Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία "ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε."

Στο Μαρούσι Αττικής (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 11-03-2023, μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία **" Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος Α.Ε. "** με διακριτικό τίτλο **"ΟΤΕ"**, που εδρεύει στο Μαρούσι, Λεωφόρος Κηφισίας 99, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής **κ. Μιχαήλ Τσαμάζ**, στο εξής «Εταιρεία» και

2. Της πλέον αντιπροσωπευτικής Πρωτοβάθμιας Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με την επωνυμία **"Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων ΟΤΕ (ΠΑ.Σ.ΥΠ.-ΟΤΕ) "**, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο **κ. Δημήτριο Αρβανιτοζήση** και τον Γενικό Γραμματέα **κ. Φώτιο Γεωργίου**, στο εξής «Σύλλογος Εργαζομένων»,

συμφωνείται η κατάρτιση αυτής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, της οποίας το περιεχόμενο έχει ως εξής:

Άρθρο 1 - Πεδίο Εφαρμογής

1. Στους όρους αυτής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, στο εξής ΕΣΣΕ, υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που έχουν εξαρτημένη σχέση 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. 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 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 εξαρτημένη σχέση 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 έργο υποστηρικτικής φύσης σε λειτουργίες που ενισχύουν τις εμπορικές και τεχνολογικές δραστηριότητες της Εταιρείας, μέσω υπηρεσιών ελέγχου, επισκευής, αποθήκευσης, κυκλοφορίας, και παράδοσης υλικών, αγαθών, οργάνων, μέσων και μηχανημάτων.

2. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε **Επιτελικές / Εταιρικές λειτουργίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες σε επιχειρησιακές λειτουργίες που διασφαλίζουν την ομαλή διαχείριση και σύννομη εταιρική διακυβέρνηση (ενδεικτικά: νομική και ρυθμιστική λειτουργία, χρηματοοικονομική λειτουργία, κανονιστική συμμόρφωση, εσωτερικός έλεγχος, στρατηγικός προγραμματισμός, δημόσιες σχέσεις, διοίκηση ανθρώπινων πόρων, επιχειρησιακή συνέχεια, διαχείριση κινδύνων, διοικητική υποστήριξη, σχεδιασμός διαδικασιών).

3. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων **σε Εμπορικές λειτουργίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες στους τομείς έρευνας και ανάλυσης της αγοράς, σχεδιασμού και ανάπτυξης προϊόντων, υπηρεσιών και εξειδικευμένων λύσεων (τηλεπικοινωνιών, πληροφορικής, TV, ICT κλπ.) της προβολής, προώθησης και πώλησης αυτών σε καταναλωτές και επιχειρήσεις ή διεθνείς και εγχώριους παρόχους, καθώς και του ηλεκτρονικού επιχειρείν (e- business).

4. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων **σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες σε λειτουργίες τεχνολογικής φύσεως που συνδέονται με το σχεδιασμό και την ανάπτυξη εξοπλισμών και δικτύων, λογισμικού, συστημάτων και ολοκληρωμένων λύσεων. Ενδεικτικές δραστηριότητες : τεχνολογία δικτύων, πληροφορική, ICT, ασφάλεια πληροφοριών και υποδομών, επιστήμη δεδομένων (data science) κλπ.

Άρθρο 3 - Βασικός μισθός

1. Οι **βασικοί μισθοί** των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης καθορίζονται από τη **μισθολογική βαθμίδα** της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένος ο εργαζόμενος. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται σε εννέα (9) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1η - εισαγωγική έως και την 9η - καταληκτική), στις οποίες εξελίσσονται με μόνο κριτήριο τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία, με την επιφύλαξη όσων προβλέπονται κατωτέρω στην παράγραφο 4.

Η μέτρηση του χρόνου προϋπηρεσίας του ανωτέρω προσωπικού για την ένταξη του σε μισθολογικά κλιμάκια αρχίζει την 1η Ιανουαρίου του έτους πρόσληψης.

2. Καθεμία από τις μισθολογικές βαθμίδες 1η έως και 8η διανύεται επί τέσσερα έτη, ενώ η 9η μισθολογική βαθμίδα διανύεται για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

3. Τα μικτά ποσά κάθε μισθολογικής βαθμίδας του προσωπικού πλήρους απασχόλησης ανά μισθολογική κατηγορία αποτυπώνονται στον Πίνακα Ι της παρούσας ΕΣΣΕ, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

4. Όσον αφορά στη μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων της Εταιρείας σε όλες τις μισθολογικές βαθμίδες εξακολουθούν να ισχύουν τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία (ΠΥΣ 6/2012), όπως εκάστοτε ισχύει. Οι όροι της παρούσας δεν τροποποιούν διατάξεις της ισχύουσας κείμενης νομοθεσίας όσον αφορά στην αναστολή μισθολογικής εξέλιξης. Σε περίπτωση που, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012, αρθεί η αναστολή των μισθολογικών ωριμάνσεων, τότε, χωρίς να προσμετράται (υπό την επιφύλαξη τυχόν αντίθετης νομοθετικής ρύθμισης) το χρονικό διάστημα αναστολής των μισθολογικών ωριμάνσεων, η Εταιρεία θα ενεργοποιήσει τον μηχανισμό μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων (Πίνακας Ι).

5. Για τη μισθολογική ένταξη των ήδη εργαζομένων στην Εταιρεία κατά την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ, λαμβάνεται υπόψη: όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας εκτός Εταιρείας ο οποίος αναγνωρίστηκε ρητά από την Εταιρεία για το σκοπό της ένταξης σε μισθολογικές βαθμίδες και όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία μέχρι την έναρξη ισχύος της ΠΥΣ 6/2012 (14-02-2012).

6. Ειδικά, για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας το οποίο κατά την 31.12.2022 ήταν ενταγμένο στις μισθολογικές βαθμίδες 1η έως και 17η και αμειβόταν βάσει της από 29.10.2021 ΕΣΣΕ (Πίνακας 1 αυτής), που η ισχύς της λήγει στις 31.03.2023, και εντασσόμενο στις νέες μισθολογικές κατηγορίες και βαθμίδες και στα νέα επιδόματα της παρούσας ΕΣΣΕ, προκύπτει μείωση των μικτών μηνιαίων αποδοχών του, συμφωνείται ότι οι συνολικές μικτές μηνιαίες αποδοχές του θα διαμορφωθούν, από 01.04.2023, σύμφωνα με τα κατωτέρω:

α. Τα μικτά ποσά των μισθολογικών βαθμίδων στις οποίες ήταν ενταγμένο το υπόψη προσωπικό κατά την 31.12.2022 (Πίνακας 1 της από 29.10.2021 ΕΣΣΕ), προσαυξάνονται κατά ποσοστό 2%.

β. Το ποσοστό του χρονοεπιδόματος, στο οποίο ήταν ενταγμένο το υπόψη προσωπικό κατά την 31.12.2022, εφαρμόζεται επί του ποσού της κατά τα ανωτέρω (εδάφιο α') μισθολογικής βαθμίδας και το μικτό ποσό που ελάμβανε ως χρονοεπίδομα αναπροσαρμόζεται.

γ. Στο μικτό ποσό που διαμορφώνεται με βάση τα ανωτέρω εδάφια α' και β', προστίθενται τα μικτά ποσά των παρακάτω επιδομάτων που τυχόν ελάμβανε το προσωπικό αυτό κατά την 31.12.2022:

Επιδόματα: Οικογενειακό, τέκνων, γάμου, θέσης, τεχνικής εξειδίκευσης, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, αναλυτών προγραμματιστών, χειριστικό (δακτυλογράφων), ειδικών συνθηκών, ειδικών συνθηκών διαβίωσης, ειδικών συνθηκών δορυφορικών σταθμών, αναπαραγωγής μικροκυκλωμάτων, θέρμανσης, παραμεθορίων περιοχών, ειδικών συνθηκών εργασίας εργατών αποθηκών, ταμειακής διαχείρισης, διαχείρισης υλικού (Α και Β), επίδομα γραμματέα τυφλών δικηγόρων και οδοιπορικά τυφλών και ΑΜΕΛ.

Το άθροισμα των μικτών ποσών που προκύπτουν σύμφωνα με τα ανωτέρω εδάφια (α', β' και γ'), αποτελεί τις συνολικές μικτές μηνιαίες αποδοχές του εν λόγω προσωπικού πλήρους απασχόλησης, οι οποίες περιλαμβάνουν και καλύπτουν όλες τις πάσης φύσεως και είδους εκάστοτε νόμιμες αποδοχές του εν λόγω προσωπικού.

Στο μηνιαίο εκκαθαριστικό μισθοδοσίας του ανωτέρω προσωπικού πλήρους απασχόλησης θα αποτυπώνονται τα μικτά ποσά των νέων μισθολογικών κατηγοριών και βαθμίδων, τα νέα επιδόματα της παρούσας ΕΣΣΕ (νόμιμος μισθός) και ο καταβλητέος συνολικός μικτός μηνιαίος μισθός (συμβατικός μισθός) του εν λόγω προσωπικού.

Το ανωτέρω προσωπικό θα κληθεί να καταρτίσει ατομική σύμβαση εργασίας με την οποία θα προσδιορίζεται επακριβώς το ποσό των συνολικών μικτών μηνιαίων αποδοχών του (συμβατικός μισθός), όπως αυτές διαμορφώνονται από την 01.04.2023, σύμφωνα με τις ανωτέρω προβλέψεις.

Δεδομένου ότι η εφαρμογή των παραπάνω προϋποθέτει την υπογραφή ατομικής σύμβασης εργασίας, συμφωνείται ότι τα ανωτέρω θα ισχύσουν μόνον για το ανωτέρω προσωπικό που θα υπογράψει ατομική σύμβαση εργασίας. Σε περίπτωση άρνησης υπογραφής ατομικής σύμβασης εργασίας θα εφαρμοστούν οι προκύπτουσες μειώσεις στο σύνολό τους.

Οι προβλέψεις του παρόντος όρου δε θίγουν τυχόν ευνοϊκότερους όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας που ήδη έχουν καταρτιστεί.

Άρθρο 4 - Επιδόματα

Στους εργαζόμενους της Εταιρείας 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 παντρευτεί, 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 την επιμέλεια παιδιού.

4.2. Επίδομα Επικίνδυνης Εργασίας

Στους εργαζόμενους επί των ιστών των σταθμών βάσης κινητής τηλεφωνίας (εναερίτες/αναρριχητές), ή στους ηλεκτρολόγους που εργάζονται με ρεύματα μέσης ή υψηλής τάσης, ή στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε σιδηρομηχανουργικές εργασίες, καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα επικίνδυνης εργασίας, το οποίο ανέρχεται στο μικτό ποσό των **185€.** Οι ανωτέρω εργαζόμενοι λαμβάνουν επιπλέον κουπόνια διατροφής συνολικής ονομαστικής αξίας 12,5€ μηνιαίως (**150€** ετησίως). Τα κουπόνια χορηγούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Άρθρο 5 – Αναγνώριση προϋπηρεσίας

Προσωπικό θυγατρικών εταιρειών που, με βάση τη στρατηγική της Εταιρείας και τις επιχειρησιακές ανάγκες, παραιτείται από θυγατρική εταιρεία προκειμένου να προσληφθεί στην Εταιρεία, με την πρόσληψή του εντάσσεται στις μισθολογικές βαθμίδες και κατηγορίες, με βάση όλο το χρόνο προϋπηρεσίας του στη θυγατρική μέχρι την έναρξη ισχύος της ΠΥΣ 6/2012 (14.02.2012).

Ειδικά και μόνο για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης και των δικαιούμενων ημερών κανονικής άδειας λαμβάνεται υπόψη όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας του εν λόγω προσωπικού στη θυγατρική εταιρεία.

Άρθρο 6 - Παροχές

Με ισχύ 01.01.2023, σε κάθε εργαζόμενο της Εταιρείας χορηγούνται 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, εντός του μηνός Ιανουαρίου και η επιλογή του ισχύει για το τρέχον ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν εξαντλήσει το σύνολο της ονομαστικής 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 ονομαστικής αξίας κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας του στο ίδιο ημερολογιακό έτος ή κατ' αναλογία με το χρόνο απασχόλησής του.

Οι όροι και προϋποθέσεις χορήγησης της παροχής θα προσδιοριστούν με απόφαση της Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

Άρθρο 7 - Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα

Το προσωπικό της Εταιρείας εντάσσεται σε Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα, ιδιωτικής ασφαλιστικής εταιρείας, ως εξής:

Από 01.04.2023 έως 31.12.2023 η εισφορά εργοδότη και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου θα ανέρχεται σε 0,5% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Από 01.01.2024 έως 31.12.2024 η εισφορά εργοδότη αυξάνεται σε 1% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου παραμένει 0,5% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Από 01.01.2025 έως 31.12.2025 η εισφορά εργοδότη αυξάνεται σε 1,5% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου παραμένει 0,5% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Κατ' ανώτατο όριο, η εισφορά του εργαζόμενου μπορεί να ανέλθει μέχρι του 5% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση) και μπορεί να αλλάζει με αίτησή του μέχρι δύο (2) φορές το χρόνο.

Οι λοιποί ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής στο Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα, η δυνατότητα έκτακτης εισφοράς εκ μέρους του εργαζόμενου μέσα στο έτος και η δυνατότητα πρόωρης εκταμίευσης μέρους του συσσωρευμένου κεφαλαίου, θα εξειδικευτούν περαιτέρω με απόφαση της Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

Άρθρο 8 - Δαπάνη φύλαξης παιδιών

Σε εργαζόμενο γονέα που έχει παιδί προσχολικής ηλικίας και μέχρι αυτό να ενταχθεί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, χορηγείται το ποσό των **250 ευρώ μηνιαίως** για την δαπάνη βρεφονηπιακού σταθμού/παιδικού σταθμού ή για την φύλαξη του παιδιού στο σπίτι από βρεφοκόμο-τροφό, απαραίτητα 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 παιδιού 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, η δαπάνη φύλαξης καταβάλλεται στον εργαζόμενο που την επωμίζεται και προσκομίζει το ανωτέρω νόμιμο παραστατικό.

Ειδικά, το υπηρετούν σήμερα προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο, κατά τον μήνα Μάρτιο 2023 ελάμβανε τα έξοδα φύλαξης βρεφών για το τέκνο ή τα τέκνα του μέσω μισθοδοσίας, δύναται να εξακολουθήσει να τα λαμβάνει μέσω μισθοδοσίας μέχρι 31.08.2023 και από 01.09.2023 θα τα λαμβάνει υποχρεωτικά μόνο με την προσκόμιση σχετικού τιμολογίου ή επίσημης απόδειξης παροχής υπηρεσιών θεωρημένης από την εφορία, κατά τα ανωτέρω.

Άρθρο 9 – Γαμήλιο Δώρο, Χρηματικά Βραβεία, Βοηθήματα

1. Στο προσωπικό που τελεί γάμο χορηγείται γαμήλιο δώρο ονομαστικής αξίας ίσης με έναν μέσο μικτό μηνιαίο τακτικό μισθό εργαζομένου της Εταιρείας που καλύπτεται από την παρούσα ΕΣΣΕ και κατ' ανώτατο όριο 2.000€.

2. Για την επβράβευση των παιδιών των εργαζομένων της Εταιρείας προβλέπονται τα εξής χρηματικά βραβεία:

Ανώτατη Εκπαίδευση: Απόκτηση πτυχίου με "ΑΡΙΣΤΑ"400,00€, Απόκτηση πτυχίου με "ΛΙΑΝ ΚΑΛΩΣ"250,00€,

Ανώτερη Εκπαίδευση: Απόκτηση πτυχίου με "ΑΡΙΣΤΑ"300,00€, Απόκτηση πτυχίου με "ΛΙΑΝ ΚΑΛΩΣ"180,00€

Μέση Εκπαίδευση: Απολυτήριο Λυκείου με "ΑΡΙΣΤΑ"200,00€, Ενδεικτικό Α & Β τάξεως Λυκείου με "ΑΡΙΣΤΑ"160,00€,

Απολυτήριο Γυμνασίου με "ΑΡΙΣΤΑ"120,00€, Ενδεικτικό Α & Β τάξεως Γυμνασίου με "ΑΡΙΣΤΑ"80,00€

Για εργαζόμενους της Εταιρείας που αποκτούν πτυχίο Ανώτατης και Ανώτερης εκπαίδευσης προβλέπονται τα εξής βραβεία:

Ανώτατη Εκπαίδευση: ΑΡΙΣΤΑ 880,41 €, ΛΙΑΝ ΚΑΛΩΣ 586,94 €

Ανώτερη Εκπαίδευση: ΑΡΙΣΤΑ 440,21 €, ΛΙΑΝ ΚΑΛΩΣ 293,47€

Επιπλέον, σε όσους αποκτούν πτυχίο ξένης γλώσσας για την 1η βαθμίδα χορηγείται χρηματικό βραβείο 1.467,35€ και για την 2η βαθμίδα 2.934,70€.

3. Σε περίπτωση θανάτου προσωπικού εν ενεργεία που δεν κατέλιπε σύζυγο ή τέκνα, η Εταιρεία καταβάλει στα καταλιπόμενα μέλη της οικογενείας του μέχρι δευτέρου βαθμού συγγενείας εξ αίματος εφάπαξ βοήθημα ίσο προς τις αποδοχές αυτού ενός μηνός, που μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να επαυξηθεί, με απόφαση της Διοίκησης μέχρι τις αποδοχές δύο μηνών.

Στον επιζώντα σύζυγο θανόντος εν ενεργεία προσωπικού και στα τέκνα αυτού καταβάλλεται εφάπαξ βοήθημα ίσο προς την αποζημίωση καταγγελίας. Από το βοήθημα αυτό το ½ καταβάλλεται στον επιζώντα σύζυγο, το δε υπόλοιπο καταβάλλεται στα τέκνα κατ' ισομοιρία. Εάν δικαιούχος του κατά τα άνω βοηθήματος είναι μόνο σύζυγος ή μόνο τέκνα, το βοήθημα καταβάλλεται ολόκληρο σε τούτον ή τα τέκνα.

Άρθρο 10 – Αποζημίωση για διημέρευση και εκτός έδρας διανυκτέρευση

Η αποζημίωση για διημέρευση και για εκτός έδρας διανυκτέρευση, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησής τους, για το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας καθορίζονται αποκλειστικά και μόνο στο Παράρτημα ΙΙ της παρούσας, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Άρθρο 11 - Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού

Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, αναμορφώνεται ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της Εταιρείας και εφεξής ισχύει σύμφωνα με τις προβλέψεις του συνημμένου παραρτήματος ΙΙΙ, το οποίο αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της παρούσας σύμβασης.

Συστήνεται Μικτή Επιτροπή από εκπροσώπους της Εταιρείας και του Συλλόγου Εργαζομένων, προκειμένου να μελετήσει και να υποβάλει προτάσεις σχετικά με την κατάρτιση ενός νέου Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού για τους εργαζόμενους της Εταιρείας.

Άρθρο 12 – 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 πληροφοριακών συστημάτων, 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 13 - Θέματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής-προστασία οικογένειας-υγείας

13.1 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 για τέσσερα (4) έτη από τη γέννηση του παιδιού, για τα πρώτα δύο έτη κατά δύο ώρες ανά ημέρα και για τα επόμενα δύο έτη κατά μία ώρα ανά ημέρα. Εφόσον το επιτρέπουν οι επιχειρησιακές ανάγκες, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας είναι δυνατή η χορήγηση εννιάμηνης συνεχούς άδειας φροντίδας παιδιού αμέσως μετά την λήξη της άδειας τοκετού ή η χορήγηση της άδειας αυτής σε μία σταθερή ημέρα την εβδομάδα. Προκειμένου περί διδύμων (ή πολυδύμων) τέκνων, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο ώρες ανά ημέρα για τα τέσσερα έτη και δωδεκάμηνη άδεια φροντίδας παιδιού. Το μειωμένο ωράριο και η συνεχής άδεια φροντίδας παιδιού θεωρούνται και αμείβονται ως χρόνος εργασίας. Για την 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.

13.2. 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.

13.3. 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%

13.4. 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 παραμονής του ασθενούς στη νοσηλευτική μονάδα.

13.5. - Άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας)

Η άδεια τοκετού και λοχείας, που προβλέπεται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις, χορηγείται και στις περιπτώσεις που πραγματοποιηθεί ο τοκετός και το παιδί δεν είναι εν ζωή ή εάν αποβιώσει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης και αφού προσκομίσει στην Εταιρία τα σχετικά κατά περίπτωση επίσημα δικαιολογητικά, δηλ. βεβαίωση ειδικού γιατρού (μαιευτήρα) από το νοσηλευτικό ίδρυμα ή την κλινική όπου έλαβε χώρα ο τοκετός και ληξιαρχική πράξη θανάτου.

Εάν ο θάνατος του εμβρύου επέλθει μετά την 24η εβδομάδα της κύησης και πριν τη συμπλήρωση της 28ης εβδομάδας της κύησης, στην εργαζόμενη χορηγείται αμέσως μετά τη λήξη της αναρρωτικής άδειας που της έχει χορηγηθεί από το νοσηλευτικό ίδρυμα ή την κλινική όπου νοσηλεύτηκε, ειδική άδεια με αποδοχές για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η υποβολή στην Εταιρία από την εργαζόμενη, ιατρικής βεβαίωσης από το νοσηλευτικό ίδρυμα ή την κλινική όπου νοσηλεύτηκε, από την οποία να προκύπτει η ακριβής εβδομάδα διακοπής της κύησης, καθώς και η αναρρωτική άδεια που της χορηγήθηκε.

13.6. 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 εργαζόμενοι που έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67%, δικαιούνται να κάνουν χρήση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας δύο (2) ώρες, χωρίς αντίστοιχη περικοπή των αποδοχών τους.

Στους εργαζόμενους με ποσοστό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 67 %, η Εταιρεία θα χορηγεί (σε όποια κτίρια διαθέτει) θέση στάθμευσης, εφόσον είναι κάτοχοι ιδιωτικού αυτοκινήτου, κατόπιν αιτήσεώς τους.

13.7. Επιλογή σταθερής βάρδιας εγκύων και μητέρων

Οι εργαζόμενες έγκυες, εφόσον εργάζονται σε πρόγραμμα εναλλασσόμενων βαρδιών, έχουν δικαίωμα να αιτηθούν να απασχολούνται σε σταθερή βάρδια εργασίας, καθ' όλη τη διάρκεια της κύησης, στο ίδιο τμήμα όπου και εργάζονται και με το ίδιο αντικείμενο εργασίας.

Η σταθερή βάρδια εργασίας, στην οποία θα ενταχθεί η εργαζόμενη έγκυος καθορίζεται από τον αρμόδιο Διευθυντή, κατόπιν αξιολόγησης των εκάστοτε υπηρεσιακών αναγκών.

Σε περίπτωση μη αποδοχής της ως άνω πρότασης του αρμόδιου Διευθυντή, η εργαζόμενη έγκυος ακολουθεί το πρόγραμμα εναλλασσόμενων βαρδιών που είχε μέχρι την υποβολή της ως άνω αίτησης.

Οι εργαζόμενες σε εναλλασσόμενες βάρδιες μητέρες έχουν δικαίωμα επιλογής συγκεκριμένης σταθερής βάρδιας εργασίας για χρονικό διάστημα τριών ετών από την ημερομηνία λήξης της άδειας τοκετού. Η εν λόγω επιλογή γίνεται από την εργαζόμενη μητέρα αμέσως μετά τη λήξη της άδειας τοκετού ή αμέσως μετά τη λήξη της διαρκούς άδειας φροντίδας παιδιού με την υποβολή αίτησης που εγκρίνεται από τον αρμόδιο Διευθυντή.

Τέλος, η εργαζόμενη μητέρα έχει το δικαίωμα διαφοροποίησης της αρχικής της επιλογής μια φορά ανά έτος και συγκεκριμένα το Δεκέμβριο κάθε έτους, με έναρξη εφαρμογής του νέου προγράμματος εργασίας της από τη 1η Ιανουάριου του νέου έτους.

Άρθρο 14 - Άδεια Αιμοδοσίας

Στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε αιμοδοσία για την τράπεζα Αίματος της Εταιρείας, χορηγείται άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργασίμων ημερών με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου συνοδευόμενη από την βεβαίωση αιμοδοσίας νοσοκομειακής υπηρεσίας, κέντρου ή σταθμού αιμοδοσίας. Η άδεια αυτή πρέπει να ληφθεί εντός 6 μηνών από την ημερομηνία αιμοδοσίας ή για παράγωγα αίματος ή μυελού.

Άρθρο 15 - Άδεια Ασθενείας

Σε περίπτωση ασθένειας το προσωπικό δικαιούται να απουσιάσει με αποδοχές έως και τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες ανά εργασιακό έτος εφόσον προσκομίσει ιατρική βεβαίωση από ιατρό αντίστοιχης με την πάθηση ειδικότητας.

Σε περίπτωση ασθένειάς του λόγω σοβαρών παθήσεων, το προσωπικό δικαιούται να απουσιάσει με αποδοχές έως και εκατό (100) εργάσιμες 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 16 - 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 τριάντα (30) εργασίμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εκ των οποίων οι δεκαπέντε (15) 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 17 - Συνδικαλιστικές άδειες

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 18 - Γενική Ρύθμιση για την χορήγηση αδειών

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

Άρθρο 19 – Οέματα ωραρίου εργασίας

19.1 Πρόγραμμα Εργασίας κατά βάρδιες

Καθιερώνεται πρόγραμμα εργασίας κατά βάρδιες κατανεμημένες σε όλο το 24ωρο και σε όλες τις ημερολογιακές ημέρες της εβδομάδας (24Χ7) για εργαζόμενους σε Επιχειρησιακής Μονάδας της Τεχνολογίας σύμφωνα με το οποίο προβλέπεται εργασία σε βάρδια επί πέντε (5) συνεχόμενες ημερολογιακές ημέρες ακολουθούμενη από ανάπαυση (repos) επί τρεις (3) συνεχόμενες ημερολογιακές ημέρες. Το πρόγραμμα βαρδιών και η ένταξη των εργαζομένων στο πρόγραμμα εργασίας κατά τα ανωτέρω προβλεπόμενα, θα καταρτίζεται, ώστε να είναι δυνατή η υποστήριξη/διασφάλιση της 24ωρης ημερήσιας εύρυθμης λειτουργίας της μονάδας καθ' όλες τις ημερολογιακές ημέρες της εβδομάδας.

Κατά την κατάρτιση του μηνιαίου προγράμματος εργασίας θα πρέπει να διασφαλίζεται η τήρηση των λοιπών προβλεπόμενων στην εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία και το εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο (ενδεικτικά ενδιάμεσα διαλείμματα εργασίας κλπ), καθώς και να εξασφαλίζεται η εναλλαγή των εργαζομένων στις βάρδιες (πρωινή, απογευματινή, βραδινή).

Το ανωτέρω Πρόγραμμα εργασίας αποφασίζεται για την κάλυψη συγκεκριμένων υπηρεσιακών αναγκών της ανωτέρω μονάδας και μόνο για το χρονικό διάστημα που υφίστανται οι ανάγκες αυτές. Η χορήγηση της επιπλέον, τρίτης (3ης) συνεχόμενης ημέρας ανάπαυσης (repos) αποτελεί παροχή, αποκλειστικά στα πλαίσια κατάρτισης του ανωτέρω προγράμματος εργασίας. Σε περίπτωση κατάργησης του ανωτέρω προγράμματος παύει η χορήγηση της τρίτης συνεχόμενης ημέρας ανάπαυσης χωρίς αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι της ανωτέρω μονάδας αποκλειστικά και μόνο για όσο χρονικό διάστημα θα είναι ενταγμένοι στο ανωτέρω πρόγραμμα εργασίας και θα απασχολούνται σύμφωνα με το εν λόγω πρόγραμμα, κατόπιν συνομολόγησης σχετικού όρου στη σύμβαση εργασίας τους θα λαμβάνουν μηνιαίως πέραν των δεδουλευμένων μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους πρόσθετο μικτό χρηματικό ποσό ίσο με το 27,5% των δεδουλευμένων μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους σε 12μηνη βάση, το οποίο ποσό θα περιλαμβάνει και θα καλύπτει την πρόσθετη αμοιβή τους για εργασία τη νύχτα ή για εργασία το Σάββατο ή την Κυριακή ή για εργασία σε αργίες και εξαιρέσιμες ημέρες.

19.2 Μονοπρόσωπες βάρδιες προσωπικού εποπτείας τεχνικών εγκαταστάσεων

Στους εργαζόμενους που εργάζονται σε μονοπρόσωπες βάρδιες σε Υπηρεσίες που λειτουργούν σε 24ωρη βάση, στις οποίες η απομάκρυνση των εργαζομένων εγκυμονεί κινδύνους για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων (προσωπικό εποπτείας τεχνικών εγκαταστάσεων), επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η σωρευτική χορήγηση της προβλεπόμενης ενδιάμεσης ανάπαυσης (15λεπτο). Για κάθε τριάντα (30) ημέρες πραγματικής απασχόλησης του προσωπικού και με τις ανωτέρω αναφερόμενες προϋποθέσεις, χωρίς να λαμβάνει τη 15λεπτη ενδιάμεση ημερήσια ανάπαυση, θα του χορηγείται σωρευτικά, μία (1) ημέρα αντισταθμιστικής ανάπαυσης.

19.3 Προσωπικό που εργάζεται σε βάρδιες

Για τους εργαζόμενους που εργάζονται κατά βάρδιες στη ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ACCESS NETWORK DEVOPS Σ&Κ και στη ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ NETWORK AUTOMATED OPERATIONS Σ&Κ και με σκοπό την εναλλαγή τους στα τμήματα εργασίας, παρέχεται, στα αρμόδια υπηρεσιακά Όργανα, η ευχέρεια, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, καθορισμού συνεχούς ωραρίου που αντιστοιχεί σε εργασία δύο ημερών (διπλοβάρδια), μόνο για το εσπερινό και το νυχτερινό τμήμα εργασίας με τις εξής προϋποθέσεις:

- Η ως άνω ευχέρεια παρέχεται μια μόνο φορά την εβδομάδα ανά εργαζόμενο.
- Στην περίπτωση αυτή, θα παρέχεται οπωσδήποτε στον εργαζόμενο τουλάχιστον 12ωρη συνεχής ανάπαυση τόσο πριν την ώρα έναρξης της εσπερινής βάρδιας, όσο και μετά την ώρα λήξης της μεταμεσονύκτιας βάρδιας.

19.4 Ενδιάμεση ανάπαυση προσωπικού

Για τους εργαζόμενους της ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ACCESS NETWORK DEVOPS Σ&Κ και της ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ NETWORK AUTOMATED OPERATIONS Σ&Κ που απασχολούνται με σύστημα βαρδιών, παρέχεται η δυνατότητα καθορισμού προγράμματος εργασίας τέτοιου, ώστε από τη λήξη της βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης να μεσολαβεί ανάπαυση μικρότερη των 11 ωρών. Η εν λόγω δυνατότητα παρέχεται μια φορά την εβδομάδα ανά εργαζόμενο. Στους εργαζόμενους αυτούς χορηγούνται ως αντιστάθμισμα ισοδύναμες περίοδοι ανάπαυσης μεταξύ λήξης και έναρξης επόμενων βαρδιών.

Άρθρο 20 - 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, χωρίς περιορισμούς στο ύψος αυτής (χωρίς πλαφόν).

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 υπηρετούσε ως μόνιμο ή δόκιμο στην ΟΤΕ Α.Ε. την 9.6.1999, 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 (i) την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση καταγγελίας με το πλαφόν του Αναγκαστικού Νόμου 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 (ii) πρόσθετη 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 πρόσθετης 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 καταβαλλόμενη λόγω καταγγελίας αποζημίωση της ως άνω παραγράφου 2 (με εξαίρεση από τη βάση

υπολογισμού τυχόν επιδάματος 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 21 – Δάνεια Εργαζομένων

1. Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δύο (2) χρόνια υπηρεσίας, μπορεί να χορηγείται δάνειο ύψους 5.000€, που δεν υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μικτούς τακτικούς μηνιαίους μισθούς 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.

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 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.

2. Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αόριστης διάρκειας που συμπληρώνουν 25 έτη προϋπηρεσίας στην Εταιρεία, ύστερα από αίτησή τους, χορηγείται δάνειο ύψους έξι (6) μικτών μηνιαίων μισθών, με επιτόκιο ίσο με το 30% του σταθμισμένου μέσου κόστους δανεισμού του Ομίλου ΟΤΕ του προηγούμενου έτους.

Διευκρινίζεται ότι ως προϋπηρεσία στην Εταιρεία για το δικαίωμα χορήγησης του δανείου, νοούνται ο πραγματικός χρόνος υπηρεσίας, ο αναγνωρισμένος χρόνος προϋπηρεσίας εκτός Εταιρείας και ο χρόνος φοίτησης σχολής ΟΤΕ που έγινε πριν την πρόσληψη.

Το δάνειο εξοφλείται είτε σε δόσεις, είτε με συμψηφισμό με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση καταγγελίας. Σε κάθε περίπτωση το δάνειο καθίσταται ληξιπρόθεσμο και απαιτητό σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο και συμψηφίζεται με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση.

Το ανωτέρω δάνειο θα δύναται να καταβληθεί μόνο μία (1) φορά και μόνο στην περίπτωση που έχουν εξοφληθεί οι δόσεις άλλων δανείων. Οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει το δάνειο της παραγράφου 3 του άρθρου 20 δεν δικαιούνται το δάνειο της παρούσας παραγράφου.

Η ικανοποίηση όλων των αιτημάτων για τη χορήγηση των ανωτέρω δανείων, θα πραγματοποιείται με σειρά προτεραιότητας υποβολής του αιτήματος και λαμβάνοντας υπόψη τα ταμειακά διαθέσιμα της Εταιρείας.

Άρθρο 22 - 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 23 – Μεταθέσεις

Η Εταιρεία θα ενημερώνει σε τακτική βάση τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα του πρωτοβάθμιου αντιπροσωπευτικού σωματείου για τις μεταθέσεις του προσωπικού από Διεύθυνση σε Διεύθυνση και από έδρα σε έδρα.

Άρθρο 24 - 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 Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

3. Εφόσον σε επιμέρους άρθρα της παρούσας **ΕΣΣΕ** δεν ορίζεται διαφορετικά, οι συλλογικές ρυθμίσεις και οι τυχόν αντίθετες επιχειρησιακές πολιτικές, οδηγίες ή πρακτικές, που τυχόν κάλυπταν προηγουμένως το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της Εταιρείας, παύουν να ισχύουν από την 01.04.2023.

Άρθρο 25 - Έναρξη και Διάρκεια Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας **ΕΣΣΕ** αρχίζει από 01.04.2023 (εκτός αν στα επιμέρους άρθρα ορίζεται διαφορετικά) και συμφωνείται ορισμένης διάρκειας με λήξη την 31.12.2025.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία

Μιχαήλ Τσαμάζ

Για το Σύλλογο Εργαζομένων

Δημήτριος Αρβανιτοζήσης

Φώτιος Γεωργίου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Μ.Β	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Επιτελικές / Εταιρικές λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Εμπορικές λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης
1	850 €	950 €	1.050 €	1.100 €
2	914 €	1.021 €	1.129 €	1.183 €
3	983 €	1.098 €	1.214 €	1.272 €
4	1.057 €	1.180 €	1.305 €	1.367 €
5	1.136 €	1.269 €	1.403 €	1.470 €
6	1.221 €	1.364 €	1.508 €	1.580 €
7	1.313 €	1.466 €	1.621 €	1.699 €
8	1.411 €	1.576 €	1.743 €	1.826 €
9	1.517 €	1.694 €	1.874 €	1.963 €



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

1. **Μετακίνηση προσωπικού για εκτέλεση υπηρεσίας**

Οι μετακινήσεις του προσωπικού για εκτέλεση υπηρεσίας εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, γίνονται με υπηρεσιακό ή εταιρικό όχημα ή δημόσια μεταφορικά μέσα (αεροπλάνο, πλοίο, τραίνο, λεωφορείο και κατ εξαίρεση με ταξί) και το κόστος καλύπτεται πλήρως από την εταιρία. Δεν επιτρέπεται η χρήση των ιδιόκτητων οχημάτων του προσωπικού.

2. **Διανυκτέρευση – Αποζημίωση διανυκτέρευσης**

Το προσωπικό διανυκτερεύει στον τόπο μετακίνησης, όταν μετακινείται για εργασία σε απόσταση μεγαλύτερη των 90 χλμ από τον συνήθη τόπο της εργασίας του.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που θα κρίνει ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης στην οποία υπάγεται (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, δύσβατες περιοχές, κλπ), το προσωπικό μπορεί να διανυκτερεύει στον τόπο μετακίνησης, όταν μετακινείται σε απόσταση μεγαλύτερη των 60 χλμ από τον συνήθη τόπο εργασίας του.

Οι μετακινήσεις από νησί σε νησί ή σε ξηρά και το αντίστροφο πραγματοποιούνται με διανυκτέρευση ανεξάρτητα από την χιλιομετρική απόσταση μετακίνησης, εκτός εάν οι συνθήκες επιτρέπουν την αυθημερόν επιστροφή. Οι μετακινήσεις από και προς τη Σαλαμίνα, Εύβοια, Λευκάδα, αντιμετωπίζονται όπως και οι λοιπές μετακινήσεις που πραγματοποιούνται στην ξηρά, δηλαδή ανάλογα με την χιλιομετρική απόσταση μετακίνησης.

Στο προσωπικό που διανυκτερεύει εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, η Εταιρεία εξασφαλίζει διαμονή σε ξενοδοχείο κόστους μέχρι 120€ για κάθε διανυκτέρευση και καλύπτει πλήρως τις δαπάνες των οδοιπορικών εξόδων.

Επιπλέον, η Εταιρεία για κάθε διανυκτέρευση του προσωπικού εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, παρέχει αποζημίωση ύψους 75€, για την κάλυψη των εξόδων διατροφής.

Στην περίπτωση που ο Εργαζόμενος μετακινηθεί αυθημερόν, εκτός ωραρίου, σε απόσταση μεγαλύτερη των 90 χλμ., δικαιούται αποζημίωση 65€.

3. **Αυθημερόν μετακινήσεις – Αποζημίωση διημέρευσης**

α. Η μετακίνηση προσωπικού σε απόσταση έως 50 χλμ για εργασία σε τόπο εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, πραγματοποιείται με αυθημερόν μετάβαση και επιστροφή του, χωρίς καταβολή αποζημιώσεως.

Σε περίπτωση μετακίνησης προσωπικού σε τόπο που απέχει περισσότερο από 50 χλμ και λιγότερο από 90 χλμ από το συνήθη τόπο εργασίας του, η μετακίνησή του γίνεται με αυθημερόν μετακίνηση και επιστροφή και, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις της κατωτέρω παραγράφου γ, καταβάλλεται αποζημίωση διημέρευσης, για την κάλυψη των εξόδων διατροφής, εκτός και εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για κατ' εξαίρεση διανυκτέρευση στον τόπο μετακίνησής του, όπως περιγράφονται ανωτέρω, οπότε καταβάλλεται μόνο η αποζημίωση διανυκτέρευσης.

β. Δημιουργούνται δύο ζώνες διημέρευσης:

Ζώνη Α: Από 50 έως 70 χλμ

Ζώνη Β: Από 71 έως 90 χλμ

γ. Αποζημίωση διημέρευσης

Στην περίπτωση που και η αυθημερόν μετακίνηση και η επιστροφή του προσωπικού γίνονται εντός ωραρίου εργασίας, δεν καταβάλλεται αποζημίωση διημέρευσης.

Στην περίπτωση που και η αυθημερόν μετακίνηση και η επιστροφή του προσωπικού γίνονται εκτός ωραρίου εργασίας, η καταβαλλόμενη αποζημίωση διημέρευσης ανέρχεται στο μικτό ποσό των:

- 40 € για μετακίνηση στη Ζώνη Διημέρευσης Α
- 55 € για μετακίνηση στη Ζώνη Διημέρευσης Β.

Σε περίπτωση που είτε μόνο η αυθημερόν μετακίνηση, είτε μόνο η επιστροφή του προσωπικού γίνεται εκτός ωραρίου εργασίας, καταβάλλεται το ήμισυ της ανωτέρω αποζημίωσης διημέρευσης.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που θα κρίνει ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης στην οποία υπάγεται (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, δύσβατες περιοχές, κλπ), το προσωπικό μπορεί να λαμβάνει αποζημίωση διημέρευσης, όταν μετακινείται εκτός ωραρίου και σε απόσταση μικρότερη των 50 χλμ από τον συνήθη τόπο εργασίας του.

4. **Φορολογική μεταχείριση της αποζημίωσης διανυκτέρευσης και διημέρευσης**

Τα ποσά που προβλέπονται για την αποζημίωση διανυκτέρευσης ή και διημέρευσης του προσωπικού δεν θα φορολογούνται ως εισόδημα κατά το μέτρο που αποδεικνύεται ότι χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη εξόδων διατροφής με την προσκόμιση από τους εργαζόμενους αποδείξεων διατροφής ύψους ίσου με την αξία των χορηγηθέντων ποσών.

Τις εν λόγω αποδείξεις οι εργαζόμενοι οφείλουν να υποβάλουν στην Εταιρεία με την υποβολή του εξοδολογίου. Οι εν λόγω αποδείξεις θα πρέπει να αφορούν δαπάνη αποκλειστικά και μόνο για τη διατροφή των ίδιων των εργαζόμενων, καθώς δεν θα αναγνωρίζεται άλλου είδους δαπάνη ή έξοδο.

Στην περίπτωση που το συνολικό ποσό των αποδείξεων για κάθε μετακίνηση, υπολείπεται της αξίας των καταβληθέντων ποσών για την κάλυψη των εξόδων διατροφής που χορηγήθηκαν για την μετακίνηση αυτή, τότε η διαφορά θα φορολογείται ως εισόδημα.

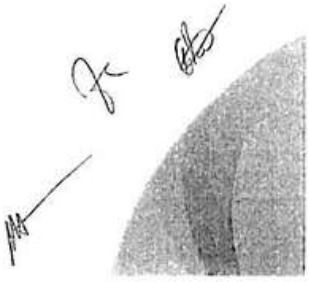
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ "ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε."



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

		Σελ.
	ΜΕΡΟΣ Α'	
ΑΡΘΡΟ 1.	Σκοπός	**3**
ΑΡΘΡΟ 2.	Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής	**3**
ΑΡΘΡΟ 3.	Τοποθετήσεις - Καθήκοντα	**4**
ΑΡΘΡΟ 4.	Προσλήψεις	**4**
ΑΡΘΡΟ 5.	Αποδοχές του Προσωπικού	**4**
ΑΡΘΡΟ 6.	Καθήκοντα Εργαζομένων	**5**
ΑΡΘΡΟ 7.	Πνευματικά Δικαιώματα	**9**
ΑΡΘΡΟ 8.	Υποχρεώσεις της Εταιρίας	**10**
ΑΡΘΡΟ 9.	Αξιολόγηση των εργαζομένων	**11**
ΑΡΘΡΟ 10.	Ωράριο εργασίας	**12**
ΑΡΘΡΟ 11.	Μετακινήσεις Προσωπικού	**12**
ΑΡΘΡΟ 12.	Δικαίωμα Υπογραφής	**12**
ΑΡΘΡΟ 13.	Λύση της εργασιακής σχέσης	**13**
ΑΡΘΡΟ 14.	Κατάργηση προηγούμενων ρυθμίσεων	**13**
ΑΡΘΡΟ 15.	Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού	**13**
	ΜΕΡΟΣ Β'	
	ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	
ΑΡΘΡΟ 16.	Πειθαρχικά Συμβούλια	**15**
ΑΡΘΡΟ 17.	Πειθαρχικά αδικήματα	**17**
ΑΡΘΡΟ 18.	Πειθαρχικές ποινές-Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων & ποινών	**20**
ΑΡΘΡΟ 19.	Συρροή αδικημάτων και ποινών	**25**
ΑΡΘΡΟ 20.	Σχέση πειθαρχικής διαδικασίας και ποινικής δίκης	**25**
ΑΡΘΡΟ 21.	Παραγραφή πειθαρχικών αδικημάτων	**26**
ΑΡΘΡΟ 22.	Λήξη πειθαρχικής ευθύνης – Μη εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων	**27**

ΑΡΘΡΟ 23.	Πειθαρχικές δικαιοδοσίες	**27**
ΑΡΘΡΟ 24.	Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες	**27**
ΑΡΘΡΟ 25.	Πειθαρχική προδικασία	**28**
ΑΡΘΡΟ 26.	Απολογία	**30**
ΑΡΘΡΟ 27.	Ένδικα μέσα κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών δικαιοδοσιών	**31**
ΑΡΘΡΟ 28.	Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες	**33**
ΑΡΘΡΟ 29.	Προδικασία επί πολυμελών δικαιοδοσιών	**34**
ΑΡΘΡΟ 30.	Διαδικασία πειθαρχικών συμβουλίων	**34**
ΑΡΘΡΟ 31.	Ένδικα μέσα επί πολυμελών δικαιοδοσιών	**36**
ΑΡΘΡΟ 32.	Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων	**37**
ΑΡΘΡΟ 33.	Πειθαρχικό μητρώο – Διαγραφή πειθαρχικών ποινών	**37**
ΑΡΘΡΟ 34.	Αργία	**38**
ΑΡΘΡΟ 35.	Τελική διάταξη	**39**

ΜΕΡΟΣ Α'

ΑΡΘΡΟ 1. Σκοπός

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

1.2 Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας του προσωπικού της Εταιρίας και ρυθμίζει τα θέματα του προσωπικού της Εταιρίας, στα σημεία που αυτά δεν ρυθμίζονται διαφορετικά από τους ισχύοντες νόμους ή άλλες σχετικές εφαρμοστέες διατάξεις ή και από τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίοι είναι επικρατέστεροι, εκτός αν με το παρόν παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στο προσωπικό.

1.3 Η ρύθμιση κάθε θέματος που δεν περιλαμβάνεται στον παράντα Κανονισμό εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα της Διοίκησης της Εταιρίας, το οποίο ασκείται ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς μέσα στα όρια των νόμων, των ατομικών συμβάσεων εργασίας και του παρόντος Κανονισμού.

1.4 Η διεύθυνση και ο έλεγχος των εργασιών και της εν γένει δραστηριότητας της Εταιρίας, όπως και η εσωτερική της οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία της για την επίτευξη του σκοπού της, ανήκουν στην Διοίκηση της Εταιρίας και ρυθμίζονται αποκλειστικά από αυτήν. Τα ανωτέρω περιλαμβάνουν ενδεικτικώς, μέσα στα όρια του νόμου, τον καθορισμό, την τροποποίηση και προσαρμογή της οργάνωσης ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας, τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, την επέκταση, την περικοπή ή παύση δραστηριοτήτων, την ίδρυση νέων ή την κατάργηση θέσεων εργασίας, τμημάτων, συστημάτων, επιχειρήσεων, την εισαγωγή, τροποποίηση ή κατάργηση μεθόδων και υπηρεσιών, την ανάθεση καθηκόντων, τον προσδιορισμό σχέσεων αναφοράς μεταξύ εργαζομένων, την διεύθυνση των εργαζομένων, τον καθορισμό των εν γένει αποδοχών τους, την εξέλιξή τους και επιλογή των προϊσταμένων.

ΑΡΘΡΟ 2. Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής

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

2.2 Κατ' εξαίρεση δεν υπάγονται στον Κανονισμό οι ακόλουθοι:

(α) Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, οι 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 Εταιρίας.

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

ΑΡΘΡΟ 3. Τοποθετήσεις – Καθήκοντα

Η Εταιρία μπορεί ανάλογα με τις ανάγκες της, και μέσα στο πλαίσιο και τους περιορισμούς του νόμου και της ατομικής σύμβασης εργασίας - περιλαμβανομένης και της απαγόρευσης μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της - να τοποθετεί σε οποιοδήποτε θέση και να αναθέτει οποιαδήποτε καθήκοντα σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, καθώς και να μεταβάλλει τα καθήκοντα αυτά, κατά την διακριτική της ευχέρεια.

ΑΡΘΡΟ 4. Προσλήψεις

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

4.2 Η Διοίκηση της Εταιρίας καθορίζει τις ανάγκες της σε προσωπικό, ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρησιακές συνθήκες. Με βάση και στο πλαίσιο του παραπάνω καθορισμού προσλαμβάνεται αντίστοιχο υπαλληλικό προσωπικό για την κάλυψη αντίστοιχων αναγκών. Η διαδικασία πρόσληψης, που καθορίζεται εκάστοτε από την Εταιρία, πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και αντικειμενικότητα και να κινείται στο πλαίσιο των αναγκών, όπως αυτές καθορίστηκαν από τη Διοίκηση.

4.3 Οι προσλαμβανόμενοι πρέπει να υποβάλλουν τα δικαιολογητικά που καθορίζονται από την Εταιρία.

4.4 Οι προσλαμβανόμενοι ενημερώνονται από την Εταιρία για την πρόσληψη τους και για όλα τα στοιχεία που απαιτεί το ΠΔ 156/1994 (ενδεικτικά: ημερομηνία πρόσληψης, θέση, αντιμισθία, τόπος εργασίας κλπ) είτε με την έγγραφη σύμβαση εργασίας, είτε με χωριστό έγγραφο.

4.5 Κάθε προσλαμβανόμενος οφείλει, μαζί με την υπογραφή της συμβάσεως εργασίας του, να λαμβάνει γνώση και αποδέχεται τον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρίας.

4.6 Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της, η Εταιρία μπορεί να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 5. Αποδοχές του Προσωπικού

5.1 Οι ελάχιστες υποχρεωτικές αποδοχές του προσωπικού (νόμιμες αποδοχές) είναι εκείνες που καθορίζονται εκάστοτε από τις πάσης φύσεως νόμιμες πηγές (νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός ή όπως άλλως εκάστοτε ορίζονται οι νόμιμες κατώτατες αποδοχές από το νόμο, τυχόν πάσης φύσεως συλλογικές συμβάσεις εργασίας - περιλαμβανομένων και τυχόν επιχειρησιακών- διαιτητικές αποφάσεις κ.λ.π).

5.2 Οι τακτικές συμβατικές αποδοχές (συμβατικός μισθός) του προσωπικού αποτελούνται από ένα ενιαίο ποσό που συμφωνείται μεταξύ εργαζομένου και Εταιρίας και δεν μπορεί να είναι κατώτερο του συνόλου των εκάστοτε νόμιμων αποδοχών που ισχύουν και δεσμεύουν την Εταιρία εκ του νόμου (νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός ή όπως άλλως εκάστοτε ορίζονται οι νόμιμες κατώτατες αποδοχές από το νόμο), τυχόν Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών αποφάσεων και οποιαδήποτε άλλη διάταξη που έχει ισχύ ουσιαστικού νόμου.

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

ΑΡΘΡΟ 6. Καθήκοντα Εργαζομένων

6.1 Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν κάθε επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να αφιερώνουν τις ικανότητες, τις γνώσεις και την πείρα τους για την καλή εκτέλεση της εργασίας τους και να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντα της Εταιρίας, κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο.

6.2 Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, σύμφωνα με το άρθρο 10 του παρόντος Κανονισμού, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας, να μην απουσιάζουν χωρίς άδεια και να μην απασχολούνται κατά την διάρκεια του ωραρίου τους σε εργασίες άλλες άσχετες με αυτές που τους έχουν ανατεθεί από την Εταιρία ή σε άλλες ασχολίες. Οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους δεν επιτρέπεται να εγκαταλείπουν τη θέση τους παρά μόνο για υπηρεσιακούς λόγους ή ύστερα από έγγραφη άδεια του προϊσταμένου τους.

6.3 Σε περίπτωση κωλύματος των εργαζομένων να προσέλθουν στην εργασία τους, όταν δεν τους έχει δοθεί προηγουμένως άδεια απουσίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνουν το συντομότερο δυνατό και πάντως εντός μίας ώρας από την έναρξη του ωραρίου τους, τον προϊστάμενό τους σχετικά με τα αίτια και την εκτιμώμενη διάρκεια της απουσίας τους. Η μη έγκαιρη ειδοποίηση του κωλύματος και η αδικαιολόγητη απουσία αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα του εργαζομένου. Σε περίπτωση που η απουσία του εργαζομένου κριθεί ως αδικαιολόγητη, η Εταιρία, μεταξύ άλλων, δικαιούται να περικόψει τις αντίστοιχες αποδοχές.

6.4 Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, οφείλουν επίσης να κοινοποιούν στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού το τηλέφωνο επικοινωνίας και τη διεύθυνση στην οποία βρίσκονται σε περίπτωση που διαφέρουν από αυτά που έχουν γνωστοποιήσει στην Εταιρία.

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

- Η ασθένεια των εργαζομένων πρέπει να αποδεικνύεται με Ιατρική Γνωμάτευση αρμοδίου ιατρού, η οποία θα προσκομίζεται στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον Ασφαλιστικό Φορέα, την Ασφαλιστική Νομοθεσία και την οικεία Πολιτική της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.16 Οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τους κανόνες υγείας, υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, όπως ισχύουν στην Εταιρία, αλλά και τις σχετικές με τα θέματα αυτά διατάξεις της οικείας νομοθεσίας τόσο για την προστασία των ιδίων όσο και των λοιπών εργαζομένων. Επίσης να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινοχρήστων χώρων και να επισημαίνουν στους Προϊσταμένους τους κάθε γεγονός που είναι αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες. Ακόμη, οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία που οργανώνονται από την Εταιρία. 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 Εταιρία. Τούτο υποχρεούνται να πράττουν ιεραρχικώς, δηλαδή προς τον άμεσο προϊστάμενό τους. Στην περίπτωση κατά την οποία, ο ανωτέρω προϊστάμενος δεν απαντήσει ή η απάντηση του ήθελε κριθεί μη ικανοποιητική από τον υπάλληλο, τότε αυτός δικαιούται εγγράφως να προσφύγει στους επόμενους βαθμούς ιεραρχίας.

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

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 7. Πνευματικά δικαιώματα

7.1 Οποιοδήποτε έργο, σχέδιο, εργασία, γραπτό κείμενο, ανάπτυξη πλάνου, τεχνικά δεδομένα, λογισμικό, περιεχόμενο διαλέξεων και οτιδήποτε παραχθεί στο πλαίσιο της παρεχόμενης εργασίας από Εργαζόμενο (στο εξής: έργο), ανήκει στην Εταιρία και ουδεμία αξίωση έχει επ' αυτού ο Εργαζόμενος, με την επιφύλαξη της σχετικής περί πνευματικής ιδιοκτησίας νομοθεσίας.

7.2 Μελέτες, εφευρέσεις και ευρεσιτεχνίες, που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του Εργαζομένου, ανήκουν στην Εταιρία.

7.3 Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος καταστεί πνευματικός δημιουργός κατά τις διατάξεις του ν. 2121/1993 όπως εκάστοτε ισχύει και από της καθ' οιονδήποτε τρόπο και καθ' οιονδήποτε χρόνο δημιουργίας του έργου, αυτοδικαίως και συγχρόνως προς την δημιουργία του, μεταβιβάζονται στην Εταιρία, πέραν και επιπλέον των υπό του άρθρου 8 του ν.2121/1993, όπως 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 Εταιρία 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 Εταιρία δικαιούται να ασκεί το ηθικό δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος επί του έργου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2121/1993, όπως εκάστοτε ισχύει.

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

ΑΡΘΡΟ 8. Υποχρεώσεις της Εταιρίας

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

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

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

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

8.5 Η Εταιρία σεβόμενη τον νόμο περί προσωπικών δεδομένων τηρεί στην Επιχειρησιακή Μονάδα 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 Εταιρίας.

8.6 Η Εταιρία 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 Εταιρίας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

8.8 Η Εταιρία πρέπει να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

8.9 Η Εταιρία 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 Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα κάθε φορά νομοθεσία σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.

8.11 Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρίας συνιστούν και αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατά τα λοιπά οι εργαζόμενοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τους κάθε μορφής κανόνες δικαίου, που διέπουν το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στην Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 9. Αξιολόγηση των εργαζομένων

9.1 Η αξιολόγηση διενεργείται βάσει κριτηρίων και μεθόδων που καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες και ανάλογα με την κατηγορία προσωπικού, στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος και αποβλέπει στην αξιολόγηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων και ικανοτήτων του και στην έρευνα επίτευξης των τεθέντων επαγγελματικών στόχων και - μέσω των ανωτέρω - στην ανάπτυξη των επαγγελματικών του ικανοτήτων.

9.2 Διενεργείται από τον άμεσο προϊστάμενο του εργαζομένου και ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει γνώση της αξιολόγησης και να παραθέτει εγγράφως τυχόν σχόλιά του επ' αυτής. Δικαιούται ακόμη, να ζητεί και να λαμβάνει από την Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, αντίγραφο του εντύπου αξιολόγησής του.

ΑΡΘΡΟ 10. Ωράριο εργασίας

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

ΑΡΘΡΟ 11. Μετακινήσεις προσωπικού

11.1 Η Εταιρία δικαιούται να μεταβάλλει τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις, θέσεις, εγκαταστάσεις και καταστήματα, ήδη υπάρχοντα ή τα οποία θα δημιουργηθούν μελλοντικά, της Εταιρίας ή τρίτων με τους οποίους υφίσταται ειδική σχέση με την Εταιρία, στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, ανάλογα με τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες της Εταιρίας και σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης, λαμβάνοντας υπ' όψιν την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Η ευρύτερη περιφέρεια 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 Εταιρία υποχρεούται να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο σε περίπτωση μεταβολής του τόπου απασχόλησής του μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να του δοθεί η δυνατότητα να ρυθμίσει τυχόν οικογενειακές, προσωπικές ή άλλες εκκρεμότητες. Σε περίπτωση που εξαιρετικοί λόγοι επιβάλλουν την άμεση μετακίνηση του εργαζομένου στο νέο τόπο απασχόλησής του, η Εταιρία θα παρέχει στον εργαζόμενο μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη μετακίνησή του, τον αναγκαίο χρόνο για τη ρύθμιση των οικογενειακών, προσωπικών και λοιπών εκκρεμοτήτων του.

11.3 Η Εταιρία δύναται για κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών να αποστέλλει εκτάκτως και προσωρινώς εργαζομένους εκτός του συνήθους και συμφωνημένου τόπου εργασίας τους. Σε περίπτωση απασχόλησης του εργαζομένου εκτός έδρας, ο εργαζόμενος δικαιούται τις παροχές που προβλέπει η εργατική νομοθεσία ή τυχόν ευνοϊκότερη ρύθμιση εκ μέρους της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 12. Δικαίωμα Υπογραφής

12.1 Η χορήγηση στον εργαζόμενο από την Εταιρία δικαιώματος εκπροσώπησης της Εταιρίας και/ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρίας, δεν συνεπάγεται την απόκτηση οποιουδήποτε άλλου δικαιώματος από τον εργαζόμενο -ανεξάρτητα από το διάστημα κατά το οποίο διήρκεσε η χορήγηση- και μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε.

12.2 Τα ανωτέρω ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις χορήγησης δικαιώματος εκπροσώπησης ή υπογραφής, χωρίς ανάγκη ρητής επανάληψης των άνω επιφυλάξεων.

ΑΡΘΡΟ 13. Λύση της Εργασιακής Σχέσης

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

13.2 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.

13.3 Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστικά ούτε από την Εταιρία ούτε από τον εργαζόμενο, αλλά μέσα στα υπό των άρθρων 281 και 288 Α.Κ. οριζόμενα όρια.

13.4 Η πειθαρχική διαδικασία του Μέρους Β' (άρθρα 16 – 35) του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την άσκηση από την Εταιρία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι των εργαζομένων, ιδίως του δικαιώματος της καταγγελίας και δεν περιορίζει χρονικώς ή από οποιασδήποτε άλλης πλευράς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, ιδίως δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας της Εταιρείας όταν λαμβάνουν χώρα μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, σύμφωνα με τους ορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, καθώς η Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

ΑΡΘΡΟ 14. Κατάργηση προηγούμενων ρυθμίσεων

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

ΑΡΘΡΟ 15. Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού

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

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

ΜΕΡΟΣ Β'
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 16. Πειθαρχικά Συμβούλια

1. Στην Εταιρία λειτουργούν τα κατωτέρω Πειθαρχικά Συμβούλια:

   I. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

   Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται από τα εξής μέλη:

   α. Από τον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από έναν Διευθυντή/Director, οριζόμενο από αυτόν.

   β. Από δύο Διευθυντές/Directors, με ισάριθμους αναπληρωτές Διευθυντές/Directors.

   γ. Από δύο υπαλλήλους της Εταιρίας, υποδεικνυόμενους με δύο αναπληρωτές από την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) και σε περίπτωση μη υπάρξεως Ομοσπονδίας από τις δύο πολυπληθέστερες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις του προσωπικού.

   Στο Συμβούλιο αυτό μετέχει ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου, στέλεχος της Δ/νσης Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ, αναπληρούμενος από άλλο στέλεχος της ίδιας Δ/νσης, οριζόμενα από τον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ. Ο εισηγητής αποχωρεί μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από τη διάσκεψη.

   II. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

   Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται από τα εξής μέλη:

   α. Από έναν Chief Officer ή Executive Director, ως Πρόεδρο, με έναν αναπληρωτή Chief Officer ή Executive Director.

   β. Από δύο Chief Officers ή Executive Directors με αναπληρωτές άλλους Chief Officers ή Executive Directors.

   γ. Από δύο υπαλλήλους της Εταιρίας, με δύο αναπληρωτές, υποδεικνυόμενους όπως στην παράγραφο 1 (Ιγ) του παρόντος άρθρου.

   Στο Συμβούλιο αυτό μετέχει ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ο Director Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ, αναπληρούμενος από Υποδιευθυντή/Senior Manager της ίδιας Δ/νσης.



οριζόμενο από τον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ. Ο εισηγητής αποχωρεί μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από τη διάσκεψη.
(όπως τροποποιήθηκε η παράγραφος 1 (ΙΙ) του παρόντος άρθρου με την από 24-05-2013 ΕΣΣΕ)

2. Χρέη Γραμματέων των Πειθαρχικών Συμβουλίων εκτελούν υπάλληλοι της Διεύθυνσης Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ, κατά προτίμηση από εκείνους που έχουν πτυχίο Νομικής Σχολής, οριζόμενοι μαζί με τους αναπληρωτές τους, με απόφαση του Director Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ.

3. Τα μέλη των Συμβουλίων ορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, εκτός των περιπτώσεων εκείνων, που ορίζεται διαφορετικά στο άρθρο αυτό.

4. Η διάρκεια της θητείας των μελών και των Γραμματέων των Συμβουλίων ορίζεται ενός ημερολογιακού έτους.

5. Τα Συμβούλια συγκαλούνται μετά από πρόσκληση του Προέδρου τους, συνεδριάζουν μυστικά και βρίσκονται σε απαρτία όταν ο αριθμός των παρόντων, μεταξύ των οποίων ο Πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του, υπερβαίνει το ήμισυ του αριθμού των μελών.

6. Οι αποφάσεις των Συμβουλίων λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Ειδικότερα, αν δεν είναι δυνατό να καταρτιστεί πλειοψηφία, λόγω ισοψηφίας ή περισσοτέρων των δύο γνωμών, εκείνοι που πρότειναν βαρύτερη ποινή οφείλουν, για λήψη αποφάσεως, να συνταχτούν με κάποια από τις ευμενέστερες για τον κατηγορούμενο προτάσεις.

7. Εξαιρούνται της σύνθεσης των Συμβουλίων, οι κατά την παράγραφο 5 του άρθρου 24 του παρόντος Κανονισμού κωλυόμενοι να ενεργήσουν διερεύνηση, καθώς και εκείνοι που διενήργησαν διερεύνηση για την κρινόμενη υπόθεση.
Ομοίως εξαιρούνται της σύνθεσης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου εκείνοι οι οποίοι μετείχαν στη σύνθεση του Συμβουλίου που δίκασε σε πρώτο βαθμό την κρινόμενη υπόθεση.

8. Τα Πρακτικά των συνεδριάσεων συντάσσονται από το Γραμματέα και υπογράφονται από τον Πρόεδρο και τα Μέλη. Εάν κάποιος αρνηθεί την υπογραφή αυτών, για το κύρος της απόφασης αρκεί η υπογραφή της πλειοψηφίας των μετεχόντων και γίνεται η σχετική μνεία για την άρνηση της υπογραφής.

9. Τα Συμβούλια δικαιούνται για κάθε ζήτημα που εισάγεται σε αυτά προς συζήτηση να καλούν προς παροχή πληροφοριών κάθε ιεραρχικά προϊστάμενο του υπό κρίση υπαλλήλου, καθώς και να ζητούν έγγραφες διασαφήσεις από τις υπηρεσίες της Εταιρίας.

10. Τα Πειθαρχικά Συμβούλια έδρα έχουν την έδρα της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 17. Πειθαρχικά αδικήματα

1. Κάθε παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογιστεί, αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα.

2. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται τόσο από τις επιβαλλόμενες στο προσωπικό υποχρεώσεις από τις κείμενες διατάξεις, εγκυκλίους, οδηγίες και εντολές, όσο και από τη φύση της υπηρεσίας, καθώς και από την όλη εντός και εκτός της Υπηρεσίας συμπεριφορά του.

3. Η δίωξη του πειθαρχικού αδικήματος αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον των πειθαρχικών οργάνων. Κατ' εξαίρεση για αδικήματα τα οποία μπορούν να επισύρουν κατά ανώτατο όριο την ποινή της έγγραφης επίπληξης, η δίωξη εναφίεται στη διακριτική ευχέρεια των αρμόδιων οργάνων, λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον της Υπηρεσίας καθώς και τη συμπεριφορά του υπαλλήλου εντός και εκτός της Υπηρεσίας.

4. Μεταξύ των πειθαρχικών αδικημάτων καταλέγονται ιδίως τα παρακάτω:

   α. Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.

   β. Κάθε μη δικαιολογημένη απουσία ή μη τήρηση των εκάστοτε διατάξεων των σχετικών με το ωράριο εργασίας, όπως και η αδικαιολόγητη καθυστέρηση μετατιθέμενου ή αποσπώμενου να αναλάβει υπηρεσία στη νέα του θέση.

   γ. Η παρελκυστική τακτική κατά την εκτέλεση του υπηρεσιακού έργου και κάθε απείθεια ή άρνηση σε εντολή ιεραρχικά προϊσταμένου.

   δ. Κάθε αντιπειθαρχική διαγωγή.

   ε. Η ανάρμοστη ή εριστική συμπεριφορά προς το υπόλοιπο προσωπικό.

   στ. Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πελάτες του ΟΤΕ, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους, ως και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.

   ζ. Κάθε παράβαση της επιβαλλόμενης από την Υπηρεσία εχεμύθειας.

   η. Κάθε πράξη ή παράλειψη που μπορεί να επιφέρει ηθική ή υλική ζημιά στον ΟΤΕ.

   θ. Κάθε απροσεξία κατά τη διαχείριση.

   ι. Η φθορά πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ εξαιτίας ασυνήθιστης ή κακής χρήσης, η αμέλεια για τη φύλαξη και συντήρησή τους, καθώς και η χρησιμοποίησή τους για εξυπηρέτηση εξωϋπηρεσιακού σκοπού.

ια. Κάθε παράλειψη ελέγχου και παρακολούθησης των υφισταμένων, η οποία μπορεί να δημιουργήσει ζημιά ή διατάραξη της υπηρεσιακής τάξης, καθώς και η από πρόθεση ή από αμέλεια σύνταξη μη αντικειμενικής έκθεσης από τον εκάστοτε προϊστάμενο για το προσωπικό του.

ιβ. Κάθε αναληθής βεβαίωση ή δήλωση του προσωπικού και ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την ύπαρξη των γενικών και τυπικών προσόντων και των στοιχείων που απαιτούνται για την κατάρτιση του φακέλου σταδιοδρομίας του, ως και κάθε καθυστέρηση στη γνωστοποίηση της μεταβολής των εν λόγω στοιχείων.

ιγ. Κάθε πράξη ή παράλειψη η οποία αντιβαίνει στο Σύνταγμα και τους νόμους του Κράτους.

ιδ. Κάθε αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για εξέταση ή κατάθεση ενώπιον υπηρεσιακού οργάνου που διενεργεί διερεύνηση ή ενώπιον των Πειθαρχικών Συμβουλίων καθώς και η άρνηση προσέλευσης ενώπιον των υγειονομικών επιτροπών.

ιε. Κάθε πράξη που συνιστά κατάχρηση εξουσίας ή υπηρεσιακής εμπιστοσύνης.

ιστ. Η χρησιμοποίηση της υπαλληλικής ιδιότητος ή πληροφοριών τις οποίες κατέχει κάποιος από την υπηρεσία του, για εξυπηρέτηση συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων.

Ιζ. Η άμεση η μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία που διενεργείται από τον ΟΤΕ.

ιη. Η επιδίωξη ή αποδοχή από τον υπάλληλο οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος κατά την άσκηση του υπηρεσιακού έργου, η οποία προέρχεται από πρόσωπα των οποίων τις υποθέσεις διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί.

ιθ. Η αναρμόδια παρέμβαση υπέρ ή κατά τρίτου.

κ. Η παράλειψη δίωξης και τιμώρησης πειθαρχικού αδικήματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

κα. Η πλημμελής καθώς και η μη έγκαιρη εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

κβ. Η αδικαιολόγητη καθυστέρηση έκδοσης πειθαρχικής απόφασης από τον αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο.
(το εδάφιο κβ. προστέθηκε με την από 24-05-2013 ΕΣΣΕ)

Η συστηματική ή κατ' εξακολούθηση ή κατ' επανάληψη διάπραξη κάποιου από τα παραπάνω αδικήματα θεωρείται ως επιβαρυντική αιτία για την επιμέτρηση της ποινής.

5. Οι παρακάτω περιπτώσεις ποινικών καταδικών ή πειθαρχικών αδικημάτων επισύρουν την ποινή της οριστικής απόλυσης. Μπορεί όμως το Πειθαρχικό Συμβούλιο να επιβάλλει μικρότερη ποινή αν συντρέχουν αποδεδειγμένα ελαφρυντικά περιστατικά.

α. Κάθε καταδίκη:

(1) Για κακούργημα.

(2) Για ένα από τα πλημμελήματα της κλοπής, υπεξαίρεσης, απάτης, και εκβιάσεως.

(3) Σε στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων.

β. Κάθε απάτη στην Υπηρεσία ή απιστία σχετικά με τη διαχείριση, κάθε παράβαση των διατάξεων του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων (Κ.Β.Σ), ως και κάθε δωροληψία από εργολάβους ή προμηθευτές ή πελάτες του ΟΤΕ, σχετως με την άσκηση ποινικής αγωγής κατά του υπαλλήλου.

γ. Κάθε άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου τέλεση οποιασδήποτε πράξης ανταγωνιστικής προς τους σκοπούς, τις δραστηριότητες και τα οικονομικά εν γένει συμφέροντα της Εταιρίας και των θυγατρικών της εταιριών, όπως:

(1) Εμπορία, προμήθεια, εγκατάσταση, συντήρηση, συνεκμετάλλευση πάσης φύσεως τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού, καθώς και η εμπορία ή διάθεση υλικών υποστήριξης τηλεπ/κών εγκ/σεων.

(2) Ανάληψη υπέρ τρίτων ή για ίδιον όφελος δραστηριοτήτων συναφών προς τις τηλεπικοινωνίες, συμπεριλαμβανομένων των σχεδιασμών συστημάτων, καθώς και της ανάπτυξης, παραγωγής, χρήσης, πώλησης, εκμίσθωσης, μίσθωσης και συντήρησης τηλεπ/κού εξοπλισμού και συστημάτων.

(3) Σύσταση εταιριών ή κοινοπραξιών, διαχείριση ή συμμετοχή στη διοίκηση ή στην άσκηση ελέγχου σε εταιρίες ή κοινοπραξίες που έχουν ως σκοπό ή ασκούν ανταγωνιστική προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες δραστηριότητα.

(4) Κατάρτιση τεχνικών και οικονομικών μελετών, σχεδιασμό ή μελέτη και κατασκευή, λειτουργία και συντήρηση τηλεπ/κών εγκ/σεων, μονάδων ή έργων, καθώς και των συναφών με αυτές δομικών εγκ/σεων και παροχή συναφών υπηρεσιών προς φυσικά ή νομικά πρόσωπα στον τομέα των τηλεπ/κών και της τηλεπληροφόρησης.

(5) Παροχή τεχνικών και εν γένει συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα που αναπτύσσουν δροστηριότητα στον τομέα των τηλεπ/νιών και της τηλεπληροφόρησης.

(6) Παροχή προς τους ανωτέρω φορείς υπηρεσιών ηλεκτρονικής επεξεργασίας δεδομένων ή χρήσεως ηλεκτρονικών υπολογιστών, περιλαμβανομένων και των συμβουλευτικών υπηρεσιών.

(7) Ανάληψη κάθε εμπορικής ή άλλης ανταγωνιστικής προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες δραστηριότητας, άμεσα ή έμμεσα συνδεομένης με τους σκοπούς της Εταιρίας.

(8) Παροχή πληροφοριών που κατέχει ως εκ της θέσεως ή της Υπηρεσίας του και άπτονται των συμφερόντων της Εταιρίας, προς εξυπηρέτηση συμφερόντων τρίτων προσώπων, φυσικών ή νομικών, τα οποία αναπτύσσουν δραστηριότητα στον τομέα των τηλεπ/νκών και της τηλεπληροφόρησης.

(9) Απόκτηση οποιουδήποτε οφέλους από ανταγωνιστικές προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες επιχειρήσεις.

δ. Η παραβίαση του επαγγελματικού απορρήτου των ανταποκρίσεων καθώς και των λοιπών Τηλεπ/κών δραστηριοτήτων.

ε. Κάθε ιδιαζόντως βαρεία και εκ προθέσεως παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

στ. 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 Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

6. Η ηθική αυτουργία ή συνέργεια σε κάποια πειθαρχικά κολάσιμη πράξη ή παράλειψη αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει ποινή ίδια με εκείνη του αυτουργού.
Με την ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος γνωρίζει και δεν καταγγέλλει αμέσως στους προϊσταμένους του κάποια πράξη από αυτές που αναφέρονται στην παραγρ. 5 του παρόντος άρθρου.

ΑΡΘΡΟ 18. Πειθαρχικές Ποινές - Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων και ποινών

Α. Πειθαρχικές Ποινές

Οι Πειθαρχικές ποινές είναι:

1. Έγγραφη επίπληξη.

2. Πρόστιμο ίσο με τις αποδοχές μιας ημέρας μέχρι τις αποδοχές

δύο (2) μηνών.

3. Προσωρινή απόλυση μέχρι έξι (6) μήνες.

4. Οριστική απόλυση.

Β. Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων και ποινών

1. Η ποινή της έγγραφης επίπληξης ή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές μίας (1) έως δεκαπέντε (15) ημερών επιβάλλεται:

α. Για άσκηση πρόσθετου έργου χωρίς ειδική έγκριση από την Υπηρεσία.

β. Για μη τήρηση των περί ιεραρχίας διατάξεων.

γ. Για άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσιακής εντολής.

δ. Για μη έγκαιρη ή αναρμόδια ενημέρωση της Υπηρεσίας για αδυναμία προσέλευσης στην εργασία.

ε. Για μη εύρεση στο σπίτι από ελεγκτή ιατρό.

στ. Για μη τήρηση του ωραρίου εργασίας.

ζ. Για άσκοπη απασχόληση των Οργάνων της Υπηρεσίας.

η. Για χρήση οινοπνευματωδών ποτών εν ώρα υπηρεσίας.

θ. Για αυθαίρετη εγκατάλειψη θέσης εργασίας.

ι. Για χρήση υπηρεσιακού οχήματος για προσωπικούς λόγους.

ια. Για ενασχόληση σε ώρα εργασίας με ιδιωτικής φύσεως θέματα.

2. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές πέντε (5) έως δέκα (10) ημερών επιβάλλεται για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της έγγραφης επίπληξης, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.

3. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές από δεκαπέντε (15) ημερών έως ενός (1) μηνός επιβάλλεται:

α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές μίας (1) έως δεκαπέντε (15) ημερών, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.

β. Για απλής μορφής απρεπή συμπεριφορά σε πελάτη της Εταιρίας.

γ. Για απλής μορφής εξύβριση συναδέλφου.

δ. Για αμέλεια περί τη φύλαξη ή συντήρηση πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ και για χρησιμοποίηση αυτών προς εξυπηρέτηση σκοπού μη υπηρεσιακού.

ε. Για πλημμελή ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος, εφόσον επέφερε μικρής έκτασης ηθική ή υλική βλάβη στην Εταιρία.

στ. Για αναληθή βεβαίωση ή δήλωση του προσωπικού προς την Υπηρεσία, ιδιαιτέρως σε ότι αφορά στην ύπαρξη των γενικών και ειδικών προσόντων και των απαιτούμενων στοιχείων για την κατάρτιση του φακέλου σταδιοδρομίας του.

ζ. Για αδικαιολόγητη απουσία έως πέντε (5) εργασίμων ημερών.

η. Για πάσα καταδίκη για πλημμέλημα ή πταίσμα.

θ. Για απασχόληση υφισταμένου σε ιδιωτικής φύσεως εργασίες.

ι. Για μη τήρηση των περί πάσης φύσεως αδειών κειμένων διατάξεων.

ια. Για φθορά πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ λόγω ασυνήθους ή κακής χρήσης.

ιβ. Για αποδοχή από το προσωπικό οποιασδήποτε αμοιβής ή δώρων, εύνοιας, ή ανταλλάγματος που παρέχονται από πρόσωπα των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί τις υποθέσεις κατά την ενάσκηση του υπηρεσιακού έργου.

ιγ. Για άσκηση κύριου επαγγέλματος και συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια εταιρικών χωρίς ειδική έγκριση από την Υπηρεσία.

ιδ. Για αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για εξέταση ή κατάθεση ενώπιον υπηρεσιακού οργάνου που διενεργεί προανάκριση ή ανάκριση ή ενώπιον πειθαρχικού οργάνου, καθώς και για άρνηση προσέλευσης ενώπιον των υγειονομικών επιτροπών.

ιε. Για ψευδή επίκληση ασθενείας.

4. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές από ενός (1) μηνός έως δύο (2) μηνών επιβάλλεται:

α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές δεκαπέντε (15) ημερών έως ενός (1) μηνός, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.

β. Για παράλειψη ελέγχου και παρακολούθησης υφισταμένων, με αποτέλεσμα την πρόκληση ζημίας ή τη διατάραξη της υπηρεσιακής τάξης.

γ. Για παράβαση εγκυκλίων, οδηγιών και ειδικών κανονισμών που αφορούν την πρόληψη ατυχημάτων.

δ. Για αδικαιολόγητη καθυστέρηση μετατιθέμενου ή αποσπώμενου προσωπικού να μεταβεί στη νέα του θέση.

ε. Για μη τήρηση από τα εντεταλμένα όργανα για τον πειθαρχικό έλεγχο και τη διεξαγωγή ανακρίσεων, των διατάξεων του πειθαρχικού δικαίου.

στ. Για μέθη κατά την εκτέλεση της Υπηρεσίας.

ζ. Για ανάρμοστη συμπεριφορά προς πελάτη της Εταιρίας.

η. Για ανάρμοστη συμπεριφορά προς τον προϊστάμενο ή τους συναδέλφους.

θ. Για επιδίωξη από το προσωπικό οποιασδήποτε αμοιβής ή δώρων, εύνοιας, ή ανταλλάγματος που παρέχονται από πρόσωπα των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί τις υποθέσεις κατά την ενάσκηση του υπηρεσιακού έργου.

ι. Για αδικαιολόγητη απουσία από πέντε (5) έως δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες.

ια. Για μη άμεση και αρμόδια ενημέρωση της Υπηρεσίας σχετικά με διαχειριστικές διαφορές καθώς και για μη έγκαιρη τακτοποίηση αυτών.

5. Η ποινή της προσωρινής απόλυσης μέχρι δύο (2) μήνες επιβάλλεται:

α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές ενός (1) έως δύο (2) μηνών, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.

β. Για αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.

γ. Για χρήση ναρκωτικών ουσιών κατά την εκτέλεση της Υπηρεσίας.

δ. Για αμέλεια περί τη φύλαξη κτιρίων που ανήκουν ή χρησιμοποιούνται από τον ΟΤΕ και για χρησιμοποίηση αυτών για σκοπό μη υπηρεσιακό.

ε. Για αδικαιολόγητη απουσία από δεκαπέντε (15) έως είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες.

6. Η ποινή της προσωρινής απόλυσης από δύο (2) έως έξι (6) μήνες επιβάλλεται:

α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προσωρινής απόλυσης από μία (1) έως τριάντα (30) ημέρες, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού, και από τριάντα μία (31) μέχρι εξήντα (60) ημέρες, σε κάθε περίπτωση.

β. Για κλοπή υπηρεσιακών εγγράφων ή αυθαίρετη παραποίηση στοιχείων υπηρεσιακού εγγράφου.

γ. Για πλαστογραφία κατρικών γνωματεύσεων.

δ. Για μη τήρηση των σχετικών με τη διαχείριση ταμείου και την κατασκευή έργων εγκυκλίων και οδηγιών της Υπηρεσίας, με αποτέλεσμα την σοβαρή υλική ή ηθική ζημία της Εταιρίας.

ε. Για αυθαίρετη αφαίρεση ή πρόκληση ζημίας στις εγκαταστάσεις και υλικά της Εταιρίας.

στ. Για αντικανονική χορήγηση ή λήψη επιδομάτων.

ζ. Για μη τήρηση της επαγγελματικής εχεμύθειας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

η. Για πρόκληση αναφορών στα ΜΜΕ (τύπος, τηλεόραση, ραδιόφωνο, internet κλπ.) με δυσμενή για την Εταιρία σχόλια.

θ. Για χειροδικία εις βάρος πελάτη, προϊσταμένου ή συναδέλφου.

ι. Για έκδοση σκάλυπτης επιταγής εφόσον συνοδεύεται από αμετάκλητη καταδίκη από ποινικό δικαστήριο.

ια. Για επιδεχθείσα βαρειά αμέλεια κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, η οποία επέφερε σοβαρή ηθική ή υλική βλάβη στην Εταιρία.

ιβ. Για αδικαιολόγητη απουσία από είκοσι μία (21) έως είκοσι εννέα (29) εργάσιμες ημέρες

ιγ. Για τοκογλυφία.

ιδ. Για απάτη σε βάρος του ΤΑΠ-ΟΤΕ.

7. Η ποινή της οριστικής απόλυσης επιβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 17, καθώς και σε περίπτωση υποτροπής σε παραπτώματα της ανωτέρω παραγράφου 6.

8. Η υποτροπή σε αδικήματα των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 17 ΕΚΠ-ΟΤΕ επισύρει υποχρεωτικά την ποινή της οριστικής απόλυσης.

9. Για πειθαρχικά αδικήματα που δεν κατονομάζονται παραπάνω ρητά επιβάλλεται η ποινή της περίπτωσης που προβλέπεται για τα κατά το μάλλον συγγενή αδικήματα, κατά τη κρίση του αρμόδιου για την επιβολή της ποινής πειθαρχικού οργάνου.

10. Κατά την επιμέτρηση της ποινής θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε περίπτωση, η βαρύτητα του αδικήματος, η υπαιτιότητα του δράστη, η προσωπικότητα αυτού, η υπηρεσιακή του επίδοση και το πειθαρχικό του μητρώο.

11. Η ποινή είναι δυνατόν να μειωθεί και κάτω των ορίων που καθορίζονται στις ανωτέρω παραγράφους ή να αυξηθεί και πέραν των ως άνω ορίων, σε περίπτωση που το πειθαρχικό όργανο, το οποίο σύμφωνα με την κατά τα ανωτέρω υπαγωγή του παραπτώματος έχει τη δικαιοδοσία να αποφασίσει, κρίνει ότι συντρέχουν αποδεδειγμένα ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις που δικαιολογούν την μείωση ή την αύξηση και τις οποίες πρέπει να αναφέρει στην απόφαση.
(η παράγραφος 11 προστέθηκε με την από 24-05-2013 ΕΣΣΕ)

ΑΡΘΡΟ 19. Συρροή αδικημάτων και ποινών

1. Δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το αυτό πειθαρχικό αδίκημα.

2. Μία μόνο ποινή επιβάλλεται για το αυτό πειθαρχικό αδίκημα, έστω και αν το αδίκημα αυτό περιέχει τα στοιχεία περισσότερων πειθαρχικών παραπτωμάτων.

3. Σε περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά αδικήματα, επιβάλλεται μια ποινή κατά συγχώνευση. Κατά την επιμέτρηση της ποινής αυτής λαμβάνεται υπόψη η ένταση και η βαρύτητα όλων των αδικημάτων.

ΑΡΘΡΟ 20. Σχέση πειθαρχικής διαδικασίας και ποινικής δίκης

1. Η πειθαρχική διαδικασία είναι ανεξάρτητη της ποινικής δίκης.

2. Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική διαδικασία. Το πειθαρχικό όργανο όμως μπορεί με απόφασή του, η οποία είναι ελευθέρως ανακλητή, να διατάξει την αναστολή της πειθαρχικής διαδικασίας. Αναστολή δεν επιτρέπεται σε περίπτωση που το πειθαρχικό αδίκημα προκάλεσε δημόσιο σκάνδαλο ή έθιξε σοβαρά το κύρος της Εταιρίας.



3. Το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, ως προς την ύπαρξη ή μη πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού αδικήματος. Δεν κωλύεται όμως το πειθαρχικό όργανο να εκδώσει απόφαση διαφορετική της ποινικής.

4α. Αν μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης με την οποία απαλλάσσεται ο υπάλληλος ή επιβάλλεται πειθαρχική ποινή κατώτερη από την οριστική απόλυση, εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου, επαναλαμβάνεται από την Υπηρεσία η εξαιτίας της ίδιας πράξης πειθαρχική δίωξη, αν δικαιολογείται, σύμφωνα με την παράγρ. 5 του άρθρου 17, η οριστική απόλυση του υπαλλήλου.

β. Αν μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης, με την οποία επιβάλλεται ποινή μεγαλύτερη της έγγραφης επίπληξης, εκδοθεί αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση ή αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα για το αδίκημα για το οποίο διώχθηκε πειθαρχικά ο υπάλληλος, η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται μετά από αίτηση του τιμωρημένου, ενώπιον του εκδώσαντος την πειθαρχική απόφαση σε πρώτο βαθμό αρμοδίου πειθαρχικού οργάνου.

Το δικαίωμα για επανάληψη της πειθαρχικής δίκης παραγράφεται μετά ένα (1) έτος από την έκδοση αμετάκλητης ποινικής απόφασης ή αμετάκλητου απαλλακτικού βουλεύματος.

ΑΡΘΡΟ 21. Παραγραφή πειθαρχικών αδικημάτων

1. Τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά πάροδο δύο (2) ετών από την ημέρα που διαπράχτηκαν, ή πέντε (5) ετών εφόσον πρόκειται για αδικήματα του άρθρου 17 παραγρ. 5, με την επιφύλαξη των διατάξεων των επόμενων παραγράφων 2 και 4 του παρόντος άρθρου.

2. Πειθαρχικό αδίκημα που είναι και ποινικό, δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το ποινικό αδίκημα. Για τα αδικήματα αυτά οι πράξεις της ποινικής διαδικασίας διακόπτουν την παραγραφή του πειθαρχικού αδικήματος.

3. Ασκηθείσης πειθαρχικής δίωξης, τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά πάροδο δύο (2) ετών. Ως χρόνος άσκησης της πειθαρχικής δίωξης θεωρείται ο χρόνος επίδοσης της κλήσης σε απολογία στο δικαιούμενο και όχι ο χρόνος επίδοσης της τυχόν συμπληρωματικής της πρώτης αυτής κλήσης σε απολογία εγκλητήριας επιστολής.

4. Η παραγραφή πειθαρχικού αδικήματος διακόπτεται από την τέλεση νέου πειθαρχικού αδικήματος, το οποίο αποσκοπεί στην απόκρυψη ή την παρεμπόδιση της πειθαρχικής δίωξης του πρώτου. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο αδίκημα δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το δεύτερο.

5. Πειθαρχικό αδίκημα που παραγράφηκε και το οποίο διαπιστώθηκε κατά την εκδίκαση άλλου, που διαπράχτηκε πριν συμπληρωθεί ο χρόνος παραγραφής του πρώτου αδικήματος, μπορεί να ληφθεί υπόψη κατά την επιμέτρηση της ποινής του δεύτερου πειθαρχικού αδικήματος.

6. Σε περίπτωση αμνηστείας, αποκατάστασης, απονομής χάριτος ή άρσης με οποιονδήποτε άλλο τρόπο του κολασίμου ή άρσης ή μεταβολής των συνεπειών της ποινικής καταδίκης, δεν αίρεται και το πειθαρχικά κολάσιμο της πράξης. Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση άρσης των συνεπειών της ποινικής καταδίκης κατά το άρθρο 47 του Συντάγματος, οπότε αίρεται και το πειθαρχικά κολάσιμο της πράξης.

ΑΡΘΡΟ 22. Λήξη πειθαρχικής ευθύνης - Μη εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

1. Όποιος αποχώρησε από την Υπηρεσία για οποιονδήποτε λόγο δε δικάζεται πειθαρχικά. Αν όμως είχε αρχίσει η διαδικασία της πειθαρχικής δίωξής του, τότε μπορεί αυτή να συνεχιστεί και μετά τη λήξη της εργασιακής του σχέσης.
Πειθαρχική δίωξη που έχει αρχίσει, συνεχίζεται υποχρεωτικά μετά από αίτηση του αποχωρήσαντος. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί μέσα σ' ένα μήνα από την αποχώρησή του.

2. Στην περίπτωση που, σύμφωνα με τα παραπάνω, εκδοθεί καταδικαστική απόφαση, αυτή παραμένει ανεκτέλεστη.

ΑΡΘΡΟ 23. Πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Οι πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι μονομελείς και πολυμελείς.

2. α. Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι του προσωπικού.

   β. Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο και το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

ΑΡΘΡΟ 24. Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Πειθαρχικοί Προϊστάμενοι είναι:

   α. Ο Διευθύνων Σύμβουλος για όλο το προσωπικό και οι Chief Officers και οι Executive Directors για το προσωπικό των Υπηρεσιακών Λειτουργιών που προΐστανται.

   β. Οι Προϊστάμενοι των Υπηρεσιακών Λειτουργιών που αποτελούν επίπεδα Διοίκησης για το προσωπικό που υπάγεται σ' αυτούς.



2. Κάθε πειθαρχικός προϊστάμενος μπορεί να επιβάλλει την ποινή της έγγραφης επίπληξης, ενώ την ποινή του προστίμου μπορούν να επιβάλλουν οι εξής με τις πιο κάτω διακρίσεις:

   α. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μέχρι τις αποδοχές δύο (2) μηνών.

   β. Οι Chief Officers/Executive Directors, μέχρι τις αποδοχές ενός (1) μήνα.

   γ. Οι Διευθυντές/Directors, μέχρι τις αποδοχές δεκαπέντε (15) ημερών.

   δ. Οι Υποδιευθυντές/Senior Managers μέχρι τις αποδοχές δέκα (10) ημερών.

   ε. Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων, μέχρι τις αποδοχές πέντε (5) ημερών.

   Σε περίπτωση μετονομασίας ή δημιουργίας νέων Υπηρεσιακών Λειτουργιών, που αποτελούν επίπεδο Διοίκησης ο Διευθύνων Σύμβουλος, κατ' αναλογία των ανωτέρω, καθορίζει την έκταση της πειθαρχικής δικαιοδοσίας των Προϊσταμένων τους.

3. Η αρμοδιότητα των πειθαρχικών προϊσταμένων είναι αμεταβίβαστη. Κατ' εξαίρεση ο Διευθύνων Σύμβουλος δύναται να εκχωρεί στο Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού μέρος ή όλες τις αρμοδιότητες που έχει από τον παρόντα Κανονισμό, ως πειθαρχικός προϊστάμενος του προσωπικού.

4. Αρμόδιος πειθαρχικός προϊστάμενος είναι ο προϊστάμενος της Υπηρεσιακής Λειτουργίας στην οποία υπάγεται το προσωπικό οργανικά ή με απόσπαση, κατά το χρόνο της τέλεσης του πειθαρχικού αδικήματος. Στην περίπτωση που επιληφθούν του ίδιου αδικήματος περισσότεροι του ενός πειθαρχικοί προϊστάμενοι, το αδίκημα εκδικάζει ο πειθαρχικά ανώτερος.

5. Η έκδοση απόφασης από αρμόδιο πειθαρχικά προϊστάμενο, αποκλείει την επανεκδίκαση της υπόθεσης σε πρώτο βαθμό από άλλον, έστω και ανώτερο του πειθαρχικού προϊσταμένου που εκδίκασε την υπόθεση.

ΑΡΘΡΟ 25. Πειθαρχική προδικασία

1. Αν το πειθαρχικό αδίκημα, που διαπιστώθηκε από αρμόδιο πειθαρχικά προϊστάμενο, δεν απαιτεί περισσότερη έρευνα, η πειθαρχική διαδικασία αρχίζει με την απ' ευθείας κλήση του υπαίτιου σε απολογία, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 26 του παρόντος Κανονισμού.

   Διαφορετικά, καθώς και στην περίπτωση κατά την οποία ιεραρχικός προϊστάμενος στην αντίληψη του οποίου υπέπεσε το αδίκημα δεν έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, διενεργείται προανάκριση ή ανάκριση.

2. Η προανάκριση συνίσταται σε προκαταρκτική, άτυπη συλλογή και καταγραφή πληροφοριών και στοιχείων γύρω από το εικαζόμενο πειθαρχικό αδίκημα και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τελέστηκε.

3. Αν εκείνος που διενήργησε την προανάκριση δεν έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, υποβάλλει ιεραρχικά τα στοιχεία που συγκέντρωσε, με σχετική αιτιολογημένη έκθεσή του, στον ιεραρχικά προϊστάμενό του, που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία.
Ο προϊστάμενος που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, ή αυτός στον οποίο υποβλήθηκε σύμφωνα με τα παραπάνω ο φάκελος, αν κρίνει ότι από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν δεν υφίσταται περίπτωση πειθαρχικής δίωξης, την τερματίζει χωρίς κλήση του δικωκομένου σε απολογία, συντάσσοντας σχετική έκθεση την οποία υποβάλλει μαζί με το φάκελο που σχηματίστηκε στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο, ο οποίος δεν κωλύεται να διενεργήσει νέα προανάκριση ή ανάκριση.
Αντίθετα, αν από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κρίνει ότι προκύπτει πειθαρχικό αδίκημα, καλεί τον υπαίτιο σε απολογία και επιβάλλει την αρμόζουσα πειθαρχική ποινή.
Στην περίπτωση που κρίνει ότι για το αδίκημα πρέπει να επιβληθεί πειθαρχική ποινή βαρύτερη αυτής που μπορεί ο ίδιος να επιβάλει, καθώς και στην περίπτωση όπου μετά την κλήση σε απολογία προέκυψαν νέα στοιχεία, τα οποία λαμβάνοντάς τα υπόψη δεν εξαρκεί η δικαιοδοσία του για τον κολασμό του αδικήματος, υποβάλλει την υπόθεση μαζί με αιτιολογημένη έκθεση, στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο. Αυτός με τη σειρά του, αν κρίνει ανεπαρκή και τη δική του δικαιοδοσία, υποβάλλει την έκθεση με το φάκελο στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο και ούτω καθ' εξής, μέχρι το Διευθύνοντα Σύμβουλο.
Ο Διευθύνων Σύμβουλος, σε κάθε περίπτωση, είτε εκδικάζει την υπόθεση, είτε την εισάγει στο αρμόδιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, εγείροντας για το σκοπό αυτό πειθαρχική αγωγή.
Εκείνος από τους παραπάνω πειθαρχικούς προϊσταμένους που έχει δικαίωμα εκδικάσεως εφέσεως, αν κρίνει ότι για την τιμώρηση του πειθαρχικού αδικήματος της υπόθεσης που υποβλήθηκε σ' αυτόν εξαρκεί η δικαιοδοσία του ιεραρχικά υφισταμένου του, μπορεί να την επαναφέρει σε αυτόν για εκδίκαση.

4. Αν το πειθαρχικό αδίκημα χρειάζεται περισσότερη έρευνα, διεξάγεται διερεύνηση. Την διερεύνηση διεξάγει υπάλληλος της επιχειρησιακής μονάδος του Executive Director Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ, που ορίζεται από τον Επικεφαλής της.

5. Δεν μπορούν να διεξάγουν διερεύνηση:

   α. Εκείνος που έχει οποιαδήποτε σχέση με το αδίκημα.

   β. Οι έχοντες, με εκείνον κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση, συγγένεια εξ αίματος κατ' ευθείαν γραμμή ή εκ πλαγίου μέχρι και τέταρτου βαθμού και ο σύζυγος ή οι εξ αγχιστείας συγγενείς μέχρι και του δεύτερου βαθμού.



6. Εκείνος που διεξάγει τη διερεύνηση δικαιούται να ζητήσει από οποιαδήποτε Υπηρεσία του ΟΤΕ την ενέργεια στην έδρα της ανακριτικών πράξεων, καθορίζοντας όμως στην περίπτωση αυτή την έκταση των ενεργειών αυτών ή το ερωτηματολόγιο στην περίπτωση λήψης κατάθεσης.

7. Η διερεύνηση είναι μυστική και η εξέταση των μαρτύρων γίνεται ανωμοτί.

8. Η διερεύνηση μπορεί να επεκταθεί στην έρευνα και άλλων αδικημάτων του ίδιου υπαλλήλου ή και άλλων υπαλλήλων, για τους οποίους προκύπτουν στοιχεία κατά την πορεία αυτής.

9. Οι διερευνητικές πράξεις είναι:

   α. Η αυτοψία.

   β. Η εξέταση μαρτύρων.

   γ. Η πραγματογνωμοσύνη.

   δ. Η εξέταση εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση.

   ε. Κάθε άλλη περισυλλογή αποδεικτικών στοιχείων.

10. Για κάθε διερεύνηση συντάσσεται έκθεση.

11. Η εξέταση περισσότερων των δύο μαρτύρων, από αυτούς που προτείνει εκείνος κατά του οποίου στρέφεται η διερεύνηση, επαφίεται στην κρίση του ενεργούντος αυτήν.
Κατά την διερεύνηση πρέπει πάντως να καλείται για εξέταση εκείνος κατά του οποίου στρέφεται αυτή. Η μη προσέλευση ή η άρνηση για εξέταση δεν εμποδίζει την πρόοδο της διερεύνησης, αποτελεί όμως, είτε πρόκειται γι' αυτόν κατά του οποίου στρέφεται αυτή, είτε για μάρτυρα υπάλληλο του ΟΤΕ, πειθαρχική παράβαση που ελέγχεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.
Παράσταση ή συμπαράσταση πληρεξουσίου απαγορεύεται.

12. Ο ενεργήσας την ανάκριση υποβάλλει το φάκελο που σχηματίστηκε, μαζί με το πόρισμα, στον εντειλάμενο αυτήν, ο οποίος υποχρεούται να ενεργήσει σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου, μη δυνάμενος να διαβιβάσει προς εκδίκαση το φάκελο της ανάκρισης σε ιεραρχικά υφιστάμενό του πειθαρχικό προϊστάμενο.
Κλήση του εγκαλούμενου σε συμπληρωματική απολογία δεν αποκλείεται.

ΑΡΘΡΟ 26. Απολογία

1. Οι πρωτόδικες πειθαρχικές αποφάσεις εκδίδονται μετά από κλήση του προσωπικού σε απολογία.

Η μη υποβολή απολογίας, εφ' όσον η σχετική κλήση έχει επιδοθεί αποδεδειγμένα, δεν εμποδίζει την έκδοση απόφασης. Η εκπρόθεσμη απολογία μπορεί να ληφθεί υπόψη, εφόσον περιέλθει στον εγκαλούντα Πειθαρχικό Προϊστάμενο πριν την έκδοση της απόφασης.

2. Η εξέταση του διωκομένου στο στάδιο της ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία.

3. Η κλήση σε απολογία πρέπει να καθορίζει το αποδιδόμενο πειθαρχικό αδίκημα σε χρονική, τοπική και ιστορική συνάφεια και να τάσσει εύλογη προθεσμία για απολογία, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) ημερών.
Η προθεσμία για απολογία μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά και μέχρι το διπλάσιο της αρχικής προθεσμίας, μετά από αιτιολογημένη έγγραφη αίτηση του διωκομένου.

4. Η κλήση σε απολογία επιδίδεται στον ίδιο προσωπικά τον εγκαλούμενο, στην υπηρεσία του ή στη διεύθυνση κατοικίας του, με απόδειξη παραλαβής.
Σε περίπτωση άρνησης παραλαβής της, εκείνος που την επιδίδει συντάσσει πράξη, με την οποία βεβαιώνεται η άρνηση.
Η άρνηση παραλαβής της κλήσης σε απολογία συνιστά πειθαρχική παράβαση, που ελέγχεται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.

5. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως και η υποβολή της αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον. Η απολογία κατατίθεται με απόδειξη στο όργανο το οποίο καλεί σε απολογία. Μπορεί όμως και να αποσταλεί ταχυδρομικώς με συστημένη επιστολή. Στην περίπτωση αυτή το εμπρόθεσμο ή μη της υποβολής της αποδεικνύεται από το χρόνο της ταχυδρόμησης.

6. Με την απολογία του ο εγκαλούμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει εύλογη προθεσμία για να υποβάλει έγγραφα στοιχεία. Η παροχή της προθεσμίας και η διάρκειά της εναπόκειται στην κρίση του οργάνου που τον καλεί σε απολογία.

7. Μετά την υποβολή της απολογίας ή στην περίπτωση που περάσει άπρακτη η προθεσμία που έχει ταχθεί, η πειθαρχική δίωξη τελεώνει με την έκδοση απόφασης. Για τις αποφάσεις εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 30 παράγρ. 5-8 του παρόντος Κανονισμού.

ΑΡΘΡΟ 27. Ένδικα μέσα κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών δικαιοδοσιών

1. Κατά των πρωτόδικων αποφάσεων των πειθαρχικών προϊσταμένων, με τις οποίες έχει επιβληθεί οποιαδήποτε ποινή, χωρεί έφεση του τιμωρημένου, η οποία ασκείται μέσα σε πέντε (5) ημέρες, από τότε που του κοινοποιήθηκε η απόφαση.
Η προθεσμία αυτή παρατείνεται μόνο για λόγους ανώτερης βίας.
Η έφεση κατατίθεται στην υπηρεσία του εκκαλούντος με απόδειξη παραλαβής.
Η έφεση και η πειθαρχική απόφαση, μαζί με το σχετικό πειθαρχικό φάκελο, διαβιβάζονται αμέσως στο αρμόδιο για εκδίκαση της έφεσης πειθαρχικό όργανο.

Η έφεση εκδικάζεται, προκειμένου για πειθαρχική ποινή που έχει επιβληθεί:

α. Από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Chief Officers ή Executives Directors, από το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

β. Από τους Διευθυντές/Directors, από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, δυνάμενο να εκχωρήσει την αρμοδιότητά του αυτή στον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

γ. Από κάθε άλλο πειθαρχικό προϊστάμενο, από τον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο.

2. Ο πειθαρχικός προϊστάμενος, που εκδικάζει την έφεση, δικαιούται:

α. Να εξαφανίσει την προσβαλλόμενη απόφαση και την ποινή που επιβλήθηκε με αυτή.

β. Να μειώσει την ποινή που επιβλήθηκε.

γ. Να απορρίψει την έφεση και να επικυρώσει την ποινή που επιβλήθηκε.

δ. Να ασκήσει έφεση υπέρ του ΟΤΕ (αντέφεση), μέσα σε είκοσι (20) ημέρες, από τότε που θα περιέλθει σ' αυτόν η έφεση του τιμωρημένου, εάν κρίνει ότι για το συγκεκριμένο αδίκημα έπρεπε να επιβληθεί μεγαλύτερη ποινή. Στην περίπτωση αυτή, η όλη υπόθεση διαβιβάζεται στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, το οποίο εκδικάζει αυτή και έχει τη δυνατότητα να αποδεχθεί εν όλω ή εν μέρει την έφεση ή την αντέφεση και να επιβάλει ποινή της δικαιοδοσίας του, ή να τις απορρίψει.

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, όταν εκδικάζει έφεση κατά αποφάσεως του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Chief Officers ή Executive Directors, έχει τα αναφερόμενα στα εδάφια α, β και γ της παρούσας παραγράφου 2 δικαιώματα.

3. Πειθαρχική απόφαση, κατά της οποίας δεν ασκήθηκε έφεση από τον τιμωρημένο, υποβάλλεται με τον οικείο πειθαρχικό φάκελο στον αμέσως ανώτερο εκείνου που την εξέδωσε πειθαρχικό προϊστάμενο, ο οποίος έχει, σύμφωνα με τα παραπάνω, αρμοδιότητα να εκδικάσει την έφεση. Αυτός δικαιούται μέσα σε είκοσι (20) ημέρες από τότε που θα παραλάβει την απόφαση, να ασκήσει έφεση υπέρ του ΟΤΕ, ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, εκδικάζοντας την έφεση υπέρ του ΟΤΕ, δικαιούται να απορρίψει την έφεση, επικυρώνοντας την ποινή που επιβλήθηκε, ή να την επαυξήσει επιβάλλοντας οποιαδήποτε ποινή της δικαιοδοσίας του.

Έφεση υπέρ του ΟΤΕ μπορεί να ασκηθεί και για απαλλακτικές αποφάσεις.

4. Η προθεσμία ασκήσεως εφέσεως, καθώς και η έφεση που ασκήθηκε εμπρόθεσμα, αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής ποινής, που επιβλήθηκε με την πρωτόδικη απόφαση.

5. Όταν περάσουν άπρακτες οι προθεσμίες, όπως αυτές αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 3 του παρόντος άρθρου, οι πρωτόδικες πειθαρχικές αποφάσεις των μονομελών δικαιοδοσιών καθίστανται τελεσίδικες και εκτελεστές και ο πειθαρχικός φάκελος επανέρχεται σ' εκείνον που επέβαλε την ποινή.

6. Οι αποφάσεις που εκδίδονται, ύστερα από έφεση ή αντέφεση, είναι αμέσως εκτελεστές. Ο πειθαρχικός φάκελος παραμένει στον πειθαρχικό προϊστάμενο που εξέδωσε την απόφαση, μετά από έφεση, ή στη Γραμματεία του Πειθαρχικού Συμβουλίου.

7. Πειθαρχική απόφαση είναι άκυρη και δεν έχει έννομες συνέπειες, όταν εκδοθεί:

   α. Από αναρμόδιο Πειθαρχικό Προϊστάμενο.

   β. Από αρμόδιο Πειθαρχικό Προϊστάμενο καθ' υπέρβαση των ορίων της πειθαρχικής του δικαιοδοσίας (άρθρο 24 παραγρ.2) ή κατά παράβαση των άρθρων 18 (Κεφ. Β) ή 29 (παράγρ. 1 εδάφ. β) ή 30 (παράγρ. 7) του παρόντος Κανονισμού.

   Ο Πειθαρχικός Προϊστάμενος στον οποίο διαβιβάζεται ο σχετικός πειθαρχικός φάκελος για κρίση σε δεύτερο βαθμό, δεν λαμβάνει υπόψη την απόφαση αυτή, αλλά προχωρεί στην έκδοση νέας.

ΑΡΘΡΟ 28. Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
   Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δικάζει επί πειθαρχικών αγωγών και εφέσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και μπορεί να επιβάλλει οποιαδήποτε ποινή από τις αναφερόμενες στο άρθρο 18 του παρόντος Κανονισμού.

2. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
   Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δικάζει επί εφέσεων κατά αποφάσεων του Διευθύνοντος Συμβούλου, των Chief Officers ή Executive Directors, ως και των πρωτοδίκων αποφάσεων του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

ΑΡΘΡΟ 29. Προδικασία επί πολυμελών δικαιοδοσιών

1. Την πειθαρχική αγωγή ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου εγείρει ο Διευθύνων Σύμβουλος, αν κρίνει ότι το αδίκημα πρέπει να τιμωρηθεί με ποινή μεγαλύτερη της δικής του δικαιοδοσίας.
   Πειθαρχική αγωγή εγείρεται υποχρεωτικά όταν πρόκειται για αδικήματα της παραγράφου 5 του άρθρου 17 του παρόντος Κανονισμού.

2. Κατά υπαλλήλου που έχει τεθεί σε αργία, λόγω ποινικής δίωξης ή καταδίκης, εγείρεται υποχρεωτικά πειθαρχική αγωγή, όταν επανέλθει στην Υπηρεσία, για τις πράξεις για τις οποίες δικάσθηκε ή καταδικάσθηκε, εάν αυτό δεν είχε γίνει πριν τεθεί σε αργία.

3. Όταν εγερθεί πειθαρχική αγωγή, αποκλείεται η ανάκλησή της.

4. Στην πειθαρχική αγωγή πρέπει να ορίζονται τα πραγματικά περιστατικά τα οποία συνιστούν το διωκόμενο αδίκημα, καθώς και τα υπάρχοντα στοιχεία ενοχής.

5. Η πειθαρχική αγωγή ή η έφεση υπέρ του ΟΤΕ κοινοποιείται στον εγκαλούμενο και διαβιβάζεται μαζί με τον πειθαρχικό φάκελο που σχηματίσθηκε και τον ατομικό φάκελο του εγκαλουμένου, στη Γραμματεία του Πειθαρχικού Συμβουλίου.
   Ο εγκαλούμενος δικαιούται να λάβει γνώση του πειθαρχικού φακέλου πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης. Στην περίπτωση αυτή συντάσσεται και σχετική πράξη, την οποία υπογράφει ο υπάλληλος στον οποίο βρίσκεται ο φάκελος και εκείνος που έλαβε γνώση ή αν αρνηθεί ο δεύτερος, μόνο ο πρώτος. Ο δικωκόμενος που υπηρετεί εκτός της έδρας του Συμβουλίου λαμβάνει γνώση του φακέλου είτε αυτοπροσώπως, δικαιούμενος ανάλογης ειδικής άδειας χωρίς αποδοχές, είτε με εκπρόσωπό του, υπάλληλο του ΟΤΕ, κατόπιν ειδικής έγγραφης εξουσιοδότησης.

ΑΡΘΡΟ 30. Διαδικασία Πειθαρχικών Συμβουλίων

1. Μετά την έγερση της πειθαρχικής αγωγής ή την άσκηση της έφεσης, ο Πρόεδρος του οικείου Πειθαρχικού Συμβουλίου προσδιορίζει την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της πειθαρχικής δίκης με πράξη του. Η πράξη αυτή κοινοποιείται, με απόδειξη παραλαβής, στο διωκόμενο ή εκείνον που υπέβαλε την έφεση, τουλάχιστον πέντε (5) ημέρες πριν από την πειθαρχική δίκη.
   Ο διωκόμενος ή εκείνος που άσκησε έφεση, δικαιούται μέσα σε τέσσερις (4) ημέρες από την κοινοποίηση σε αυτόν της πράξης που ορίζει τη δικάσιμο, να δηλώσει αν θα παραστεί στην εκδίκαση της υπόθεσής του και να προτείνει τυχόν μάρτυρες υπεράσπισής του.

   Η παράσταση ή συμπαράσταση πληρεξουσίου απαγορεύεται.

2. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την αυτοπρόσωπη ενώπιόν του παράσταση του διωκομένου ή εκείνου που υπέβαλε έφεση, όπως και κάθε υπηρεσιακού παράγοντα.
Στην περίπτωση που ο διωκόμενος ή εκείνος που υπέβαλε έφεση δηλώσει ότι θα παραστεί σύμφωνα με τα παραπάνω, ή κληθεί από το Συμβούλιο να παραστεί, δικαιούται να λάβει ανάλογη άδεια απουσίας με αποδοχές.

3. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο αναβάλλει τη δίκη στην περίπτωση που κρίνει αναγκαία τη διενέργεια ή τη συμπλήρωση της ανάκρισης ή την αυτοπρόσωπη παράσταση του διωκομένου, ή εκείνου που υπέβαλε έφεση ή κάποιου μάρτυρα. Σε αυτή την περίπτωση, προσδιορίζεται από τον Πρόεδρο άλλη ημερομηνία για τη διεξαγωγή της, η οποία γνωστοποιείται έγκαιρα στο διωκόμενο ή εκείναν που υπέβαλε την έφεση. Οι προθεσμίες της παραγρ. 1 στην περίπτωση αυτή είναι δυνατόν κατά την κρίση του Προέδρου να συντομευτούν.
Κάθε πρόσκληση ή γνωστοποίηση κοινοποιείται με απόδειξη παραλαβής.

Αν εκείνος ο οποίος υπέβαλε έφεση και κλήθηκε από το Συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσης παραγράφου δεν παραστεί κατά την εκδίκαση της υπόθεσής του, το Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την απόρριψη της έφεσής του ως ανυποστήρικτης.

4. Για την περίπτωση μαρτύρων που δεν έχουν εξεταστεί ή που η εξέτασή τους κρίνεται ανεπαρκής και οι οποίοι διαμένουν εκτός της έδρας του Συμβουλίου, το αρμόδιο Συμβούλιο μπορεί να διατάξει την εξέτασή τους από ειδικά εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, με σχετικό ερωτηματολόγιο του Συμβουλίου και του εγκαλουμένου ή εκείνου που υπέβαλε την έφεση.

5. Ο πειθαρχικός δικαστής εκτιμά ελευθέρως τις αποδείξεις που του προσκομίστηκαν, μπορεί όμως και προκειμένου να μορφώσει την τελική του κρίση να λάβει υπόψη και αποδεικτικά στοιχεία, τα οποία δεν προκύπτουν από την πειθαρχική διαδικασία, αλλά από άλλη νόμιμη διαδικασία, εφ' όσον έλαβε γνώση τούτων ο διωκόμενος.

6. Η απόφαση πρέπει να στηρίζεται σε αποδεδειγμένα πραγματικά γεγονότα και όχι σε απλές υπόνοιες. Πρέπει επίσης να είναι αιτιολογημένη τόσο για τη διαπίστωση της ενοχής, όσο και για την επιβολή και την επιμέτρηση της ποινής.

7. Κάθε πειθαρχική απόφαση εκδίδεται εγγράφως.
Στην απόφαση επιβάλλεται να μνημονεύονται τα εξής:

   α. Ο τόπος και ο χρόνος έκδοσης.

   β. Το όνομα και η ιδιότητα εκείνων που δικάζουν.

   γ. Το όνομα, ο Αριθμός Μητρώου και η ιδιότητα εκείνου που κρίνεται.



δ. Το πειθαρχικό αδίκημα, το οποίο του αποδίδεται, καθώς και ο χρόνος και ο τόπος τέλεσής του.

ε. Η απολογία και η τυχόν προφορική υποστήριξή της, η μη υποβολή απολογίας και η κλήση ή όχι για προφορική ανάπτυξη της απολογίας, περιληπτικά.

στ. Η αιτιολογία της απόφασης.

ζ. Αν αυτή πάρθηκε ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.

η. Η απαλλαγή εκείνου που κρίθηκε ή η ποινή που του επιβλήθηκε.

8. Η πειθαρχική απόφαση υπογράφεται από τον Πρόεδρο και το Γραμματέα του Πειθαρχικού Συμβουλίου. Επιδίδεται με απόδειξη παραλαβής σε εκείνον που κρίθηκε και αντίγραφό της κοινοποιείται ιεραρχικά στην υπηρεσία του.

9. Η πειθαρχική διαδικασία διέπεται από τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. Γενικές αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας εφαρμόζονται στο μέτρο που δεν αντιβαίνουν στον παρόντα Κανονισμό.

ΑΡΘΡΟ 31. Ένδικα μέσα επί πολυμελών δικαιοδοσιών

1. Οι πρωτόδικες αποφάσεις του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου, με τις οποίες επιβάλλεται οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, υπόκεινται σε έφεση ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
   Δικαίωμα για την άσκηση έφεσης έχει εκείνος που καταδικάστηκε πειθαρχικά και δικαίωμα για την άσκηση έφεσης υπέρ του ΟΤΕ ο Πρόεδρος του Πειθαρχικού Συμβουλίου.

2. Εκείνος που καταδικάστηκε πειθαρχικά, δικαιούται να ασκήσει έφεση μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σ'αυτόν της απόφασης, ενώ ο Πρόεδρος του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την έκδοσή της.

3. Η προθεσμία για έφεση μπορεί να παραταθεί λόγω ανώτερης βίας και σύμφωνα με την κρίση του Συμβουλίου προς το οποίο απευθύνεται.

4. Η έφεση εκείνου που καταδικάστηκε πειθαρχικά κατατίθεται στην Υπηρεσία του, με αποδεικτικό παραλαβής, διαβιβάζεται αμέσως στη Διεύθυνση Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ και μέσω αυτής στον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
   Η έφεση του Προέδρου του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ασκείται με έγγραφό του προς τον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

5. Η έφεση και η προθεσμία για την άσκησή της αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης, με την επιφύλαξη των διατάξεων 1β, γ του άρθρου 34.

6. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο κρίνει με βάση τα έγγραφα και αποδεικτικά στοιχεία που προσκομίστηκαν ενώπιον του οργάνου που εκδίκασε σε πρώτο βαθμό, έχει όμως το δικαίωμα να δεχθεί νέα αποδεικτικά στοιχεία ή να επιτρέψει νέα αποδεικτικά μέσα.

7. Αιτιάσεις για κακή σύνθεση του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ή για τη μη τήρηση του τύπου, είτε στην προδικασία, είτε σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, μπορούν να προβληθούν μόνο ενώπιον του Συμβουλίου τούτου και μέχρι πέρατος της αποδεικτικής διαδικασίας.

   Αιτιάσεις που δε θα προβληθούν, σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο έφεσης.

8. Η απόφαση του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου είναι τελεσίδικη και δεν υπόκειται σε ένδικο μέσο.

ΑΡΘΡΟ 32. Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

1. Την εκτέλεση των αποφάσεων των Πολυμελών Πειθαρχικών Δικαιοδοσιών, του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και των Chief Officers ή Executive Directors επιλαμβάνεται η Δ/νση Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ. Των Μονομελών Δικαιοδοσιών επιλαμβάνονται οι Πειθαρχικοί Προϊστάμενοι που τις εξέδωσαν.
   Δύο αντίγραφα της απόφασης, εφόσον είναι καταδικαστική, διαβιβάζονται σε κάθε περίπτωση στην αρμόδια Υπηρεσία της Δ/νσης Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ.

2. Το πρόστιμο υπολογίζεται στο σύναλο των τακτικών αποδοχών του τιμωρημένου κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης.
   Αν αυτό δεν ξεπερνά το 1/4 των μηνιαίων αποδοχών του παρακρατείται εφάπαξ, διαφορετικά παρακρατείται σε μηνιαίες δόσεις ίσες με το 1/4 των αποδοχών του, μέχρι την εξόφλησή του.

3. Ο τιμωρηθείς με την ποινή της προσωρινής ή της οριστικής απόλυσης τίθεται εκτός υπηρεσίας, από την επομένη της κοινοποίησης σε αυτόν της τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης. Από την ίδια μέρα παύουν οι εν γένει αποδοχές του οριστικά απολυθέντος, ενώ του προσωρινά απολυθέντος περικόπτεται το ήμισυ των αποδοχών για το χρονικό διάστημα έκτισης της ποινής.

ΑΡΘΡΟ 33. Πειθαρχικό Μητρώο- Διαγραφή πειθαρχικών ποινών

1. Η τελεσίδικη καταδικαστική πειθαρχική απόφαση καταχωρίζεται περιληπτικά στο μητρώο του υπαλλήλου και αντίγραφο αυτής τίθεται στον προβλεπόμενο φάκελο σταδιοδρομίας του.



2. Οι πειθαρχικές αποφάσεις αποσύρονται από τα φάκελο του υπαλλήλου και παράλληλα διαγράφονται αυτοδίκαια από το μητρώο του οι επιβληθείσες ποινές, ως εξής :

   α. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της έγγραφης επίπληξης, μετά παρέλευση ενός (1) έτους από την έκδοσή τους.

   β. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προστίμου μέχρι τις αποδοχές των 30 ημερών, μετά παρέλευση πέντε (5) ετών από την έκδοσή τους.

   γ. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προστίμου αποδοχών 31 έως 60 ημερών, μετά παρέλευση δέκα (10) ετών από την έκδοσή τους.

   δ. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προσωρινής απόλυσης μέχρι 30 ημερών, μετά παρέλευση δεκαπέντε (15) ετών από την έκδοσή τους.

ΑΡΘΡΟ 34. Αργία

1. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία :

   α. Όποιος στερηθεί την προσωπική του ελευθερία μετά από ένταλμα προσωρινής κράτησης ή μετά από δικαστική απόφαση.

   β. Εκείνος που τιμωρήθηκε πρωτόδικα με την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης και μέχρι να γίνει τελεσίδικη η απόφαση.

   γ. Εκείνος που τιμωρήθηκε πρωτόδικα με την πειθαρχική ποινή της προσωρινής απόλυσης, για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο της επιβληθείσας ποινής.

2. Όταν εκλείψει ο λόγος της αργίας, το προσωπικό επανέρχεται αυτοδίκαια στην Υπηρεσία, αφού προσκομίσει τα νόμιμα δικαιολογητικά.

   Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση άρσης της προσωρινής κράτησης, το προσωπικό μπορεί να αναλάβει υπηρεσία κατόπιν αποφάσεως του Διευθύνοντος Συμβούλου, δυναμένου να εκχωρήσει την αρμοδιότητά του αυτή στον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ. Η κατ' εξαίρεση αυτή διαδικασία δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις προσωπικού το οποίο τέθηκε σε αργία λόγω στερήσεως της προσωπικής του ελευθερίας, κατά την άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων.

3. Το προσωπικό μπορεί να τεθεί σε αργία με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, αν :

α. Υφίσταται εκκρεμής ποινική δίκη ή πειθαρχική δίωξη, για αδίκημα που μπορεί να επισύρει την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης.

β. Υπάρχει βάσιμη υπόνοια για άτακτη διαχείριση ή για σοβαρή προσβολή των συμφερόντων της Υπηρεσίας, η οποία στηρίζεται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του ενεργούντος διερεύνηση ή Επιθεωρητή της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.

Στην περίπτωση αυτή ο Διευθύνων Σύμβουλος οφείλει να ασκήσει την πειθαρχική δικαιοδοσία του ή να εγείρει τη σχετική πειθαρχική αγωγή μέσα σε 30 ημέρες από τότε που άρχισε η αργία. Αφού εγερθεί η πειθαρχική αγωγή, η δίωξη του ευρισκομένου σε αργία πρέπει να τερματιστεί μέσα σε 4 μήνες. Όταν περάσει άπρακτη η προθεσμία αυτή, τότε αίρεται αυτοδικαίως η αργία. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να εκχωρεί την αρμοδιότητά του αυτή στον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

4. Ο ευρισκόμενος σε αργία απέχει κάθε υπηρεσίας, έχει όμως όλες τις λοιπές υποχρεώσεις και διατηρεί τα λοιπά δικαιώματά του. Κατά τη διάρκεια της αργίας ο εργαζόμενος λαμβάνει μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές. Εντούτοις, είναι δυνατόν το Διοικητικό Συμβούλιο, εκτιμώντας τις περιστάσεις, να αποφασίσει για όσον χρόνο κρίνει αναγκαίο την πέραν του ημίσεος ακόμη και την πλήρη περικοπή των αποδοχών του προσωπικού αυτού, επιφυλασσομένων των διατάξεων της παρακάτω παραγράφου 5.

5. Προσωπικό που τέθηκε σε αργία λόγω στερήσεως της προσωπικής του ελευθερίας, αν αθωωθεί στην ποινική δίκη, δικαιούται πλήρεις αποδοχές κατά το διάστημα που ήταν σε αργία, με την επιφύλαξη των συνεπειών από τυχόν πειθαρχική καταδίκη για το αυτό αδίκημα. Για το προσωπικό που τέθηκε σε αργία συνεπεία πρωτόδικης πειθαρχικής καταδίκης, ή σε εφαρμογή της παραγρ. 3 του παρόντος άρθρου, ο χρόνος της αργίας και οι οικονομικές της συνέπειες συμψηφίζονται με τις συνέπειες της τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης. Τα επιπλέον παρακρατηθέντα ποσά επιστρέφονται.

6. Η τελεσίδικη ποινική καταδίκη του προσωπικού σε ποινή φυλάκισης μέχρι δύο (2) έτη αν δεν επέσυρε την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσής του, συνεπάγεται τη διατήρησή του σε κατάσταση αργίας για όλο το χρόνο κατά τον οποίο απέχει των καθηκόντων του λόγω εκτίσεως της ποινής. Σε περίπτωση καταδίκης σε μεγαλύτερη ποινή, το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά τις περιστάσεις και αποφασίζει για τη διατήρηση τούτου σε κατάσταση αργίας για όλη τη διάρκεια της έκτισης της ποινής ή για την οριστική από την Υπηρεσία απόλυσή του.

ΑΡΘΡΟ 35. Τελική διάταξη

Η πειθαρχική διαδικασία του Μέρους Β' του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την άσκηση από την Εταιρία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι των εργαζομένων, ιδίως του δικαιώματος της καταγγελίας και δεν

περιορίζει χρονικώς ή από οποιασδήποτε άλλης πλευράς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, ιδίως δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας της Εταιρίας 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 Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

