

Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία «ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΒΕΕ»

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

1. Της Ανώνυμης Εταιρίας, με την επωνυμία “ ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΒΕΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ” με διακριτικό τίτλο “ ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΒΕΕ ”, που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, Λεωφόρος Κηφισίας 99, όπως εκπροσωπείται νόμιμα, για την υπογραφή της παρούσας, από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής κ. **Αθανάσιο Στράτο**, και την Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ κ. Έλενα Παπαδοπούλου στο εξής καλούμενης ως «Εταιρεία» και
2. Της Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με επωνυμία “ Πανελλήνιος Σύλλογος ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΕΡΜΑΝΟΣ”, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο κ. **Πέτρο Τσιουμάνη** και τη Γενική Γραμματέα κ. **Ερμιόνη Χαραλαμποπούλου**, στο εξής καλούμενης ως «Σύλλογος εργαζομένων».

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

Άρθρο 1 - Πεδίο Εφαρμογής

1. Στους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ, υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου με την Εταιρεία, ανεξαρτήτως αν προσλήφθηκαν απευθείας από την Εταιρεία ή μεταφέρθηκαν σε αυτή αυτοδίκαια κατ’εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002.
2. Ωστόσο, στους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ δεν υπάγονται οι εξής:
 - (i). Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας, που παρέχουν σ’ αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, οι Executive Directors/Directors, και οι Senior Managers της Εταιρείας ή ίδιας στάθμης Professionals της Εταιρείας.
 - (ii). Ο Νομικός Σύμβουλος και οι έμμισθοι δικηγόροι της Εταιρείας.
 - (iii). Οι Σύμβουλοι, οι ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή κάθε άλλη μορφή σύμβασης.
 - (iv). Οι εργαζόμενοι που συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με άλλη εταιρεία του Ομίλου ΟΤΕ και είναι δανεισμένοι στην Εταιρεία.

Άρθρο 2-Μισθολογικές Κατηγορίες

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

1. **Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε εργασίες λειτουργίας της εφοδιαστικής αλυσίδας (Logistics)**
Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες στην εφοδιαστική αλυσίδα, παραλαμβάνουν, αποθηκεύουν, συσκευάζουν, συναρμολογούν και διανέμουν στα σημεία πώλησης της Εταιρείας.
2. **Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες**
Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες επιτελικής / υποστηρικτικής φύσης, χωρίς το αντικείμενό τους να είναι οι πωλήσεις.
3. **Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε εργασίες πωλήσεων λιανικού εμπορίου (Retail operations)**
Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν έργο, κατά κύριο λόγο πωλησιακής φύσεως με στόχο την εξυπηρέτηση πελατών και συμμετέχουν στην καλή λειτουργία των σημείων πώλησης και την προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους.

4. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε έργο σχεδιασμού ή συμβουλευτικής φύσης έργου

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που έχουν ένα σχεδιαστικό, συμβουλευτικό, εποπτικό αντικείμενο ανάλογα με τον τομέα εξειδίκευσής τους. Εναλλακτικά, οι ρόλοι μπορεί να παρακολουθούν την υλοποίηση των έργων, τους δείκτες απόδοσης και την αποτελεσματικότητά τους και να προτείνουν λύσεις για την βελτίωσή τους. Στόχος τους είναι η εξεύρεση βέλτιστων λύσεων για την επίτευξη των στόχων.

Άρθρο 3 - Βασικός μισθός

1. Οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης καθορίζονται από τη μισθολογική βαθμίδα της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένοι οι εργαζόμενοι. Οι εν λόγω εργαζόμενοι εντάσσονται σε έντεκα (11) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1^η - εισαγωγική έως και 11^η - καταληκτική), στις οποίες εντάσσονται με μόνο κριτήριο τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία έως και 13-2-2012 και, περαιτέρω, εξελίσσονται με μόνο κριτήριο το χρόνο προϋπηρεσίας τους από 1-1-2024 και εφεξής, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Ν. 5053/2023). Η προϋπηρεσία των εργαζομένων για το χρονικό διάστημα από 14-2-2012 έως και 31-12-2023 δε λαμβάνεται υπόψη για την ένταξή τους ή την εξέλιξή τους στις μισθολογικές βαθμίδες (Π.Υ.Σ. 6/2012).
2. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στην παρ. 1 ανωτέρω και στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, καθεμία από τις μισθολογικές βαθμίδες 1^η έως και 5^η διανύεται επί τρία έτη, από 6^η έως και 10^η επί τέσσερα έτη και η 11^η για απεριόριστο χρονικό διάστημα.
3. Τα μικτά ποσά κάθε μισθολογικής βαθμίδας του προσωπικού πλήρους απασχόλησης ανά μισθολογική κατηγορία, όπως διαμορφώνονται ανά έτος ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ αποτυπώνονται στον Παράρτημα Ι της παρούσας το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.
4. Οι όροι της παρούσας ΕΣΣΕ, όσον αφορά στη μισθολογική εξέλιξη, δεν τροποποιούν τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
5. Οι προβλέψεις του παρόντος όρου δεν θίγουν τυχόν ευνοϊκότερους όρους ήδη καταρτισθέντων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Άρθρο 4 – Επίδομα τέκνων

Στους εργαζόμενους γονείς, που υπάγονται στην παρούσα ΕΣΣΕ, 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 24^{ου} έτους της ηλικίας κάθε τέκνου και εφόσον το τέκνο είναι άγαμο και δεν εργάζεται. Στην περίπτωση που κάποιο από τα επιδοτούμενα τέκνα αναλάβει εργασία ή τελέσει γάμο, ο εργαζόμενος γονέας υποχρεούται να το δηλώσει στην Εταιρεία, ώστε να γίνει η περικοπή του αντίστοιχου ποσοστού επιδόματος για το εν λόγω τέκνο. Εάν το τέκνο είναι ανίκανο προς εργασία, λόγω αναπηρίας ποσοστού 50% και άνω, νόμιμα βεβαιωμένης από αρμόδιο δημόσιο φορέα, το επίδομα θα καταβάλλεται και μετά το 24^ο έτος, ανεξαρτήτως της ηλικίας του εφόσον διαρκεί η κατά τα ανωτέρω αναπηρία και είναι άγαμο. Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στους χήρους/ρες, διαζευγμένους/νες καθώς και στους άγαμους γονείς, που έχουν επιμέλεια παιδιού.

Άρθρο 5 – Δαπάνη φύλαξης τέκνων

Ειδικά, το υφιστάμενο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο, ανεξαρτήτως αν προσλήφθηκε απευθείας από την Εταιρεία ή μεταφέρθηκε σε αυτή αυτοδίκαια κατ'εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002, κατά τον μήνα Οκτώβριο 2021 ελάμβανε τα έξοδα φύλαξης βρεφών (είτε με την προσκόμιση αποδείξεων, είτε μέσω μισθοδοσίας) για το τέκνο ή τα τέκνα του, θα εξακολουθήσει, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, να λαμβάνει τα έξοδα φύλαξης τέκνων με τους όρους και προϋποθέσεις που προβλέπονταν στην ΟΤΕ Α.Ε. ή στην COSMOTE Α.Ε. ή στη ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΒΕΕ, αντίστοιχα. Τα ανωτέρω δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που είχαν εγγράψει το

τέκνο τους για το σχολικό έτος 2021-2022, ακόμα και αν για προσωπικούς τους λόγους δεν έκαναν χρήση το μήνα Οκτώβριο 2021.

Άρθρο 6 - Παροχή τέκνων

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

Άρθρο 7 - Παροχές

Στους εργαζόμενους της Εταιρείας χορηγούνται, από 01.01.2024, παροχές ονομαστικής αξίας 58,33€ μηνιαίως (700€ ανά ημερολογιακό έτος) βάσει προσφερόμενου από την Εταιρεία καταλόγου παροχών, κατ' επιλογήν του εργαζόμενου. Από 1.1.2025 η ονομαστική αξία των παροχών διαμορφώνεται σε 62,5€ μηνιαίως (750€ σε ετήσια ημερολογιακή βάση) και από 1.1.2026 σε 66,66€ μηνιαίως (800€ σε ετήσια ημερολογιακή βάση).

Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να τροποποιεί την επιλογή του μία φορά κατ' έτος, εντός του Ιανουαρίου του έτους, και η επιλογή του ισχύει για το τρέχον ημερολογιακό έτος.

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

Άρθρο 8 - Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού

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

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

9.1 Άδεια φροντίδας παιδιού

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

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

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

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

9.3. Άδεια εργαζομένων με ποσοστό αναπηρίας

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

9.4. Μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους υγείας

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

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

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

9.6 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

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

Άρθρο 10 - Άδεια Αιμοδοσίας

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

Άρθρο 11 – Άδεια Ασθένειας

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

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

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

Άρθρο 12 - Συνδικαλιστικές άδειες

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

- Από 1.801 μέλη και πάνω, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, Ταμία, Γραμματέα Οργανωτικού, Γραμματέα Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων, Γραμματέα Υγείας και Ασφάλειας (8 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Από 1001 έως 1800 μέλη, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, Ταμία, Γραμματέα Οργανωτικού, Γραμματέα Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων (7 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Από 701 έως 1000 μέλη, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα και Ταμία, (5 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τέλος, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) σε όλα τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΟΜΕ-ΟΤΕ (13 μέλη), για όσο διάστημα διαρκεί η θητεία τους. Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ χορηγείται άδεια έως και 5 μέρες το μήνα.

Άρθρο 13 - 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 τα απαιτούμενα για κάθε περίπτωση επίσημα δικαιολογητικά, κατόπιν έγκρισης από τον αρμόδιο Προϊστάμενο.

Άρθρο 14 - Αποζημίωση καταγγελίας

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

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

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

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

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

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

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

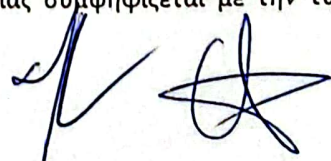
Διευκρινίζεται ότι:

- Στους ανωτέρω επιπλέον μικτούς τακτικούς μηνιαίους μισθούς δεν περιλαμβάνεται αναλογία υπερωριών, εξαιρεσίμων, νυκτερινών, καθώς και οποιωνδήποτε άλλων αμοιβών, οι οποίες, σύμφωνα με τις διατάξεις χορήγησής τους, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές.
- Ως πραγματική υπηρεσία στην ΟΤΕ Α.Ε. για το δικαίωμα χορήγησης της επιπλέον αποζημίωσης των ανωτέρω μικτών τακτικών μηνιαίων μισθών, νοείται και ο χρόνος φοίτησης σχολής ΟΤΕ που έγινε πριν την πρόσληψη.

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

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

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



Άρθρο 15 – Ατομικό δάνειο

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

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

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

Άρθρο 16 - 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 17-Ρυθμίσεις Λειτουργίας Καταστημάτων

Από την έναρξη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, όσον αφορά στη λειτουργία των καταστημάτων θα ισχύσουν τα εξής:

1. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται την ημέρα της Μεγάλης Παρασκευής, λαμβάνουν αμοιβή ίση με το 175% του ωρομισθίου τους.
2. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται ημέρα Κυριακή, χωρίς να λαμβάνουν ρεπό, λαμβάνουν αμοιβή ίση με το 175% του ωρομισθίου τους.
3. Την ημέρα του Αγίου Πνεύματος, η οποία δεν αποτελεί αργία, τα εμπορικά καταστήματα δε θα λειτουργούν, εφόσον υπάρχει σχετική απόφαση του οικείου εμπορικού συλλόγου.
4. Οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση μειωμένου ωραρίου εργασίας για λόγους υγείας ή για την φροντίδα του τέκνου τους, δεν ακολουθούν διακεκομμένο ωράριο εργασίας (για το χρονικό διάστημα χρήσης του μειωμένου ωραρίου).
5. Οι εργαζόμενοι, εφόσον ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας τους υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες, λαμβάνουν ενδιάμεση ανάπαυση 15 λεπτών, η οποία αποτελεί μέρος του ωραρίου εργασίας τους. Ο προγραμματισμός της χορήγησης της ενδιάμεσης ανάπαυσης στους εργαζόμενους, η οποία δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας, γίνεται από τον Shop Manager, κατά τρόπο που να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική εξυπηρέτηση των πελατών.

Άρθρο 18 - Μικτή Επιτροπή Συνεργασίας

Συστήνεται Μικτή Επιτροπή Συνεργασίας, η οποία συγκροτείται από εκπροσώπους της Εταιρείας και εκπροσώπους του Συλλόγου Εργαζομένων με έργο την συνεργασία και διαμόρφωση προτάσεων για τη βέλτιστη λειτουργία των Καταστημάτων Λιανικής της Εταιρείας.

Άρθρο 19 - Γενική Ρύθμιση

1. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από όρους ατομικής σύμβασης εργασίας, νόμους, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.
2. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής των όρων της παρούσας ΕΣΣΕ καθορίζονται, όπου αυτό απαιτείται, με αποφάσεις της μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού.
3. Οι προγενέστερες συλλογικές ρυθμίσεις και οι τυχόν αντίθετες επιχειρησιακές πολιτικές, οδηγίες ή πρακτικές, που τυχόν κάλυπταν το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της Εταιρείας, παύουν να ισχύουν από την έναρξη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ.

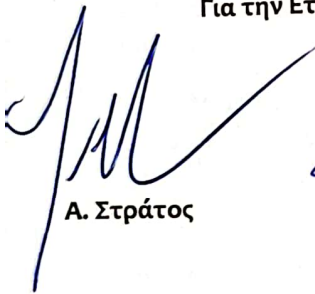
Άρθρο 20- Έναρξη και Διάρκεια Ισχύος

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

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

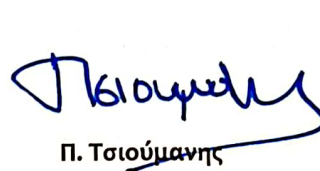
ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία


Α. Στράτος


Έ. Παπαδοπούλου

Για το Σύλλογο Εργαζομένων


Π. Τσιούμανης


Ε. Χαραλαμποπούλου

Παράρτημα Ι
(Συνημμένο στην από 11.12.2023 ΕΣΣΕ)

ΠΙΝΑΚΑΣ Α

Μισθολόγιο από 1.1.2024-31.12.2024

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε εργασίες λειτουργίας της εφοδιαστικής αλυσίδας (Logistics) (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε εργασίες πωλήσεων λιανικού εμπορίου (Retail operations) (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε έργο σχεδιασμού ή συμβουλευτικής φύσης (€)
1	0	820	850	910	1.050
2	3	861	893	956	1.103
3	6	904	938	1.004	1.158
4	9	949	985	1.054	1.216
5	12	996	1.034	1.107	1.277
6	15	1.046	1.086	1.162	1.341
7	19	1.109	1.151	1.232	1.421
8	23	1.176	1.220	1.306	1.506
9	27	1.247	1.293	1.384	1.596
10	31	1.322	1.371	1.467	1.692
11	35	1.401	1.453	1.555	1.794



ΠΙΝΑΚΑΣ Β

Μισθολόγιο από 1.1.2025-31.12.2025

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε εργασίες λειτουργίας της εφοδιαστικής αλυσίδας (Logistics) (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε εργασίες πωλήσεων λιανικού εμπορίου (Retail operations) (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε έργο σχεδιασμού ή συμβουλευτικής φύσης (€)
1	0	820	850	940	1.100
2	3	861	893	987	1.155
3	6	904	938	1.036	1.213
4	9	949	985	1.088	1.274
5	12	996	1.034	1.142	1.338
6	15	1.046	1.086	1.199	1.405
7	19	1.109	1.151	1.271	1.489
8	23	1.176	1.220	1.347	1.578
9	27	1.247	1.293	1.428	1.673
10	31	1.322	1.371	1.514	1.773
11	35	1.401	1.453	1.605	1.879

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ

Μισθολόγιο από 1.1.2026-31.12.2026

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε εργασίες λειτουργίας της εφοδιαστικής αλυσίδας (Logistics) (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε εργασίες πωλήσεων λιανικού εμπορίου (Retail operations) (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε έργο σχεδιασμού ή συμβουλευτικής φύσης (€)
1	0	820	850	960	1.100
2	3	861	893	1.008	1.155
3	6	904	938	1.058	1.213
4	9	949	985	1.111	1.274
5	12	996	1.034	1.167	1.338
6	15	1.046	1.086	1.225	1.405
7	19	1.109	1.151	1.299	1.489
8	23	1.176	1.220	1.377	1.578
9	27	1.247	1.293	1.460	1.673
10	31	1.322	1.371	1.548	1.773
11	35	1.401	1.453	1.641	1.879

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

(Συνημμένο στην από 11.12.2023 ΕΣΣΕ)

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ