κάθε προηγούμενη ρύθμιση η οποία αντίκειται στον παρόντα Κανονισμό και τις οδηγίες της Εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 17. Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων στην Εταιρεία και θα είναι αναρτημένος σε εμφανή και προσιτό για τους εργαζόμενους μέρος των γραφείων και του χώρου εργασίας ή στο intranet της Εταιρείας.

Σε περίπτωση νόμιμης τροποποίησης του παρόντα Κανονισμού, η Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρωπίνου 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.