

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

Στο Μαρούσι (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 27-10-2021, μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία “**COSMOTE ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε.**” με διακριτικό τίτλο “**CTS**”, που εδρεύει στη Ν. Ιωνία Αττικής, Λεωφόρος Ηρακλείου 254 & Αγίου Βασιλείου 4, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής **κ. Στέφανο Θεοχαρόπουλο**, στο εξής «Εταιρεία» και
2. Της Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με επωνυμία “**Σύλλογος Εργαζομένων COSMOTE TECHNICAL SERVICES**”, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο Θεόφιλο Μπιρμπιλή και τον Γενικό Γραμματέα Γεώργιο Παπαμάρκου, 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 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 υπηρεσίες υποστηρικτικής φύσης, χωρίς το αντικείμενό τους να είναι τεχνικό ή σχεδιαστικό/ συμβουλευτικής φύσης.

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

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

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

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες σχεδιασμού ή συμβουλευτικής υποστήριξης κατά κύριο λόγο υψηλής εξειδίκευσης, με στόχο την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της ανάπτυξης των δραστηριοτήτων της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων και των εμπορικών). Επίσης, την εξεύρεση των βέλτιστων λύσεων για την υλοποίηση έργων μεγάλης εμβέλειας, για την επίτευξη των στόχων ή/και την αντιμετώπιση προβλημάτων που αφορούν είτε τις υποδομές της Εταιρείας, είτε τους πελάτες. Τέλος συνεισφέρουν στην ανάπτυξη και υλοποίηση της στρατηγικής και της βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Άρθρο 3 - Βασικός μισθός

1. Οι **βασικοί μισθοί** των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης καθορίζονται από τη **μισθολογική βαθμίδα** της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένος ο εργαζόμενος. Συνολικά, οι εργαζόμενοι εντάσσονται σε έντεκα (11) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1^η - εισαγωγική έως και 11^η - καταληκτική), στις οποίες εξελίσσονται με μόνο κριτήριο τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία.
2. 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 αποτυπώνονται στον Πίνακα Ι της παρούσας ΕΣΣΕ, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.
4. Για τη μισθολογική ένταξη των ήδη εργαζόμενων στην Εταιρεία κατά την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ, λαμβάνεται υπόψη όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία μέχρι την έναρξη ισχύος της ΠΥΣ 6/2012 (14-02-2012). Επίσης, λαμβάνεται υπόψη όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας εκτός εταιρείας ο οποίος αναγνωρίστηκε ρητά από τον εργοδότη για το σκοπό της ένταξης σε μισθολογικές βαθμίδες. 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 στη μισθολογική εξέλιξη.
5. Ειδικά, για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, το οποίο μεταφέρθηκε αυτοδίκαια, στις 04.01.2021, λόγω διάσπασης με απόσχιση του κλάδου τεχνικών υπηρεσιών στον οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του, από την ΟΤΕ Α.Ε. και την COSMOTE Α.Ε., και το οποίο αμείβεται βάσει της επιχειρησιακής συλλογικής συμβάσης εργασίας που λήγει στις 31.10.2021, με αποτέλεσμα, εντασσόμενο στις νέες μισθολογικές κατηγορίες και βαθμίδες και στα νέα επιδόματα της παρούσας ΕΣΣΕ, να προκύπτει μείωση των μικτών μηνιαίων αποδοχών του έναντι εκείνων που ελάμβανε το μήνα Οκτώβριο 2021, συμφωνείται ότι δε θα υποστεί μείωση των μικτών μηνιαίων αποδοχών του από 01.11.2021 μεγαλύτερη των ποσοστών που αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα και εφαρμόζονται κλιμακωτά:

Ύψος μικτών μηνιαίων αποδοχών	Ποσοστό μείωσης
≤2.000€	2,5%
2.001€ - 2.500€	3%
>2.500€	3,5%

Για την εφαρμογή του παρόντος όρου στις μηνιαίες μικτές αποδοχές λαμβάνονται υπόψη: ο βασικός μισθός, το χρονοεπίδομα, και τα επιδόματα: οικογενειακό, τέκνων, γάμου, θέσης, τεχνικής εξειδίκευσης, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, οδήγησης οχήματος/ειδικού βαρέως οχήματος, αναλυτών προγραμματιστών, ειδικών συνθηκών, αναπαραγωγής μικροκυκλωμάτων, σπουδών, ξένης γλώσσας, ευδόκιμης προϋπηρεσίας υπαλλήλων γραφείου, σταθμού βάσης, εναεριτών, αναρριχητών, εφόσον τα ελάμβαναν οι εργαζόμενοι το μήνα Οκτώβριο 2021.

Σε κάθε περίπτωση εάν από την εφαρμογή των μειώσεων των μικτών μηνιαίων αποδοχών, κατ' εφαρμογή των προβλεπομένων στον ανωτέρω πίνακα, οι μικτές μηνιαίες αποδοχές του προσωπικού πλήρους απασχόλησης διαμορφώνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας ΕΣΣΕ σε ποσό μικρότερο των 1.300€, τότε ο εν λόγω εργαζόμενος δε θα λάβει μικτές μηνιαίες αποδοχές μικρότερες των 1.300€. Εργαζόμενοι, οι οποίοι το μήνα Οκτώβριο 2021 ελάμβαναν μικτές μηνιαίες αποδοχές μικρότερες των 1.300€, δε θα υποστούν οποιαδήποτε μείωση.

Στο μηνιαίο εκκαθαριστικό μισθοδοσίας των παραπάνω εργαζομένων θα αποτυπώνονται τα ποσά των νέων μισθολογικών κατηγοριών και βαθμίδων, τα νέα επιδόματα και το επιπλέον ποσό θα αποτελεί προσωπική διαφορά η οποία απορροφά και καλύπτει κάθε είδους προσαυξήσεις στις αποδοχές που προβλέπονται από το νόμο ή από ΕΣΣΕ.

Οι εργαζόμενοι θα κληθούν να καταρτίσουν ατομική σύμβαση εργασίας με την οποία θα προσδιορίζονται επακριβώς το ποσό των μικτών μηνιαίων αποδοχών τους, όπως αυτές διαμορφώνονται από την 1.11.2021, σύμφωνα με τις ανωτέρω προβλέψεις.

Δεδομένου ότι ο καθορισμός της προσωπικής διαφοράς προϋποθέτει την υπογραφή ατομικής σύμβασης εργασίας, συμφωνείται τα ανωτέρω θα ισχύσουν για τους εργαζόμενους που θα υπογράψουν 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 ήδη καταρτισθέντων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Άρθρο 4 - Επιδόματα

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

4.1. Επίδομα τέκνων.

Στους εργαζόμενους γονείς καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα τέκνου, το οποίο υπολογίζεται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού της εκάστοτε μισθολογικής βαθμίδας της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένος ο εργαζόμενος. Ειδικότερα, καταβάλλεται επίδομα ποσοστού 5% για κάθε ένα από τα δύο πρώτα τέκνα τους και επίδομα ποσοστού 10% για το τρίτο τέκνο τους και κάθε τέκνο τους μετά το τρίτο. Το εν λόγω επίδομα θα καταβάλλεται μέχρι συμπλήρωσης του 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 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 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.

4.2. Τεχνικά Επιδόματα

4.2.1. Επίδομα Πεδίου

Στους εργαζόμενους της μισθολογικής κατηγορίας εργαζομένων σε **Κύριες Τεχνολογικές Εργασίες** καταβάλλεται μηνιαίο μικτό επίδομα ποσού **55€**, για όλο το διάστημα που υπάγονται στην συγκεκριμένη μισθολογική κατηγορία.

4.2.2. Επίδομα Επικίνδυνης Εργασίας

Στους εργαζόμενους της μισθολογικής κατηγορίας εργαζομένων σε **Κύριες Τεχνολογικές Εργασίες**, που έχουν ως κύρια δραστηριότητα την εργασία επί των ιστών των σταθμών βάσης κινητής τηλεφωνίας (εναερίτες), ή στους ηλεκτρολόγους που εργάζονται με ρεύματα μέσης ή υψηλής τάσης καταβάλλεται (επιπλέον του επιδόματος πεδίου) επίδομα επικίνδυνης εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει μηνιαίο μικτό χρηματικό ποσό **130€** και, με ισχύ από 01.01.2022, περιλαμβάνει επιπλέον κουπόνια διατροφής συνολικής ονομαστικής αξίας **150€** ετησίως, μόνο κατά το διάστημα που εκτελούν την εργασία για την οποία προβλέπεται το επίδομα αυτό. Τα κουπόνια χορηγούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Ειδικά για το χρονικό διάστημα από 1.11.2021 έως και 31.12.2021, και δεδομένου ότι αφενός η ισχύς της παροχής των κουπονιών διατροφής δεν έχει ακόμα ενεργοποιηθεί, ενώ παύει η ισχύς των όρων των ΕπιχΣΣΕ που υπάγονταν οι εργαζόμενοι που μεταφέρθηκαν σε αυτή αυτοδίκαια κατ'εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002, χορηγούνται εντός του προαναφερθέντος διαστήματος, άπαξ και αποκλειστικά στην κατηγορία αυτή εργαζομένων κουπόνια διατροφής συνολικής ονομαστικής αξίας 30€.

Άρθρο 5 - Δαπάνη φύλαξης παιδιών

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

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η δαπάνη φύλαξης καταβάλλεται σε έναν από τους δύο γονείς κατ' επιλογή τους. Σε περίπτωση που ο/η σύζυγος του εργαζόμενου γονέα εργάζεται σε άλλη Εταιρεία που χορηγεί δαπάνη φύλαξης, για την καταβολή της δαπάνης φύλαξης παιδιού από την Εταιρεία, απαιτείται δικαιολογητικό πρόσφορο να αποδείξει ότι ο άλλος γονέας δε λαμβάνει την δαπάνη φύλαξης από την άλλη Εταιρεία. Τέλος, σε

περίπτωση εργαζόμενου γονέα που βρίσκεται σε διάσταση ή είναι διαζευγμένος, καταβάλλεται στον εργαζόμενο που επωμίζεται τα έξοδα για την εν λόγω δαπάνη και προσκομίζει την ανωτέρω απόδειξη.

Άρθρο 6 - Παροχές

Στους εργαζόμενους της Εταιρείας χορηγούνται, από 01.01.2022, σε ετήσια ημερολογιακή βάση, παροχές κατ' επιλογήν τους, βάσει προσφερόμενου από την Εταιρεία καταλόγου παροχών, συνολικής αξίας ανά εργαζόμενο 750€. 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.

Ειδικά για το χρονικό διάστημα από 1.11.2021 έως και 31.12.2021, και δεδομένου ότι αφενός η ισχύς του ανωτέρω πακέτου παροχών δεν έχει ακόμα ενεργοποιηθεί, ενώ παύει η ισχύς των όρων των ΕΣΣΕ που υπάγονταν οι εργαζόμενοι που μεταφέρθηκαν σε αυτή αυτοδίκαια κατ'εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002, χορηγούνται εντός του προαναφερθέντος χρονικού διαστήματος, άπαξ και αποκλειστικά στην κατηγορία αυτή εργαζομένων κουπόνια διατροφής, η συνολική ονομαστική αξία των οποίων θα ανέρχεται στα 2/12 της παραπάνω ετήσιας παροχής, δηλαδή ονομαστικής αξίας 125€.

Άρθρο 7 - 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 II, το οποίο αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της παρούσας σύμβασης.

Άρθρο 8 – Μεταθέσεις

1. Το προσωπικό της Εταιρείας μετατίθεται σε άλλη έδρα είτε μετά από αίτησή του για την κάλυψη κενών θέσεων που προκηρύσσει η Εταιρεία, είτε με απόφαση της Εταιρείας για την κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών.
2. Ανεξάρτητα από τον τόπο και την μονάδα στην οποία αρχικά παρέιχαν ή μεταγενέστερα παρέχουν τις υπηρεσίες τους, η Εταιρεία δικαιούται να μεταθέτει ελεύθερα τους εργαζόμενους στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις και θέσεις της Εταιρείας στην ίδια ή άλλη πόλη, ιδίως σε περίπτωση κατάργησης Υπηρεσιακής Λειτουργίας ή μείωσης των επιχειρησιακών αναγκών.
3. Προκειμένου για μετάθεση με απόφαση της Εταιρείας για την κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών επιλέγεται εργαζόμενος που εκτελεί τα καθήκοντα του ρόλου για τον οποίο υπάρχει η επιχειρησιακή ανάγκη από την πλησιέστερη έδρα που έχει πλεονάζον προσωπικό λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του και το αν υπολείπεται των κοινωνικών κριτηρίων (ενδεικτικά: οικογενειακή κατάσταση, αριθμός τέκνων, προστατευόμενων μελών, ιατρικά θέματα) που λαμβάνονται υπόψη σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους που εκτελούν τον ίδιο ρόλο. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μετατίθεται με απόφαση της Εταιρείας για επιχειρησιακούς λόγους σε άλλη έδρα, δικαιούται το σύνολο των εξόδων μεταφοράς της οικοσκευής που κατέβαλε, τόσο κατά τη μετάβαση του στη νέα έδρα όσο και κατά την επιστροφή του, με την προσκόμιση του απαραίτητου δικαιολογητικού.
4. Επιπλέον ο εργαζόμενος που μετατίθεται με απόφαση της Εταιρείας για επιχειρησιακούς λόγους δικαιούται έκτακτη αποζημίωση ύψους 4.000€ μικτά προκειμένου περί άγαμου εργαζόμενου και 6.000€ μικτά προκειμένου περί έγγαμου, εφόσον απασχολείται στο νέο τόπο εργασίας για ένα έτος από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας από την επιχειρησιακή μονάδα στην οποία μετατέθηκε. Διαφορετικά δικαιούται αναλογία του ποσού για το διάστημα παραμονής του στον νέο τόπο εργασίας. Το ποσό αυτό χορηγείται στο τέλος κάθε τριμήνου και για ένα έτος από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας στην επιχειρησιακή μονάδα στην οποία μετατέθηκε. Το παραπάνω ποσό περικλύπεται σε περίπτωση αδικαιολόγητης απουσίας από την εργασία και διακόπτεται αν για οποιοδήποτε λόγο ο

Εργαζόμενος παύσει να ασκεί τα καθήκοντά του στο νέο τόπο εργασίας κατά τη διάρκεια του έτους από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας στον εν λόγω τόπο.

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

9.1 Άδεια φροντίδας παιδιού

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

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

9.2. Άδεια παρακολούθησης επίδοσης τέκνων με ποσοστό αναπηρίας $\geq 67\%$

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.

Άρθρο 10 - Άδεια Αιμοδοσίας

Στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε αιμοδοσία για την τράπεζα Αίματος της μητρικής Εταιρείας "ΟΤΕ Α.Ε.", χορηγείται άδεια αιμοδοσίας 1 εργάσιμης ημέρας με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου συνοδευόμενη από την βεβαίωση αιμοδοσίας νοσοκομειακής υπηρεσίας, κέντρου ή σταθμού αιμοδοσίας.

Άρθρο 11 - Συνδικαλιστικές άδειες

Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας, 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 12 - 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 13 - Αποζημίωση καταγγελίας

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

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

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

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

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

γ. έχει συμπληρώσει, κατά την 31.10.2021, είκοσι πέντε (25) έτη πραγματικής υπηρεσίας στην 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 emπίπτει στην πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 2, αλλά η αποζημίωση καταγγελίας που θα δικαιούνταν σύμφωνα με την πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 1 είναι υπέρτερη από την αποζημίωση καταγγελίας που δικαιούται σύμφωνα με την πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 2, τότε θα καταβληθεί στον εργαζόμενο η υπέρτερη προβλεπόμενη αποζημίωση καταγγελίας (της ανωτέρω παραγράφου 1).

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

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

Άρθρο 14 – Ατομικό δάνειο

Από την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας ΕΣΣΕ, στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δύο (2) χρόνια υπηρεσίας, μπορεί να χορηγείται δάνειο ύψους 5.000€, που 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 (προσμετρώντας τα δάνεια που τυχόν έχουν ληφθεί, από τους εργαζόμενους που μεταφέρθηκαν αυτοδίκαια λόγω απόσχισης του κλάδου τεχνικών υπηρεσιών από τον ΟΤΕ ΑΕ ή COSMΟΤΕ ΑΕ, με τους ίδιους όρους πριν την υπογραφή της παρούσας) 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 15 - 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 16 - Γενική Ρύθμιση

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

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

3. Οι 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 υπογραφή της παρούσας.

Άρθρο 17 - Έναρξη και Διάρκεια Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ αρχίζει από 01/11/2021 (εκτός αν στα επιμέρους άρθρα ορίζεται διαφορετικά) και συμφωνείται ορισμένης διάρκειας με λήξη την 31/12/2023.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία

Για το Σύλλογο Εργαζομένων

Στ. Θεοχαρόπουλος

Θ. Μπιρμπιλής

Γ. Παπαμάρκου

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Μισθολογικές Βαθμίδες	Έτη	Μ.Κ. εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Κύριες Τεχνολογικές εργασίες (€)	Μ.Κ. εργαζομένων σε Αναπτυξιακές και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες (€)
1	0	750	900	1.000
2	3	788	945	1.050
3	6	827	992	1.103
4	9	868	1.042	1.158
5	12	911	1.094	1.216
6	15	966	1.160	1.289
7	19	1.024	1.230	1.366
8	23	1.085	1.304	1.448
9	27	1.150	1.382	1.535
10	31	1.219	1.465	1.627
11	35	1.292	1.553	1.725

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ