

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Μαρούσι Αττικής (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 26.06.-2026, μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία «**COSMOTE ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.**» και το διακριτικό τίτλο «**CTS**», που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, Λεωφόρος Κηφισίας 99, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής κ. Στράτο Αθανάσιο (εφεξής «Εταιρεία») και

2. Της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ» (εφεξής «ΟΜΕ-ΟΤΕ»), με έδρα την Αθήνα, οδός Δεριγνύ, αριθμός 25, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο αυτής κ. Μπιρμπιλή Θεόφιλο και το Γενικό Γραμματέα κ. Κατσιαμάκη Ανδρέα, η οποία έχει ειδικά εξουσιοδοτηθεί για την κατάρτιση και υπογραφή της παρούσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας από το μέλος της και πλέον αντιπροσωπευτικό επιχειρησιακό σωματείο της Εταιρείας με την επωνυμία «Σύλλογος Εργαζομένων στην COSMOTE ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ», σύμφωνα με την υπ' αριθ. 0750^Α απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου που ελήφθη την 16^η.04.2026,

αμφοτέρων νόμιμα εξουσιοδοτημένων κατά τις διατάξεις του νόμου 1876/1990, ως ισχύει, και λαμβάνοντας υπόψη:

α) το π.δ. 62/2025 (ιδίως τα άρθρα 58 έως 69 του Τμήματος ΙΙ «Μέτρα και ρυθμίσεις κατά της παρενόχλησης και βίας στην εργασία),

β) την υπ' αριθ. 95/2026 (ΦΕΚ 1/τ. Β' / 08.01.2026) Υπουργική Απόφαση και

γ) το άρθρο 7 – Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της από 11.12.2023 ΕΣΣΕ και το Παράρτημα ΙΙ αυτής.

Συμφωνείται η κατάρτιση της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (εφεξής «ΕΣΣΕ»), της οποίας το περιεχόμενο έχει ως εξής:

Άρθρο 1 - Ενσωμάτωση στον Εσωτερικό Κανονισμό Προσωπικού της ισχύουσας Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών.

1.1 Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ: (α) καταρτίζεται νέα «Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών» η οποία ενσωματώνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Προσωπικού ως «ΜΕΡΟΣ Β'» και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτού. Το περιεχόμενο της εν λόγω Πολιτικής είναι δεσμευτικό για το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας (β) καταργείται και παύει να ισχύει η PL2.ELRM.01 «Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία» καθώς και η PL15.ERM.04 «Πολιτική για την Αποτροπή Σεξουαλικής Παρενόχλησης».

1.2 Κάθε παραβίαση του περιεχομένου της εν λόγω Πολιτικής δύναται να επιφέρει πειθαρχικές κυρώσεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Προσωπικού και την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Άρθρο 2 – Τροποποίηση Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού.

Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ τροποποιείται ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της Εταιρείας, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 11.12.2023 ΕΣΣΕ και αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος αυτής.

Ειδικότερα, τα ισχύοντα άρθρα με αριθμό 1 έως 16 κωδικοποιούνται στο Α' Μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού, ενώ στο περιεχόμενό τους επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

2.1. Στο άρθρο 8 του Α' Μέρους του Κανονισμού προστίθεται το παρακάτω εδάφιο το περιεχόμενο του οποίου έχει ως εξής:

«Η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιασδήποτε μορφής περιστατικά βίας και παρενόχλησης και λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησής τους, συμβάλλοντας στη δημιουργία περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.»

Το συγκεκριμένο εδάφιο αριθμείται με τον αριθμό 10 και το εδάφιο 10 του εν λόγω άρθρου αναριθμείται με τον αριθμό 11.

2.2. Η περίπτωση 2 του άρθρου 12 αναδιαρθρώνεται σε εδάφια Α' και Β'. Ειδικότερα στο εδάφιο Α' κωδικοποιούνται τα ήδη προβλεπόμενα τα οποία εφεξής αριθμούνται ως στοιχεία 1 έως 7, ενώ προστίθεται το εδάφιο Β', το περιεχόμενο του οποίου έχει ως εξής:

«Β. Επιπλέον, ως πειθαρχικά παραπτώματα θεωρούνται:

1. Κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια της κείμενης νομοθεσίας,
2. Συμπεριφορές που δημιουργούν εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,
3. Κατάχρηση ιεραρχικής θέσης με άσκηση πίεσης, εκφοβισμό ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά,
4. Επαναλαμβανόμενη ψυχολογική παρενόχληση με υποτιμητική συμπεριφορά, απομόνωση, απειλές ή υπονόμηση της εργασίας και με στόχο την ψυχική ταπείνωση, την απομάκρυνση ή την εξώθηση σε παραίτηση (mobbing),
5. Αντίποινα ή δυσμενής μεταχείριση σε εργαζόμενο, που υπέβαλε καταγγελία ή συνεργάστηκε σε διερεύνηση σχετικής καταγγελίας,
6. Παρακώλυση, συγκάλυψη ή μη συνεργασία σε διαδικασία διερεύνησης σχετικής καταγγελίας.

Οι διατάξεις του παρόντος εδαφίου ερμηνεύονται και εφαρμόζονται σε συνδυασμό με την Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών της Εταιρείας.»



2.3. Η περίπτωση 3 του άρθρου 12 του Κανονισμού αναδιαρθρώνεται σε εδάφια α, β και γ. Ειδικότερα, στο εδάφιο α περιλαμβάνονται τα ήδη προβλεπόμενα ενώ προστίθενται τα εδάφια β και γ, το περιεχόμενο των οποίων έχει ως εξής:

- «β. Σε περιπτώσεις σοβαρών παραπτωμάτων, ιδίως περιστατικών βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία δύναται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο και ανάλογο μέτρο, συμπεριλαμβανομένων:
- της μεταβολής θέσης ή καθηκόντων,
 - της απομάκρυνσης από συγκεκριμένο χώρο ή ομάδα εργασίας,
 - της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- γ. Σε ιδιαίτερα σοβαρές περιπτώσεις ή σε περίπτωση επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς, αποφασίζεται η άμεση λύση της εργασιακής σχέσης.»

2.4. α) Στο άρθρο 12 προστίθεται η περίπτωση 7 το περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

«Σε περιπτώσεις καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, οι υποθέσεις εξετάζονται κατά προτεραιότητα, ανεξαρτήτως της σειράς υποβολής τους σε σχέση με άλλα πειθαρχικά αδικήματα. Επιπλέον, η διερεύνηση διενεργείται με εμπιστευτικότητα, τηρείται η αρχή της αμεροληψίας και λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του καταγγέλλοντος από τυχόν αντίποινα.

β) Η περίπτωση 7 του άρθρου 12 αναριθμείται ως περίπτωση 8 και το περιεχόμενό της αναδιαμορφώνεται ως εξής:

«Η όλη πειθαρχική διαδικασία δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την παράλληλη ή διαδοχική άσκηση από την Εταιρία κάθε άλλου δικαιώματος της έναντι των εργαζομένων. Ειδικότερα δεν περιορίζει ούτε χρονικώς ούτε κατ' οιονδήποτε άλλο τρόπο, την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.»

2.5. Το περιεχόμενο της περίπτωσης 4 του άρθρου 14 αναδιαμορφώνεται ως εξής:

«Η πειθαρχική διαδικασία του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την παράλληλη ή διαδοχική άσκηση από την Εταιρία κάθε άλλου δικαιώματος της έναντι των εργαζομένων. Ειδικότερα δεν περιορίζει ούτε χρονικώς ούτε κατ' οιονδήποτε άλλο τρόπο, την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.»

Άρθρο 3 – Κωδικοποίηση Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού.

Κατόπιν της ενσωμάτωσης της Πολιτικής στο περιεχόμενό του ως «ΜΕΡΟΣ Β'» σύμφωνα με το άρθρο 1 και των τροποποιήσεων που επέρχονται σύμφωνα με το άρθρο 2 της παρούσας, ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού κωδικοποιείται και εφεξής ισχύει σύμφωνα με το περιεχόμενο και τις προβλέψεις του συνημμένου Παραρτήματος 1 της παρούσας, το οποίο αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ΕΣΣΕ.



Άρθρο 4. – Έναρξη ισχύος και διάρκεια.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συμφωνείται ορισμένης διάρκειας, με έναρξη ισχύος την ημερομηνία υπογραφής της και λήξη την 31.12.2026, που συμπίπτει με την ημερομηνία λήξης της από 11.12.2023 ΕΣΣΕ, καθώς η παρούσα τροποποιεί το άρθρο 7 αυτής.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία

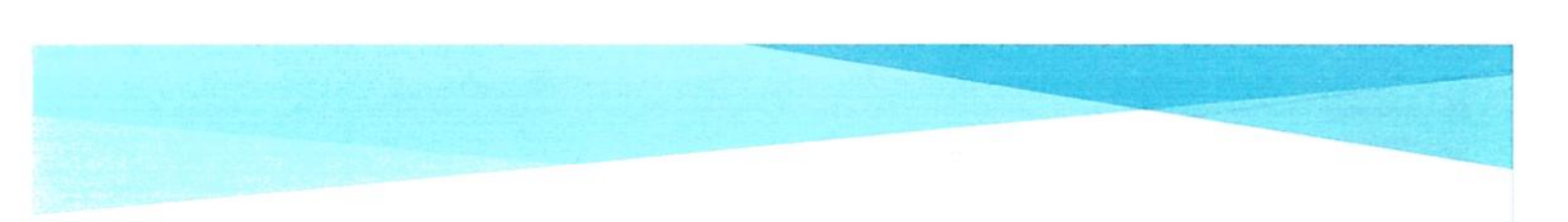


Α. ΣΤΡΑΤΟΣ

Για την ΟΜΕ-ΟΤΕ



Θ. ΜΠΙΡΜΠΙΛΗΣ Α. ΚΑΤΣΙΑΜΑΚΗΣ



Παράρτημα 1

(συνημμένο στην από 26/ 06 /2026 ΕΣΣΕ)

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ:
«COSMOTE ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ
Α.Ε.»

	ΜΕΡΟΣ Α	
ΑΡΘΡΟ 1.	Σκοπός	2
ΑΡΘΡΟ 2.	Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής	2
ΑΡΘΡΟ 3.	Τοποθετήσεις - Καθήκοντα	3
ΑΡΘΡΟ 4.	Προσλήψεις	3
ΑΡΘΡΟ 5.	Αποδοχές του Προσωπικού	3
ΑΡΘΡΟ 6.	Καθήκοντα Εργαζομένων	4
ΑΡΘΡΟ 7.	Πνευματικά Δικαιώματα	7
ΑΡΘΡΟ 8.	Υποχρεώσεις της Εταιρίας	8
ΑΡΘΡΟ 9.	Αξιολόγηση των εργαζομένων	9
ΑΡΘΡΟ 10.	Ωράριο εργασίας	9
ΑΡΘΡΟ 11.	Μετακινήσεις Προσωπικού	10
ΑΡΘΡΟ 12.	Πειθαρχικά Παραπτώματα και Ποινές, Πειθαρχική διαδικασία	10
ΑΡΘΡΟ 13.	Πειθαρχικά Όργανα	13
ΑΡΘΡΟ 14.	Λύση της Εργασιακής Σχέσης	13
ΑΡΘΡΟ 15.	Κατάργηση προηγούμενων Ρυθμίσεων	13
ΑΡΘΡΟ 16.	Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού	13
	ΜΕΡΟΣ Β	
	Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών	14

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΑΡΘΡΟ 1. Σκοπός

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.
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.
3. Η ρύθμιση κάθε θέματος που δεν περιλαμβάνεται στον παρόντα 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.
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 και ρυθμίζονται αποκλειστικά στην Διοίκηση της Εταιρίας. 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

1. Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, υπό την επιφύλαξη του όρου 2, υπάγεται όλο το προσωπικό της Εταιρίας που παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτήν και συνδέεται μ' αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας.
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, Executive Directors ,οι Διευθυντές/Directors και Υποδιευθυντές/Senior Managers, ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέση εξαρτημένης 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 οποιαδήποτε θέση και να αναθέτει οποιαδήποτε καθήκοντα σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, καθώς και να μεταβάλλει τα καθήκοντα αυτά, κατά την διακριτική της ευχέρεια.

ΑΡΘΡΟ 4. Πρόσληψεις

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.
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.
3. Οι προσλαμβανόμενοι πρέπει να υποβάλλουν τα δικαιολογητικά που καθορίζονται από την Εταιρεία.

Οι προσλαμβανόμενοι ενημερώνονται από την Εταιρία για την πρόσληψη τους και για όλα τα στοιχεία που απαιτεί το ΠΔ 80/2022, (ενδεικτικά: ημερομηνία πρόσληψης, θέση, αντιμισθία, τόπος εργασίας κλπ) είτε με την έγγραφη σύμβαση εργασίας, είτε με χωριστό έγγραφο.

Κάθε προσλαμβανόμενος οφείλει, μαζί με την υπογραφή της συμβάσεως εργασίας του, να λαμβάνει γνώση του Εσωτερικού Κανονισμού της Εταιρίας.

Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της, η Εταιρία μπορεί να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η οποία δύναται μετά από αξιολόγηση του προσωπικού να μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 5. Αποδοχές του Προσωπικού

1. Οι ελάχιστες υποχρεωτικές αποδοχές του προσωπικού (νόμιμες αποδοχές) είναι εκείνες που καθορίζονται εκάστοτε από τις πάσης φύσεως νόμιμες πηγές (νόμος, πάσης φύσεως συλλογικές συμβάσεις εργασίας - περιλαμβανομένων και τυχόν επιχειρησιακών- διαιτητικές αποφάσεις κ.λ.π).
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 νομίμων αποδοχών που ισχύουν και δεσμεύουν την Εταιρία εκ του νόμου, των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, των Διαιτητικών αποφάσεων και οποιαδήποτε άλλη διάταξη που έχει ισχύ ουσιαστικού νόμου.

3. Οι πρόσθετες εθελούσιες αμοιβές, 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

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.
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.
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.
4. Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, οφείλουν επίσης να κοινοποιούν στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού τον αριθμό του τηλεφώνου τους και τη διεύθυνση στην οποία θα βρίσκονται.

Ο αριθμός των ημερών της άδειας ασθενείας που χορηγούνται με βάση την Ιατρική Γνωμάτευση, θα γνωστοποιείται αμέσως από τον ασθενή εργαζόμενο στη Διεύθυνση 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 άδειας 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.

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, καθώς και η ψευδής επίκληση ασθένειας, θεωρούνται σαν αδικαιολόγητη απουσία και αποτελούν παραπτώματα τα οποία ελέγχονται με αυστηρότητα.

5. 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. 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 κατά την αυτοπρόσωπη εξυπηρέτηση πελατών.
7. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι, στο πλαίσιο συμβάσεων έργου της Εταιρίας με πελάτες της, προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στις εγκαταστάσεις των τελευταίων και ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες υλοποίησης του έργου, οφείλουν να τηρούν τις οδηγίες και διαδικασίες τους, τους κανόνες σχετικά με την υγεία, υγιεινή και ασφάλεια και γενικώς τους κανόνες λειτουργίας τους.
8. 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 χωρίς προηγούμενη άδεια της Εταιρίας.

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

9. 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.
10. 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 συνδεδεμένων 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.
11. 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.
12. Απαγορεύεται στους εργαζομένους να κάνουν δημόσιες δηλώσεις επ' ονόματι της Εταιρίας, χωρίς προηγούμενη συναίνεση της Διοίκησης.
13. Οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται, ούτε ατομικά λόγω θέσεως, 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.
14. Εργαζόμενοι σύζυγοι ή συγγενείς προς αλλήλους εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού, δεν μπορούν να τελούν σε σχέση προϊσταμένου προς υφιστάμενο.
15. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τους κανόνες υγείας, υγιεινής και ασφάλειας, 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. Απαγορεύεται το κάπνισμα σε όλους τους χώρους εργασίας. Επίσης απαγορεύεται η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, καθώς και η χρήση οιασδήποτε παράνομων ναρκωτικών ουσιών και η κατάχρηση νομίμων εξαρτησιογόνων ουσιών κατά τη διάρκεια της εργασίας.
16. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να προβάλλουν εγγράφως παράπονα/ αιτήματα προς την Εταιρία. Τούτο υποχρεούνται να πράττουν ιεραρχικά, 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.

17. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να δηλώνουν εγγράφως χωρίς καθυστέρηση στην Διεύθυνση 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 Εταιρεία δεσμεύεται να λαμβάνει υπ' όψιν της τις ανωτέρω μεταβολές μόνο από την ημερομηνία έγγραφης γνωστοποίησής τους στην ως άνω Διεύθυνση. Κανείς δεν μπορεί να διεκδικήσει αναδρομικά δικαιώματα που στηρίζονται σε στοιχεία που δεν είχε γνωστοποιήσει αποδεδειγμένως.
18. 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 οποιοδήποτε 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 περိέλευση 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.
19. 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

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.
2. Μελέτες, εφευρέσεις και ευρεσιτεχνίες, που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του Εργαζομένου, ανήκουν στην Εταιρία.
3. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος καταστεί πνευματικός δημιουργός κατά τις διατάξεις του ν. 2121/1993 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 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.

4. Η Εταιρεία δικαιούται, όπως ασκεί το σύνολο των εξουσιών που απορρέουν εκ του ως άνω περιουσιακού δικαιώματος καθ' οιονδήποτε χρόνο και τρόπο και σε οποιονδήποτε τόπο και για οποιονδήποτε σκοπό και δι' οιονδήποτε μέσων εκμετάλλευσης.
5. Η Εταιρεία δικαιούται να ασκεί το ηθικό δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος επί του έργου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2121/1993.
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 νόμιμα και λειτουργεί η Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 8. Υποχρεώσεις της Εταιρίας

1. Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
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.
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 οδηγιών και αποφάσεων της Εταιρίας που τους αφορούν. Οι ανωτέρω πρέπει να επιβλέπουν και να διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω οδηγιών από τους υφιστάμενους τους και την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους και να τους παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και εξηγήσεις.
4. Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι προϊστάμενοι να παρέχουν στη Υποδιεύθυνση 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 προσηκούσα εκτέλεση της εργασίας και των καθηκόντων τους είτε θα ήταν δυνατό να αποτελέσει πηγή παραπόνων.
5. Η Εταιρία σεβόμενη τον νόμο περί προσωπικών δεδομένων τηρεί στη Διεύθυνση Ανθρώπινου 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 (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, υπογεγραμμένο έντυπο παραλαβής και αποδοχής του εσωτερικού κανονισμού της Εταιρίας, 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.
6. Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και να απαγορεύει οποιαδήποτε διακριτική μεταχείρισή τους, δυσμενή ή ευμενή, λόγω φύλου, φυλής,

εθνικότητας, θρησκευματος, κοινωνικής θέσης, σεξουαλικών προτιμήσεων, πολιτικών πεποιθήσεων και ιδεολογικών θέσεων τους.

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. Η Εταιρία πρέπει να λαμβάνει τα εκάστοτε απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλεια των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, 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 κινδύνου από εγκληματικές πράξεις.
9. Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και καθαριότητα στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.
10. Η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιασδήποτε μορφής περιστατικά βίας και παρενόχλησης και λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησής τους, συμβάλλοντας στη δημιουργία περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.
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

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.
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 τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, αντίγραφο του εντύπου αξιολόγησής του.

ΑΡΘΡΟ 10. Ωράριο εργασίας

1. 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 ή διακεκομμένου ωραρίου και να μετατρέπει ή καταργεί αυτό, μέσα στο πλαίσιο και τις διαδικασίες της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

2. Υπερωριακή εργασία ή υπερεργασία απαγορεύεται χωρίς την προηγούμενη έγγραφη άδεια των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας, κατά την εκάστοτε από την Εταιρεία καθοριζόμενη διαδικασία. Υπερωριακή εργασία ή υπερεργασία εκτελούμενη, χωρίς την τήρηση των ανωτέρω προϋποθέσεων, δεν αναγνωρίζεται.
3. Οι προϊστάμενοι Επιχειρησιακών Λειτουργιών οποιουδήποτε επιπέδου διοίκησης, δε δικαιούνται αποζημίωση για υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία ή εργασία κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες.

ΑΡΘΡΟ 11. Μετακινήσεις προσωπικού

1. Η Εταιρία δικαιούται να μεταβάλλει τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις, θέσεις, εγκαταστάσεις, 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 της Αττικής θεωρείται ίδια πόλη για τους σκοπούς της παρούσας διάταξης. Οι ανωτέρω μεταβολές του τόπου απασχόλησης των εργαζομένων επιτρέπονται εφόσον δεν συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των ατομικών όρων εργασίας, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
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.
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. Πειθαρχικά Παραπτώματα και Πειθαρχικές Ποινές. Πειθαρχική διαδικασία

1. Ως πειθαρχικό παράπτωμα, που συνεπάγεται πειθαρχική ποινή, θεωρείται η παράβαση των καθηκόντων των εργαζομένων, όπως περιγράφονται κατωτέρω και γενικότερα, κάθε παράβαση των υπηρεσιακών καθηκόντων, όπως και κάθε πράξη ή παράλειψη του εργαζομένου, που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα της Εταιρίας και να μειώσει το κύρος της.
2. Α) Ενδεικτικά, και όχι περιοριστικά, στα πειθαρχικά παραπτώματα περιλαμβάνονται και τα ακόλουθα:

1. Αγενής ή απρεπής συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους, ή τους πελάτες.
2. Μη τήρηση των κανόνων και των οδηγιών της Εταιρίας και του παρόντος Κανονισμού.
3. Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση προσέλευσης στην εργασία, η έξοδος από την Εταιρία χωρίς κατάλληλη άδεια από τον προϊστάμενο, η αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την κανονική ώρα, η μη έγκαιρη ενημέρωση για αδυναμία προσέλευσης στην εργασία, η μη τήρηση των διαδικασιών των σχετικών με τις άδειες, η παράλειψη χρήσης της κάρτας εισόδου-εξόδου στους χώρους εργασίας
4. Εκτέλεση κατά τις εργάσιμες ώρες οποιασδήποτε άλλης εργασίας, ή άλλης απασχόλησης, που δεν έχει σχέση με την εργασία του εργαζομένου στην Εταιρία.
5. Οποιαδήποτε πράξη που αντίκειται στις κείμενες διατάξεις που αφορούν τις εργασίες, που αποτελούν το επιχειρηματικό αντικείμενο της Εταιρίας
6. Η απείθεια προς τις εντολές των προϊσταμένων, η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας
7. Η φθορά πραγμάτων που ανήκουν στην Εταιρεία λόγω κακής χρήσης και η αμέλεια για τη φύλαξη ή συντήρησή τους.

Β) Επιπλέον, ως πειθαρχικά παραπτώματα θεωρούνται:

1. Κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια της κείμενης νομοθεσίας,
2. Συμπεριφορές που δημιουργούν εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης,
3. Κατάχρηση ιεραρχικής θέσης με άσκηση πίεσης, εκφοβισμό ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά,
4. Επαναλαμβανόμενη ψυχολογική παρενόχληση με υποτιμητική συμπεριφορά, απομόνωση, απειλές ή υπονόμηση της εργασίας και με στόχο την ψυχική ταπείνωση, την απομάκρυνση ή την εξώθηση σε παραίτηση (mobbing),
5. Αντίποινα ή δυσμενής μεταχείριση σε εργαζόμενο, που υπέβαλε καταγγελία ή συνεργάστηκε σε διερεύνηση σχετικής καταγγελίας,
6. Παρακώλυση, συγκάλυψη ή μη συνεργασία σε διαδικασία διερεύνησης σχετικής καταγγελίας.

Οι διατάξεις του παρόντος εδαφίου ερμηνεύονται και εφαρμόζονται σε συνδυασμό με την Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών της Εταιρείας.

3. α. Καταρχήν, επί των παραπτωμάτων προβλέπονται οι ακόλουθες πειθαρχικές ποινές :
 - Γραπτή Επίπληξη
 - Πρόστιμο μέχρι 15 ημέρες
- β. Σε περιπτώσεις σοβαρών παραπτωμάτων, ιδίως περιστατικών βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία δύναται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο και ανάλογο μέτρο, συμπεριλαμβανομένων:
 - της μεταβολής θέσης ή καθηκόντων,
 - της απομάκρυνσης από συγκεκριμένο χώρο ή ομάδα εργασίας,
 - της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- γ. Σε ιδιαίτερα σοβαρές περιπτώσεις ή σε περίπτωση επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς, αποφασίζεται η άμεση λύση της εργασιακής σχέσης.



4. Οι Πειθαρχικές Ποινές πρέπει να επιβάλλονται με αιτιολογημένη έγγραφη απόφαση και με την ακόλουθη διαδικασία:
- Αρμόδιο όργανο για την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης των εργαζομένων στην Εταιρία είναι οι προϊστάμενοι του εργαζόμενου και σε κάθε περίπτωση η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.
 - Η πειθαρχική δίωξη ασκείται με έγγραφη κλήση σε απολογία του διωκόμενου από το αρμόδιο όργανο της Εταιρίας. Η έγγραφη απολογία του διωκόμενου πρέπει να υποβληθεί μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την ημερομηνία που περιήλθε σ' αυτόν η κλήση του σε απολογία. Η κλήση σε απολογία, η οποία κοινοποιείται στον διωκόμενο με απόδειξη και αν αυτός αρνηθεί να την παραλάβει με δικαστικό επιμελητή, πρέπει να αναφέρεται με σαφήνεια και λεπτομέρεια στο πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο κατηγορείται. Πριν από την υποβολή της απολογίας, ο διωκόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει να λάβει γνώση όλων των εγγράφων που αφορούν την υπόθεση για την οποία κινήθηκε η εναντίον του πειθαρχική διαδικασία. Αν η απολογία δεν υποβληθεί μέσα στην ανωτέρω προθεσμία, η ποινή μπορεί να επιβληθεί και χωρίς αυτή.
 - Στον υπηρεσιακό φάκελο του εργαζόμενου γίνεται μνεία κάθε επιβληθείσας πειθαρχικής ποινής.
 - Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται έγγραφα στον εργαζόμενο, ο οποίος και υπογράφει χρονολογημένο αποδεικτικό. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί να υπογράψει το αποδεικτικό, το αρμόδιο όργανο για την άσκηση πειθαρχικής δίωξης, με την επίδοση σημειώνει την άρνηση αυτή πάνω στο αποδεικτικό, το χρονολογεί και το υπογράφει.
 - Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά της επιβληθείσας σ' αυτόν πειθαρχικής ποινής, εντός πέντε (5) ημερών από την παραλαβή της πειθαρχικής απόφασης, ενώπιον του Δ/νοντος Συμβούλου της Εταιρίας.
 - Η εκτέλεση των πειθαρχικών αποφάσεων λαμβάνει χώρα, εφόσον αυτές έχουν τελεσιδικήσει.
5. Κανείς δεν διώκεται πειθαρχικά περισσότερο από μια φορά για την ίδια πράξη που έχει ήδη κριθεί πειθαρχικά. Για την ίδια πράξη επιβάλλεται μια ποινή, ακόμα και αν η πράξη ενέχει τα στοιχεία περισσότερων του ενός πειθαρχικών παραπτωμάτων. Στην περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.
6. Σε περίπτωση πράξεων ή παραλείψεων του εργαζόμενου που συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα όπως παραπάνω, και ανεξάρτητα από το αν κινήθηκε η πειθαρχική διαδικασία ή επιβλήθηκε ή όχι πειθαρχική ποινή, η Εταιρία δικαιούται περαιτέρω να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο δικαίωμα της σε συνάρτηση με αυτές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις .
7. Σε περιπτώσεις καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, οι υποθέσεις εξετάζονται κατά προτεραιότητα, ανεξαρτήτως της σειράς υποβολής τους σε σχέση με άλλα πειθαρχικά αδικήματα. Επιπλέον, η διερεύνηση διενεργείται με εμπιστευτικότητα, τηρείται η αρχή της αμεροληψίας και λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του καταγγέλλοντος από τυχόν αντίποινα
8. Η όλη πειθαρχική διαδικασία δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την παράλληλη η διαδοχική άσκηση από την Εταιρία κάθε άλλου δικαιώματος της έναντι των εργαζομένων. Ειδικότερα, δεν περιορίζει, ούτε χρονικά ούτε κατ' οιονδήποτε άλλο τρόπο, την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 13. Πειθαρχικά όργανα

Αρμόδια πειθαρχικά όργανα είναι οι ιεραρχικά προϊστάμενοι του εργαζόμενου και ο Δ/ντής Ανθρώπινου Δυναμικού και μπορούν να επιβάλουν τις εξής πειθαρχικές ποινές:

- Ο προϊστάμενος Τμήματος, ποινή έως του προστίμου των πέντε (5) ημερών.
- Ο Υποδ/ντής/Senior Manager, ποινή έως του προστίμου των δέκα (10) ημερών
- Ο Δ/ντής/Director, ποινή έως του προστίμου των δεκαπέντε (15) ημερών
- Ο Δ/ντής Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να επιβάλλει όλες τις προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές.

ΑΡΘΡΟ 14. Λύση της Εργασιακής Σχέσης

1. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας είναι, εκτός αν άλλως ρητά προβλέπεται στις ίδιες, συμβάσεις αορίστου χρόνου.
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.
3. Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστικά ούτε από την Εταιρεία ούτε από τον εργαζόμενο, αλλά μέσα στα υπό των άρθρων 281 και 288 Α.Κ. οριζόμενα όρια.
4. Η πειθαρχική διαδικασία του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την παράλληλη ή διαδοχική άσκηση από την Εταιρία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι των εργαζομένων. Ειδικότερα, δεν περιορίζει, ούτε χρονικώς ούτε κατ' οιονδήποτε άλλο τρόπο, την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 15. 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 16. 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 Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού μεριμνά για την κοινοποίηση της εν λόγω τροποποίησης στους εργαζόμενους.

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΄

Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών

Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος Κανονισμού και εφεξής, η Πολιτική της Εταιρείας για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών, αποτελεί παράρτημα και αναπόσπαστο μέρος αυτού.



Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών

Περίληψη

Η παρούσα Πολιτική περιγράφει το πλαίσιο διαχείρισης οποιωνδήποτε μορφών βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, σύμφωνα με το π.δ. 62/2025 (Κώδικα Εργατικού Δικαίου).

Περιεχόμενα

1) Σκοπός	3
2) Πεδίο Εφαρμογής.....	3
3) Είδος Πρόσβασης	4
4) Νομικό Πλαίσιο	5
5) Αξιολόγηση των κινδύνων (Risk Assessment) της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία ..	5
6) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων, καθώς και την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.....	6
7) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία.....	6
8) Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία, καθώς και ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία	7
9) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ..	8
10) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων/ απασχολούμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.....	8
11) Υποδοχή και εξέταση ερωτημάτων και αναφορών	8
12) Έναρξη Ισχύος της Παρούσας Πολιτικής.....	10

1) Σκοπός

1.1. Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58 - 69, 507 - 508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

1.2. Σκοπός των ανωτέρω διατάξεων και της παρούσας Πολιτικής είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

1.3. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον που διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Αναγνωρίζει, επίσης, ότι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου, μπορεί να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην αξιοπρέπεια, την ψυχική υγεία και το αίσθημα ασφάλειας των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, ενθαρρύνει την έγκαιρη αναφορά τέτοιων περιστατικών και δεσμεύεται να τα αντιμετωπίζει με τη δέουσα σοβαρότητα και εμπιστευτικότητα.

1.4. Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία.

2) Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ, υπό την προϋπόθεση ότι το αρμόδιο εταιρικό όργανο ή εξουσιοδοτημένο διοικητικό στέλεχος έχει εγκρίνει την εφαρμογή της για την εκάστοτε εταιρεία του Ομίλου.

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εμπίπτουν (άρθρο 59 π.δ. 62/2025) οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ (εφεξής Εταιρεία), ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

Ειδικά για τους απασχολούμενους στην Εταιρεία:

α) με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), αυτοί εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει η Εταιρεία (έμμεσος εργοδότης) στους εργαζομένους της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει η Εταιρεία για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης του άρθρου 60 του π.δ. 62/2025 από προσωρινώς απασχολούμενο προσωπικό σε αυτήν, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την Εταιρεία.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60 του π.δ. 62/2025 από προσωρινώς απασχολούμενο στην Εταιρεία, αυτή διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στην Εταιρεία.

β) μέσω παραχώρησης με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, με τη γραπτή συμφωνία τους, αυτοί εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει η Εταιρεία (τρίτος εργοδότης) στους εργαζομένους της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει η Εταιρεία για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων των άρθρων 58 - 69, 507 - 508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 από δανειζόμενο εργαζόμενο σε αυτήν, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από αυτήν.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο στην Εταιρεία, αυτή διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

3) Είδος Πρόσβασης

Η παρούσα Πολιτική είναι αναρτημένη στο Process Web και στο Intranet της Εταιρείας και είναι ελεύθερα προσβάσιμη από όλους τους εργαζόμενους/ απασχολούμενους στην Εταιρεία, έχει ενσωματωθεί και αποτελεί δε αναπόσπαστο μέρος του Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού για όσες εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ έχουν υποχρέωση κατάρτισής αυτού και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Στον ίδιο Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού περιλαμβάνονται και οι προβλέψεις που αφορούν τα πειθαρχικά παραπτώματα, τη διαδικασία επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων και τις αντίστοιχες ποινές, σε περίπτωση διαπίστωσης συνδρομής περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Σε περίπτωση μη εφικτής πρόσβασης στο έγγραφο από εργαζόμενο ή απασχολούμενο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής, η ενημέρωση θα γίνεται με μέριμνα του αρμόδιου Director.

4) Νομικό Πλαίσιο

4.1 Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα:

- α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα, είτε κατ' επανάληψη,
- β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,
- γ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό,
- δ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

4.2. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που αναφέρονται στο πεδίο εφαρμογής μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,
- (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
- (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

5) Αξιολόγηση των κινδύνων (Risk Assessment) της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία οφείλει να εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων και απασχολούμενων (όπως εργαζόμενοι/ απασχολούμενοι σε νυχτερινή βάρδια, νεοπροσληφθέντες).

Για την αξιολόγηση των κινδύνων, η Εταιρεία δύναται να αξιοποιεί ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου τόσο εσωτερικά, όπως το εργαλείο του Enterprise Risk Management -

TRMS tool (Telekom Risk Management Solution tool) ή και αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στον ιστότοπο <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

6) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων, καθώς και την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
- Ανοικτή επικοινωνία με την Εταιρεία και τους άμεσους προϊσταμένους και συναδέλφους,
- Πολιτική διαχείρισης αναφορών/παραπόνων,
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι/ απασχολούμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/ πληροφόρηση, για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.,
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων/απασχολούμενων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων/απασχολούμενων,
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας,
- Εκπαίδευση των εργαζομένων/απασχολούμενων στη διαχείριση περιστατικών βίας,
- Αξιολόγηση σε ετήσια βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης των εξεταζόμενων καταστάσεων και αναθεώρηση/ επικαιροποίηση της διεργασίας Αξιολόγησης Κινδύνων και των σχετικών μέτρων που απορρέουν από αυτήν

7) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στους εργαζόμενους και απασχολούμενους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής, ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε εταιρικό επίπεδο και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις εργαζομένων και απασχολούμενων για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,

- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ.,
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια, σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

8) Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία, καθώς και ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει δικαίωμα:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής αναφοράς και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δ) αναφοράς εντός της Εταιρείας, σύμφωνα με την «Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Απαγόρευσης Αντιποίνων Ομίλου ΟΤΕ».

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει παράπονο ή αναφορά τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, το οποίο υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, που σχετίζεται με την εργασία του, υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Σε συνεργασία με τις αρμόδιες επιχειρησιακές μονάδες της Εταιρείας αποφασίζεται ποιο είναι το ενδεδειγμένο μέτρο για την αντιμετώπιση του περιστατικού (για παράδειγμα η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας), καθώς και το αναγκαίο διάστημα εφαρμογής του μέτρου.

Στην περίπτωση αυτή, εφόσον παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο που είχε απομακρυνθεί από το χώρο εργασίας, αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία, επιβάλλονται εις βάρος της Εταιρείας οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 573 του π.δ. 62/2025 (π.χ. διοικητικό πρόστιμο κλπ.).

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης γεννά, εκτός των άλλων, αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική του βλάβη.

Τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), είναι αναρτημένα στο ενδοδίκτυο της Εταιρείας.

Ακόμη, τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να απευθύνονται και στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών «θυμάτων έμφυλης βίας» μέσω της Γραμμής SOS 15900.

Επιπλέον, η Εταιρεία διαθέτει κανάλια 24ωρης τηλεφωνικής επικοινωνίας μέσω της γραμμής ψυχολογικής υποστήριξης «Next to you» στον αριθμό 8001150327 (κωδικός 1588), όπου μπορούν να αναφερθούν οποιαδήποτε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και οι εργαζόμενοι/απασχολούμενοι να λάβουν υποστήριξη.

9) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία έχει ορίσει τον Head of Compliance & Enterprise Risk Management Ομίλου ΟΤΕ ως «πρόσωπο αναφοράς» για την καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και ως κανάλια επικοινωνίας ορίζονται τα εξής:

- E-mail: askmecompliance@ote.gr

Ο ρόλος του «προσώπου αναφοράς» είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους/απασχολούμενους, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή περιστατικό ή αναφορά για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

10) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων/ απασχολούμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου/ απασχολούμενου-θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

11) Υποδοχή και εξέταση ερωτημάτων και αναφορών

11.1. Η παρούσα Πολιτική λειτουργεί σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της «Πολιτικής Διαχείρισης Αναφορών και Απαγόρευσης Αντιποίνων Ομίλου ΟΤΕ», η οποία εφαρμόζεται, ως προς τη διαδικασία διαχείρισης αναφορών, από τα αρμόδια όργανα και με τις σχετικές εγγυήσεις προστασίας.

Για ερωτήματα σχετικά με τη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική ή σε περίπτωση αμφιβολίας, παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου, οι εργαζόμενοι/ απασχολούμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής μπορούν να απευθύνονται στην Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου ΟΤΕ μέσω των παρακάτω καναλιών επικοινωνίας:

- E-mail: askmecompliance@ote.gr (για ερωτήματα)
- E-mail: tellme@ote.gr (για παράπονα/αναφορές)
- E-mail: humanrights@ote.gr (σε περιπτώσεις αμφιβολίας ή ανησυχίας για τυχόν σχετικά ζητήματα)

Το Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις αναφορές ή παράπονα των θυγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

Οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ ενημερώνουν τον θυγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει επίσης αναφορά στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

11.2. Η Εταιρεία και οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Εταιρείας, οι οποίοι έχουν λάβει ειδική, προς το σκοπό αυτό, εκπαίδευση, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια αναφορά, να ερευνούν και να εξετάζουν τα αναφερόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Για την εξέταση και διαχείριση της αναφοράς οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της αναφοράς και για τη διαπίστωση των αναφερομένων. Τέλος, μπορούν να προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των σχετικών πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει ότι τα άτομα που παρέχουν πληροφορίες, τις οποίες υποβάλλουν καλόπιστα, σχετικά με περιστατικά για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, δεν θα υποστούν προσωπική, επαγγελματική ή οικονομική ζημία εξαιτίας της εν λόγω παροχής πληροφοριών.

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται σύμφωνα με το Νόμο, τους Δεσμευτικούς Εταιρικούς Κανόνες Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων εντός του Ομίλου ΟΤΕ και τους Κανόνες Ορθής Χρήσης Επικοινωνιακών Μέσων, Συστημάτων, Πρόσβασης & Ελέγχου Εταιρικών Υπολογιστών.

Τα στοιχεία που συγκεντρώνονται (προσωπικά δεδομένα και άλλες πληροφορίες) διατηρούνται για πέντε (5) έτη, με σκοπό τη διερεύνηση παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι που επιβάλλουν την περαιτέρω διατήρησή τους (π.χ. διεξαγωγή έρευνας σε εξέλιξη, εκκρεμείς δικαστικές διαδικασίες).

11.3. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η αναφορά ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 44 του π.δ. 62/2025 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

11.4. Σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει τις διατάξεις για την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του αναφερόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

11.5. Η Εταιρεία, καθώς και οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων αναφορών, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρωθούν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

11.6. Σε περίπτωση παραβίασης των παραπάνω διατάξεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, μπορούν, εφόσον δικαιολογούν έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του εργαζομένου/απασχολούμενου ή θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομα του τελευταίου προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών ή να παρεμβαίνουν για την υπεράσπισή του. Ο θιγόμενος διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα να παρέμβει ή να ματαιώσει τη διαδικασία.

12) Έναρξη Ισχύος της Παρούσας Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική έχει ενσωματωθεί και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού των εταιρειών ΟΤΕ, ΓΕΡΜΑΝΟΣ, COSMOTE Technical Services και COSMOTE e-Value, ο οποίος έχει τεθεί σε ισχύ με όρο Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που καταρτίστηκε με το επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων.

Για τις λοιπές εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ, που δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων, η Πολιτική τίθεται σε ισχύ με απόφαση του αρμόδιου εταιρικού οργάνου τους.

