

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΠΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Μαρούσι Αττικής (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 26-06-2026, μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία "Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος Α.Ε" με διακριτικό τίτλο "ΟΤΕ" ή "ΟΤΕ Α.Ε." ή "COSMOTE", που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, Λεωφόρος Κηφισίας 99, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής κ. Κωνσταντίνο Νεμπή (εφεξής «Εταιρεία») και

2. Της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ» (εφεξής «ΟΜΕ-ΟΤΕ»), με έδρα την Αθήνα, οδός Δερινγύ, 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 «Επιχειρησιακό Σωματείο Εργαζομένων ΟΤΕ» σύμφωνα με την υπ' αριθ. 0810 απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου που ελήφθη την 27^η.05.2026,

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 II «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 11 – Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της από 14.01.2026 ΕΣΣΕ και το Παράρτημα III 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 Γ'» και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτού. Το περιεχόμενο της εν λόγω Πολιτικής είναι δεσμευτικό για το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας και (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 11 της από 14.01.2026 ΕΣΣΕ και αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος αυτής.

Ειδικότερα, στο περιεχόμενο των Μερών Α' και Β' του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού 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 11 και το εδάφιο 11 του εν λόγω άρθρου αναριθμείται με τον αριθμό 12.

2.2. α) Στην περίπτωση 4 του άρθρου 17 του Κανονισμού (Β' Μέρος) προστίθεται το εδάφιο κγ' ως εξής:

«Ειδικά πειθαρχικά αδικήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στα οποία περιλαμβάνονται ιδίως τα κατωτέρω:

- (1) Κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- (2) Συμπεριφορές που δημιουργούν εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας.
- (3) Κατάχρηση ιεραρχικής θέσης με άσκηση πίεσης, εκφοβισμό ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- (4) Επαναλαμβανόμενη ψυχολογική παρενόχληση με υποτιμητική συμπεριφορά, απομόνωση, απειλές ή υπονόμευση 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.»

β) Το εδάφιο στ' της περίπτωσης 5 του άρθρου 17 του Κανονισμού καταργείται.

2.3. Στο άρθρο 18 του Κανονισμού προστίθεται η περίπτωση 12, το περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

«Ειδική ρύθμιση για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Για αδικήματα που εμπίπτουν στις διατάξεις περί βίας και παρενόχλησης:

- Επιβάλλεται είτε η ποινή της προσωρινής απόλυσης για διάστημα που προσδιορίζεται από το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, είτε η ποινή της οριστικής απόλυσης, ανάλογα με τη βαρύτητα του αδικήματος.
- Σε περιπτώσεις ιδιαίτερης βαρύτητας (ιδίως σεξουαλικής παρενόχλησης, κατάχρηση εξουσίας, επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά), επιβάλλεται η ποινή της οριστικής απόλυσης.
- Η επιβολή ηπιότερης ποινής επιτρέπεται μόνο κατ' εξαίρεση, κατόπιν ειδικής και επαρκώς αιτιολογημένης κρίσης του αρμόδιου πειθαρχικού οργάνου, εφόσον συντρέχουν αποδεδειγμένα ελαφρυντικά στοιχεία.»

2.4. Προστίθεται στον Κανονισμό το παρακάτω άρθρο, το περιεχόμενο του οποίου έχει ως εξής:

«Ενίσχυση της Πειθαρχικής Διαδικασίας του Β' Μέρους του Κανονισμού για αδικήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Οι υποθέσεις που αφορούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- εξετάζονται κατά προτεραιότητα, ανεξαρτήτως της σειράς υποβολής τους, σε σχέση με άλλα πειθαρχικά αδικήματα,
- διέπονται από αυξημένες εγγυήσεις εμπιστευτικότητας,
- διασφαλίζονται, ως προς την προστασία του καταγγέλλοντος, από κάθε μορφή αντιποίνων»

Το συγκεκριμένο άρθρο αριθμείται με τον αριθμό 35 και η Τελική Διάταξη του Κανονισμού αναριθμείται με τον αριθμό 36.

Άρθρο 3 – Κωδικοποίηση Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού.

Κατόπιν της ενσωμάτωσης της Πολιτικής στο περιεχόμενό του ως «ΜΕΡΟΣ Γ'» 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 31.12.2028, που συμπίπτει με την ημερομηνία λήξης της από 14.01.2026 ΕΣΣΕ, καθώς η παρούσα τροποποιεί το άρθρο 11 αυτής.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία



Κ. ΝΕΜΠΗΣ

Για την ΟΜΕ-ΟΤΕ



Θ. ΜΠΙΡΜΠΙΛΗΣ



Α. ΚΑΤΣΙΑΜΑΚΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ “ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.”



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ		Σελ
ΜΕΡΟΣ Α΄		
ΑΡΘΡΟ 1.	Σκοπός	3
ΑΡΘΡΟ 2.	Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής	3
ΑΡΘΡΟ 3.	Τοποθετήσεις - Καθήκοντα	4
ΑΡΘΡΟ 4.	Προσλήψεις	4
ΑΡΘΡΟ 5.	Αποδοχές του Προσωπικού	4
ΑΡΘΡΟ 6.	Καθήκοντα Εργαζομένων	5
ΑΡΘΡΟ 7.	Πνευματικά Δικαιώματα	9
ΑΡΘΡΟ 8.	Υποχρεώσεις της Εταιρίας	10
ΑΡΘΡΟ 9.	Αξιολόγηση των εργαζομένων	11
ΑΡΘΡΟ 10.	Ωράριο εργασίας	12
ΑΡΘΡΟ 11.	Μετακινήσεις Προσωπικού	12
ΑΡΘΡΟ 12.	Δικαίωμα Υπογραφής	13
ΑΡΘΡΟ 13.	Λύση της εργασιακής σχέσης	13
ΑΡΘΡΟ 14.	Κατάργηση προηγούμενων ρυθμίσεων	14
ΑΡΘΡΟ 15.	Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού	14
ΜΕΡΟΣ Β΄		
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ		
ΑΡΘΡΟ 16.	Πειθαρχικά Συμβούλια	15
ΑΡΘΡΟ 17.	Πειθαρχικά αδικήματα	17
ΑΡΘΡΟ 18.	Πειθαρχικές ποινές-Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων & ποινών	21
ΑΡΘΡΟ 19.	Συρροή αδικημάτων και ποινών	26
ΑΡΘΡΟ 20.	Σχέση πειθαρχικής διαδικασίας και ποινικής δίκης	26
ΑΡΘΡΟ 21.	Παραγραφή πειθαρχικών αδικημάτων	27
ΑΡΘΡΟ 22.	Λήξη πειθαρχικής ευθύνης – Μη εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων	28
ΑΡΘΡΟ 23.	Πειθαρχικές δικαιοδοσίες	28
ΑΡΘΡΟ 24.	Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες	28

ΑΡΘΡΟ 25.	Πειθαρχική προδικασία	29
ΑΡΘΡΟ 26.	Απολογία	31
ΑΡΘΡΟ 27.	Ένδικα μέσα κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών δικαιοδοσιών	32
ΑΡΘΡΟ 28.	Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες	34
ΑΡΘΡΟ 29.	Προδικασία επί πολυμελών δικαιοδοσιών	34
ΑΡΘΡΟ 30.	Διαδικασία πειθαρχικών συμβουλίων	35
ΑΡΘΡΟ 31.	Ένδικα μέσα επί πολυμελών δικαιοδοσιών	37
ΑΡΘΡΟ 32.	Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων	38
ΑΡΘΡΟ 33.	Πειθαρχικό μητρώο – Διαγραφή πειθαρχικών ποινών	38
ΑΡΘΡΟ 34.	Αργία	39
ΑΡΘΡΟ 35.	Ενίσχυση της Πειθαρχικής Διαδικασίας του Β' Μέρους του Κανονισμού για αδικήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία	40
ΑΡΘΡΟ 36.	Τελική διάταξη	40
ΜΕΡΟΣ Γ'		
	Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών	41

ΜΕΡΟΣ Α'

ΑΡΘΡΟ 1. Σκοπός

- 1.1 Σκοπός του Κανονισμού είναι να ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ της Εταιρίας και του προσωπικού της, που διέπεται από αυτόν και να προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της Εταιρίας.
- 1.2 Ο παρών Κανονισμός αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας του προσωπικού της Εταιρίας και ρυθμίζει τα θέματα του προσωπικού της Εταιρίας, στα σημεία που αυτά δεν ρυθμίζονται διαφορετικά από τους ισχύοντες νόμους ή άλλες σχετικές εφαρμοστέες διατάξεις ή και από τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίοι είναι επικρατέστεροι, εκτός αν με το παρόν παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στο προσωπικό.
- 1.3 Η ρύθμιση κάθε θέματος που δεν περιλαμβάνεται στον 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.
- 1.4 Η διεύθυνση και ο έλεγχος των εργασιών και της εν γένει δραστηριότητας της Εταιρίας, όπως και η εσωτερική της οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία της για την επίτευξη του σκοπού της, ανήκουν στην Διοίκηση της Εταιρίας και ρυθμίζονται αποκλειστικά από αυτήν. Τα ανωτέρω περιλαμβάνουν ενδεικτικώς, μέσα στα όρια του νόμου, τον καθορισμό, την τροποποίηση και προσαρμογή της οργάνωσης ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας, τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, την επέκταση, την περικοπή ή παύση δραστηριοτήτων, την ίδρυση νέων ή την κατάργηση θέσεων εργασίας, τμημάτων, συστημάτων, επιχειρήσεων, την εισαγωγή, τροποποίηση ή κατάργηση μεθόδων και υπηρεσιών, την ανάθεση καθηκόντων, τον προσδιορισμό σχέσεων αναφοράς μεταξύ εργαζομένων, την διεύθυνση των εργαζομένων, τον καθορισμό των εν γένει αποδοχών τους, την εξέλιξή τους και επιλογή των προϊσταμένων.

ΑΡΘΡΟ 2. Προσωπικό - Πεδίο Υπαγωγής

- 2.1 Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, υπό την επιφύλαξη του όρου 2.2, υπάγεται όλο το προσωπικό της Εταιρίας που παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτήν και συνδέεται μ' αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- 2.2 Κατ' εξαίρεση δεν υπάγονται στον Κανονισμό οι ακόλουθοι:
 - (α) Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, οι Executive Directors, οι Διευθυντές/Directors και Υποδιευθυντές/Senior Managers, ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέση 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

- 4.1 Το προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη των εκάστοτε αναγκών της Εταιρίας, όπως οι ανάγκες αυτές καθορίζονται από την Διοίκηση. Οι συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται πάντοτε εγγράφως και γνωστοποιούνται οι βασικοί όροι τους στους εργαζομένους.
- 4.2 Η Διοίκηση της Εταιρίας καθορίζει τις ανάγκες της σε προσωπικό, ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρησιακές συνθήκες. Με βάση και στο πλαίσιο του παραπάνω καθορισμού προσλαμβάνεται αντίστοιχο υπαλληλικό προσωπικό για την κάλυψη αντίστοιχων αναγκών. Η διαδικασία πρόσληψης, που καθορίζεται εκάστοτε από την Εταιρία, πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και αντικειμενικότητα και να κινείται στο πλαίσιο των αναγκών, όπως αυτές καθορίστηκαν από τη Διοίκηση.
- 4.3 Οι προσλαμβανόμενοι πρέπει να υποβάλλουν τα δικαιολογητικά που καθορίζονται από την Εταιρία.
- 4.4 Οι προσλαμβανόμενοι ενημερώνονται από την Εταιρία για την πρόσληψη τους και για όλα τα στοιχεία που απαιτεί η εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία (ενδεικτικά: ημερομηνία πρόσληψης, θέση, αντιμισθία, τόπος εργασίας κλπ) είτε με την έγγραφη σύμβαση εργασίας, είτε με χωριστό έγγραφο.
- 4.5 Κάθε προσλαμβανόμενος οφείλει, μαζί με την υπογραφή της σύμβασεως εργασίας του, να λαμβάνει γνώση και αποδέχεται τον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρίας.
- 4.6 Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της, η Εταιρία μπορεί να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 5. Αποδοχές του Προσωπικού

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

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

- 6.1 Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν κάθε επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να αφιερώνουν τις ικανότητες, τις γνώσεις και την πείρα τους για την καλή εκτέλεση της εργασίας τους και να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντα της Εταιρίας, κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο.
- 6.2 Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, σύμφωνα με το άρθρο 10 του παρόντος Κανονισμού, να κάνουν χρήση της ψηφιακής τους κάρτας κατά την προσέλευση και αποχώρησή τους από το χώρο εργασίας, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας, να μην απουσιάζουν χωρίς άδεια και να μην απασχολούνται κατά την διάρκεια του ωραρίου τους σε εργασίες άλλες άσχετες με αυτές που τους έχουν ανατεθεί από την Εταιρία ή σε άλλες ασχολίες. Οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους δεν επιτρέπεται να εγκαταλείπουν τη θέση τους παρά μόνο για υπηρεσιακούς λόγους ή ύστερα από έγγραφη άδεια του προϊσταμένου τους.
- 6.3 Σε περίπτωση κωλύματος των εργαζομένων να προσέλθουν στην εργασία τους, όταν δεν τους έχει δοθεί προηγουμένως άδεια απουσίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνουν το συντομότερο δυνατό και πάντως εντός μίας ώρας από την έναρξη του ωραρίου τους, τον προϊστάμενό τους σχετικά με τα αίτια και την εκτιμώμενη διάρκεια της απουσίας τους. Η μη έγκαιρη ειδοποίηση του κωλύματος και η αδικαιολόγητη απουσία αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα του εργαζομένου. Σε περίπτωση που η απουσία του εργαζομένου κριθεί ως αδικαιολόγητη, η Εταιρία, μεταξύ άλλων, δικαιούται να περικόψει τις αντίστοιχες αποδοχές.
- 6.4 Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, οφείλουν επίσης να κοινοποιούν στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού το τηλέφωνο επικοινωνίας και τη διεύθυνση στην οποία βρίσκονται σε περίπτωση που διαφέρουν από αυτά που έχουν γνωστοποιήσει στην Εταιρία.



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

Επισημαίνεται ότι:

- Η ασθένεια των εργαζομένων πρέπει να αποδεικνύεται με Ιατρική Γνωμάτευση αρμοδίου ιατρού, η οποία θα προσκομίζεται στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον Ασφαλιστικό Φορέα, την Ασφαλιστική Νομοθεσία και την οικεία Πολιτική της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει.
- Η διακοπή αδειας ασθενείας που έχει χορηγηθεί θα γίνεται μόνο μετά από νέα Ιατρική Γνωμάτευση ειδικευμένου ιατρού (όχι ειδικευόμενου) ανάλογα με την πάθηση του ασθενούς, (σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον Ασφαλιστικό Φορέα), διαφορετικά δεν θα γίνεται δεκτός για εργασία.

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

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

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

6.8 Οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, στο πλαίσιο συμβάσεων έργου της Εταιρίας με πελάτες της, οφείλουν να τηρούν τις οδηγίες και διαδικασίες τους, και γενικώς τους κανόνες λειτουργίας

τους, ανεξάρτητα από τον τόπο παροχής των υπηρεσιών και ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες υλοποίησης του έργου.

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

- (α) Δεν θα απασχολούνται σε άλλη μισθωτή δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη άδεια της Εταιρίας, εφόσον εργάζονται στην Εταιρία υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.
- (β) Δεν θα μετέχουν ή αποκτούν συμφέροντα υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα απασχολούνται υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα αποκτούν ή μετέχουν σε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής ανταγωνιστική προς την Εταιρία ή σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνεργάζεται με την Εταιρία καθ' οιονδήποτε τρόπο (προμηθευτές, πελάτες της εταιρίας κλπ).
- (γ) Δεν θα μετέχουν σε Δ.Σ. Ανωνύμων Εταιριών, ούτε θα αποκτούν ιδιότητα Διαχειριστού ΕΠΕ ή μέλους της διοίκησης εταιρίας άλλης μορφής ή την ιδιότητα του ετέρου σε ΟΕ, ΕΕ, χωρίς προηγούμενη άδεια της Εταιρίας. Η άρνηση της παροχής της σχετικής άδειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

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

6.11 Οι εργαζόμενοι οφείλουν να αποφεύγουν κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που αντιτίθεται στα συμφέροντα της Εταιρίας ή είναι ασυμβίβαστη με την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και την θέση τους στην Εταιρία ή που από την φύση της θέτει εν αμφιβόλω την ευσυνείδητη άσκηση των καθηκόντων τους και/ή περιορίζει την προσήλωσή τους στην εργασία τους. Επίσης, οι εργαζόμενοι οφείλουν να αποφεύγουν κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που οδηγεί σε χρήση μέσων, υποδομών, δεδομένων, προσβάσεων ή ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρίας για ίδιον όφελος ή προς όφελος 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.

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

το όνομα της Εταιρίας με οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.

- 6.13 Απαγορεύεται στους εργαζομένους να κάνουν δημόσιες δηλώσεις στο όνομα της Εταιρίας, χωρίς προηγούμενη συναίνεση της Διοίκησης.
- 6.14 Οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται, ούτε ατομικά λόγω θέσης, ούτε μετέχοντες σε αρμόδια συλλογικά όργανα, να συμμετέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εξέταση, επίλυση ή απόφαση επί ζητήματος ή υποθέσεως για το οποίο οι ίδιοι ή συγγενείς τους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού έχουν προφανές συμφέρον.
- 6.15 Εργαζόμενοι σύζυγοι ή συμβίοι με σύμφωνο συμβίωσης ή συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού, δεν μπορούν να τελούν σε σχέση προϊσταμένου προς υφιστάμενο.
- 6.16 Οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τους κανόνες υγείας, υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, όπως ισχύουν στην Εταιρία, αλλά και τις σχετικές με τα θέματα αυτά διατάξεις της οικείας νομοθεσίας τόσο για την προστασία των ιδίων όσο και των λοιπών εργαζομένων. Επίσης να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινοχρήστων χώρων και να επισημαίνουν στους Προϊσταμένους τους κάθε γεγονός που είναι αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες. Ακόμη, οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία που οργανώνονται από την Εταιρία. Απαγορεύεται το κάπνισμα σε όλους τους χώρους εργασίας. Επίσης απαγορεύεται η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, καθώς και η χρήση οιονδήποτε παράνομων ναρκωτικών ουσιών και η κατάχρηση νομίμων εξαρτησιογόνων ουσιών κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- 6.17 Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να προβάλλουν εγγράφως παράπονα/αιτήματα προς την Εταιρία. Τούτο υποχρεούνται να πράττουν ιεραρχικώς, δηλαδή προς τον άμεσο προϊστάμενό τους. Στην περίπτωση κατά την οποία, ο ανωτέρω προϊστάμενος δεν απαντήσει ή η απάντηση του ήθελε κριθεί μη ικανοποιητική από τον υπάλληλο, τότε αυτός δικαιούται εγγράφως να προσφύγει στους επόμενους βαθμούς ιεραρχίας.
- 6.18 Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να δηλώνουν εγγράφως χωρίς καθυστέρηση στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού κάθε αλλαγή στην οικογενειακή τους κατάσταση, κάθε αλλαγή διεύθυνσης κατοικίας τους, ηλεκτρονικής διεύθυνσης και των αριθμών τηλεφώνου τους, όπως και κάθε γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασιακή ή/και μισθολογική τους σχέση με την Εταιρία ή που θα μπορούσε να αποτελέσει νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Εταιρία. Η Εταιρία δεσμεύεται να λαμβάνει υπ' όψιν της τις ανωτέρω μεταβολές μόνο από την ημερομηνία έγγραφης γνωστοποίησής τους στην ως άνω Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού. Κανείς δεν μπορεί να διεκδικήσει αναδρομικά δικαιώματα που στηρίζονται σε στοιχεία που δεν είχε γνωστοποιήσει αποδεδειγμένα.

- 6.19 Οι εργαζόμενοι, είτε κατά την διάρκεια είτε μετά τη λήξη ή για οποιοδήποτε λόγο λύση της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρία, δεν θα αποκαλύπτουν σε οποιοδήποτε τρίτο, ούτε θα κάνουν χρήση με οποιοδήποτε τρόπο, οποιασδήποτε πληροφορίας ή στοιχείου σχετικών με την επιχείρηση, τις εργασίες, τα προϊόντα, επιχειρηματικές, διοικητικές και οικονομικές μεθόδους και πρακτικές, έρευνα και ανάπτυξη, μελλοντικές προθέσεις και επιχειρηματικά σχέδια, εμπορικά απόρρητα, λογαριασμούς και οικονομικά στοιχεία, καταλόγους πελατών, πολιτική, υποθέσεις και συναλλαγές της Εταιρίας, της μητρικής, των θυγατρικών και των συνδεδεμένων με αυτή εταιριών ή οποιουδήποτε πελάτη ή συνεργάτη της, που περιήλθαν σε γνώση τους υπό την ιδιότητά τους ως εργαζομένων της Εταιρίας ή άλλως και θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια για να εμποδίσουν την περιέλευση τέτοιων πληροφοριών σε τρίτους. Μόνη εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα υπάρχει εάν και κατά το μέτρο που το αυτό είναι απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως αυτά καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία.
- 6.20 Επί τη λήξει της απασχόλησής τους για οποιοδήποτε λόγο, οι εργαζόμενοι θα επιστρέφουν αμέσως στην Εταιρία, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους της, οποιαδήποτε αλληλογραφία, έγγραφα, υπομνήματα, σημειώσεις, αρχεία, αναφορές, φακέλους, προδιαγραφές, έγγραφα τα οποία χρησιμοποίησε ή συνέταξε κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και οποιαδήποτε άλλα αντικείμενα που ανήκουν στην Εταιρία, που θα βρίσκονται τυχόν στην κατοχή τους ή υπό τον έλεγχο τους, μαζί με όποια τυχόν αντίγραφα των ανωτέρω.

ΑΡΘΡΟ 7. Πνευματικά δικαιώματα

- 7.1 Οποιοδήποτε έργο, σχέδιο, εργασία, γραπτό κείμενο, ανάπτυξη πλάνου, τεχνικά δεδομένα, λογισμικό, περιεχόμενο διαλέξεων και οτιδήποτε παραχθεί στο πλαίσιο της παρεχόμενης εργασίας από Εργαζόμενο (στο εξής: έργο), ανήκει στην Εταιρία και ουδεμία αξίωση έχει επ' αυτού ο Εργαζόμενος, με την επιφύλαξη της σχετικής περί πνευματικής ιδιοκτησίας νομοθεσίας.
- 7.2 Μελέτες, εφευρέσεις και ευρεσιτεχνίες, που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του Εργαζομένου, ανήκουν στην Εταιρία.
- 7.3 Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος καταστεί πνευματικός δημιουργός κατά τις διατάξεις του ν. 2121/1993 όπως εκάστοτε ισχύει και από της καθ' οιονδήποτε τρόπο και καθ' οιονδήποτε χρόνο δημιουργίας του έργου, αυτοδικαίως και συγχρόνως προς την δημιουργία του, μεταβιβάζονται στην Εταιρία, πέραν και επιπλέον των υπό του άρθρου 8 του ν.2121/1993, όπως εκάστοτε ισχύει, προβλεπομένων εξουσιών χωρίς επιπλέον αμοιβή ή οποιοδήποτε αντάλλαγμα προς τον εργαζόμενο και χωρίς ανάγκη σύναψης ιδιαίτερης προς τούτο συμφωνίας, το εκ της πνευματικής ιδιοκτησίας του εργαζομένου περιουσιακό δικαίωμα επί του έργου εν τω συνόλω του, ως και το σύνολο των εξ' αυτού απορρεουσών εξουσιών.

- 7.4 Η Εταιρία δικαιούται, όπως ασκεί το σύνολο των εξουσιών που απορρέουν εκ του ως άνω περιουσιακού δικαιώματος καθ' οιονδήποτε χρόνο και τρόπο και σε οποιονδήποτε τόπο και για οποιονδήποτε σκοπό και δι' οιονδήποτε μέσων εκμετάλλευσης.
- 7.5 Η Εταιρία δικαιούται να ασκεί το ηθικό δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος επί του έργου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2121/1993, όπως εκάστοτε ισχύει.
- 7.6 Η κατά τα άνω μεταβίβαση του περιουσιακού δικαιώματος επί του έργου, ως και η συναίνεση του εργαζομένου στην άσκηση του ηθικού δικαιώματος από την Εταιρία και των εξ αυτών των δικαιωμάτων απορρεουσών εξουσιών δεν εξαρτάται ή επηρεάζεται από την τροποποίηση, λύση ή λήξη της σχέσης εργασίας για όσο χρόνο υφίσταται νόμιμα και λειτουργεί η Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 8. Υποχρεώσεις της Εταιρίας

- 8.1 Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- 8.2 Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά ώστε οι Προϊστάμενοι και οι ιεραρχικά ανώτεροι να φροντίζουν για την εκπαίδευση και προαγωγή των ικανοτήτων και της γνώσης των υφισταμένων τους, σε θέματα σχετικά με την εργασία τους στην Εταιρία.
- 8.3 Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι ιεραρχικά προϊστάμενοι γενικότερα να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι υφιστάμενοι τους θα είναι πληροφορημένοι επί των γενικών επιχειρησιακών αρχών και όλων των εκάστοτε 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.
- 8.4 Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι προϊστάμενοι να παρέχουν στην Επιχειρησιακή Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και στην Διοίκηση της Εταιρίας αντικειμενικές κρίσεις σχετικά με την εργατικότητα, την ικανότητα, το ήθος και την συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να αναφέρουν οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη των ανωτέρω που είτε είναι εκτός από την συνήθη και προσήκουσα εκτέλεση της εργασίας και των καθηκόντων τους είτε θα ήταν δυνατό να αποτελέσει πηγή παραπόνων.
- 8.5 Η Εταιρία σεβόμενη τον νόμο περί προσωπικών δεδομένων τηρεί στην Επιχειρησιακή Μονάδα 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 (ενδεικτικά, σύμβαση εργασίας, τροποποιήσεις, προαγωγές, ηθικές και υλικές αμοιβές, άδειες, ασθένειες, απουσίες, μετακινήσεις σε άλλες θέσεις εργασίας, βιογραφικό, φωτογραφία, στοιχεία ταυτότητας, πιστοποιητικά, βεβαιώσεις, στοιχεία σχετικά με οικογενειακή

κατάσταση, προϋπηρεσία, δελτία αξιολόγησης, πειθαρχικές κυρώσεις, στοιχεία σχετικά με τη λήξη ή λύση της απασχόλησής τους, κ.λ.π.). Ο εργαζόμενος δικαιούται οποτεδήποτε μετά από αίτησή του να λαμβάνει γνώση όλων των στοιχείων του φακέλου του, ο οποίος όμως αποτελεί περιουσιακό στοιχείο της Εταιρίας.

- 8.6 Η Εταιρία οφείλει να διασφαλίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και να απαγορεύει οποιαδήποτε διακριτική μεταχείρισή τους, δυσμενή ή ευμενή, λόγω φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκειώματος, κοινωνικής θέσης, σεξουαλικών προτιμήσεων, πολιτικών πεποιθήσεων και ιδεολογικών θέσεων τους.
- 8.7 Η συνδικαλιστική δραστηριότητα των εργαζομένων είναι συνταγματικό δικαίωμά τους και ασκείται στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας. Η νόμιμη συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν επηρεάζει, θετικά ή αρνητικά, την εργασιακή κατάσταση και εξέλιξη των εργαζομένων και κάθε ανάμειξη της Εταιρίας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.
- 8.8 Η Εταιρία πρέπει να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.
- 8.9 Η Εταιρία οφείλει να τηρεί τους όρους, κανόνες και προδιαγραφές ασφαλείας, όπως εκάστοτε ισχύουν, να παρέχει εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας στους εργαζόμενους και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξασφάλιση και / ή μείωση κάθε κινδύνου από εγκληματικές πράξεις.
- 8.10 Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα κάθε φορά νομοθεσία σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.
- 8.11 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.
- 8.12 Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρίας συνιστούν και αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατά τα λοιπά οι εργαζόμενοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τους κάθε μορφής κανόνες δικαίου, που διέπουν το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στην Εταιρία.

ΑΡΘΡΟ 9. Αξιολόγηση των εργαζομένων

- 9.1 Η αξιολόγηση διενεργείται βάσει κριτηρίων και μεθόδων που καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες και ανάλογα με την κατηγορία προσωπικού, στην οποία

βρίσκεται ο εργαζόμενος και αποβλέπει στην αξιολόγηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων και ικανοτήτων του και στην έρευνα επίτευξης των τεθέντων επαγγελματικών στόχων και - μέσω των ανωτέρω - στην ανάπτυξη των επαγγελματικών του ικανοτήτων.

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

ΑΡΘΡΟ 10. Ωράριο εργασίας

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

ΑΡΘΡΟ 11. Μετακινήσεις προσωπικού

- 11.1 Η Εταιρία δικαιούται να μεταβάλλει τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις, θέσεις, εγκαταστάσεις και καταστήματα, ήδη υπάρχοντα ή τα οποία θα δημιουργηθούν μελλοντικά, της Εταιρίας ή τρίτων με τους οποίους υφίσταται ειδική σχέση με την Εταιρία, στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, ανάλογα με τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες της Εταιρίας και σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης, λαμβάνοντας υπ' όψιν την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Η ευρύτερη περιφέρεια Αττικής θεωρείται ίδια πόλη για τους σκοπούς της παρούσας διάταξης. Οι ανωτέρω μεταβολές του τόπου απασχόλησης των εργαζομένων επιτρέπονται εφόσον δεν συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των ατομικών όρων εργασίας, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- 11.2 Η Εταιρία υποχρεούται να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο σε περίπτωση μεταβολής του τόπου απασχόλησής του μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να του δοθεί η δυνατότητα να ρυθμίσει τυχόν οικογενειακές, προσωπικές ή άλλες εκκρεμότητες. Σε περίπτωση που εξαιρετικοί λόγοι επιβάλλουν την άμεση μετακίνηση του εργαζομένου στο νέο τόπο απασχόλησής του, η Εταιρία θα παρέχει στον εργαζόμενο μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη μετακίνησή του, τον αναγκαίο χρόνο για τη ρύθμιση των οικογενειακών, προσωπικών και λοιπών εκκρεμοτήτων του.
- 11.3 Η Εταιρία δύναται για κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών να αποστέλλει εκτάκτως και προσωρινώς εργαζομένους εκτός του συνήθους και συμφωνημένου τόπου εργασίας τους. Σε περίπτωση

απασχόλησης του εργαζομένου εκτός έδρας, ο εργαζόμενος δικαιούται τις παροχές που προβλέπει η εργατική νομοθεσία ή τυχόν ευνοϊκότερη ρύθμιση εκ μέρους της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 12. Δικαίωμα Υπογραφής

- 12.1 Η χορήγηση στον εργαζόμενο από την Εταιρία δικαιώματος εκπροσώπησης της Εταιρίας και/ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρίας, δεν συνεπάγεται την απόκτηση οποιουδήποτε άλλου δικαιώματος από τον εργαζόμενο -ανεξάρτητα από το διάστημα κατά το οποίο διήρκεσε η χορήγηση- και μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε.
- 12.2 Τα ανωτέρω ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις χορήγησης δικαιώματος εκπροσώπησης ή υπογραφής, χωρίς ανάγκη ρητής επανάληψης των άνω επιφυλάξεων.

ΑΡΘΡΟ 13. Λύση της Εργασιακής Σχέσης

- 13.1 Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας είναι, εκτός αν άλλως ρητά προβλέπεται στις ίδιες, συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- 13.2 Όλες οι εργασιακές συμβάσεις λήγουν ή μπορούν να καταγγελθούν κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Επίσης, μπορεί οποτεδήποτε να συμφωνηθεί η λύση, κοινή συναινέσει, της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.
- 13.3 Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστικά ούτε από την Εταιρία ούτε από τον εργαζόμενο, αλλά μέσα στα υπό των άρθρων 281 και 288 Α.Κ. οριζόμενα όρια.
- 13.4 Η πειθαρχική διαδικασία του Μέρους Β' (άρθρα 16 – 35) του παρόντος Κανονισμού δεν σχετίζεται, ούτε αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση, για την άσκηση από την Εταιρία παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι των εργαζομένων, ιδίως του δικαιώματος της καταγγελίας και δεν περιορίζει χρονικώς ή από οποιασδήποτε άλλης πλευράς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, ιδίως δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας της Εταιρείας όταν λαμβάνουν χώρα μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, σύμφωνα με τους ορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, καθώς η Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

ΑΡΘΡΟ 14. Κατάργηση προηγούμενων ρυθμίσεων

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

ΑΡΘΡΟ 15. Ισχύς και τροποποίηση του Κανονισμού

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

Σε περίπτωση νόμιμης τροποποίησης του παρόντος Κανονισμού, η Επιχειρησιακή Μονάδα 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'
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 16. Πειθαρχικά Συμβούλια

1. Στην Εταιρία λειτουργούν τα κατωτέρω Πειθαρχικά Συμβούλια:

I. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται από τα εξής μέλη:

- α. Από τον Chief People Officer Ομίλου ΟΤΕ ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από έναν Διευθυντή/Director, οριζόμενο από αυτόν.
- β. Από δύο Διευθυντές/Directors, με ισάριθμους αναπληρωτές Διευθυντές/Directors.
- γ. Από δύο υπαλλήλους της Εταιρίας, υποδεικνυόμενους με δύο αναπληρωτές από την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) και σε περίπτωση μη υπάρξεως Ομοσπονδίας από τις δύο πολυπληθέστερες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις του προσωπικού.

Στο Συμβούλιο αυτό μετέχει ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου, στέλεχος της Δ/σης People Digital Experience & Social Partner Management Ομίλου ΟΤΕ, αναπληρούμενος από άλλο στέλεχος της ίδιας Δ/σης, οριζόμενα από τον Chief People Officer Ομίλου ΟΤΕ. Ο εισηγητής αποχωρεί μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από τη διάσκεψη.

II. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται από τα εξής μέλη:

- α. Από έναν Chief Officer ή Director, ως Πρόεδρο, με έναν αναπληρωτή Chief Officer ή Director.
- β. Από δύο Chief Officers ή Directors με αναπληρωτές άλλους Chief Officers ή Directors.
- γ. Από δύο υπαλλήλους της Εταιρίας, με δύο αναπληρωτές, υποδεικνυόμενους όπως στην παράγραφο 1 (Ιγ) του παρόντος άρθρου.

Στο Συμβούλιο αυτό μετέχει ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ο Director People Digital Experience & Social Partner Management Ομίλου ΟΤΕ, αναπληρούμενος από Υποδιευθυντή/Senior Manager της ίδιας Δ/σης, οριζόμενο από τον Chief People Officer Ομίλου ΟΤΕ. Ο εισηγητής αποχωρεί μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από τη διάσκεψη.



2. Χρέη Γραμματέων των Πειθαρχικών Συμβουλίων εκτελούν υπάλληλοι της Διεύθυνσης People Digital Experience & Social Partner Management Ομίλου ΟΤΕ, κατά προτίμηση από εκείνους που έχουν πτυχίο Νομικής Σχολής, οριζόμενοι μαζί με τους αναπληρωτές τους, με απόφαση του Director People Digital Experience & Social Partner Management Ομίλου ΟΤΕ.
3. Τα μέλη των Συμβουλίων ορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, εκτός των περιπτώσεων εκείνων, που ορίζεται διαφορετικά στο άρθρο αυτό.
4. Η διάρκεια της θητείας των μελών και των Γραμματέων των Συμβουλίων ορίζεται ενός ημερολογιακού έτους.
5. Τα Συμβούλια συγκαλούνται μετά από πρόσκληση του Προέδρου τους, συνεδριάζουν μυστικά και βρίσκονται σε απαρτία όταν ο αριθμός των παρόντων, μεταξύ των οποίων ο Πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του, υπερβαίνει το ήμισυ του αριθμού των μελών.
6. Οι αποφάσεις των Συμβουλίων λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Ειδικότερα, αν δεν είναι δυνατό να καταρτιστεί πλειοψηφία, λόγω ισοψηφίας ή περισσότερων των δύο γνωμών, εκείνοι που πρότειναν βαρύτερη ποινή οφείλουν, για λήψη αποφάσεως, να συνταχτούν με κάποια από τις ευμενέστερες για τον κατηγορούμενο προτάσεις.
7. Εξαιρούνται της σύνθεσης των Συμβουλίων, οι κατά την παράγραφο 5 του άρθρου 24 του παρόντος Κανονισμού κωλυόμενοι να ενεργήσουν διερεύνηση, καθώς και εκείνοι που διενήργησαν διερεύνηση για την κρινόμενη υπόθεση.
Ομοίως εξαιρούνται της σύνθεσης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου εκείνοι οι οποίοι μετείχαν στη σύνθεση του Συμβουλίου που δίκασε σε πρώτο βαθμό την κρινόμενη υπόθεση.
8. Τα Πρακτικά των συνεδριάσεων συντάσσονται από το Γραμματέα και υπογράφονται από τον Πρόεδρο και τα Μέλη. Εάν κάποιος αρνηθεί την υπογραφή αυτών, για το κύρος της απόφασης αρκεί η υπογραφή της πλειοψηφίας των μετεχόντων και γίνεται η σχετική μνεία για την άρνηση της υπογραφής.
9. Τα Συμβούλια δικαιούνται για κάθε ζήτημα που εισάγεται σε αυτά προς συζήτηση να καλούν προς παροχή πληροφοριών κάθε ιεραρχικά προϊστάμενο του υπό κρίση υπαλλήλου, καθώς και να ζητούν έγγραφες διασαφήσεις από τις υπηρεσίες της Εταιρίας.
10. Τα Πειθαρχικά Συμβούλια έδρα έχουν την έδρα της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 17. Πειθαρχικά αδικήματα

1. Κάθε παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογιστεί, αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα.
2. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται τόσο από τις επιβαλλόμενες στο προσωπικό υποχρεώσεις από τις κείμενες διατάξεις, εγκυκλίου, οδηγίες και εντολές, όσο και από τη φύση της υπηρεσίας, καθώς και από την όλη εντός και εκτός της Υπηρεσίας συμπεριφορά του.
3. Η δίωξη του πειθαρχικού αδικήματος αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον των πειθαρχικών οργάνων. Κατ' εξαίρεση για αδικήματα τα οποία μπορούν να επισύρουν κατά ανώτατο όριο την ποινή της έγγραφης επίπληξης, η δίωξη επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των αρμόδιων οργάνων, λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον της Υπηρεσίας καθώς και τη συμπεριφορά του υπαλλήλου εντός και εκτός της Υπηρεσίας.
4. Μεταξύ των πειθαρχικών αδικημάτων καταλέγονται ιδίως τα παρακάτω:
 - α. Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.
 - β. Κάθε μη δικαιολογημένη απουσία ή μη τήρηση των εκάστοτε διατάξεων των σχετικών με το ωράριο εργασίας, όπως και η αδικαιολόγητη καθυστέρηση μετατιθέμενου ή αποσπώμενου να αναλάβει υπηρεσία στη νέα του θέση, καθώς και η παράλειψη χρήσης της ψηφιακής κάρτας εισόδου-εξόδου στους χώρους εργασίας.
 - γ. Η παρελκυστική τακτική κατά την εκτέλεση του υπηρεσιακού έργου και κάθε απείθεια ή άρνηση σε εντολή ιεραρχικά προϊσταμένου.
 - δ. Κάθε αντιπειθαρχική διαγωγή.
 - ε. Η ανάρμοστη ή εριστική συμπεριφορά προς το υπόλοιπο προσωπικό.
 - στ. Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πελάτες του ΟΤΕ, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους, ως και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.
 - ζ. Κάθε παράβαση της επιβαλλόμενης από την Υπηρεσία εχεμύθειας.
 - η. Κάθε πράξη ή παράλειψη που μπορεί να επιφέρει ηθική ή υλική ζημιά στον ΟΤΕ.
 - θ. Κάθε ατασθαλία κατά τη διαχείριση.



- ι. Η φθορά πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ εξαιτίας ασυνήθιστης ή κακής χρήσης, η αμέλεια για τη φύλαξη και συντήρησή τους, καθώς και η χρησιμοποίησή τους για εξυπηρέτηση εξωϋπηρεσιακού σκοπού.
- ια. Κάθε παράλειψη ελέγχου και παρακολούθησης των υφισταμένων, η οποία μπορεί να δημιουργήσει ζημιά ή διατάραξη της υπηρεσιακής τάξης, καθώς και η από πρόθεση ή από αμέλεια σύνταξη μη αντικειμενικής έκθεσης από τον εκάστοτε προϊστάμενο για το προσωπικό του.
- ιβ. Κάθε αναληθής βεβαίωση ή δήλωση του προσωπικού και ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την ύπαρξη των γενικών και τυπικών προσόντων και των στοιχείων που απαιτούνται για την κατάρτιση του φακέλου σταδιοδρομίας του, ως και κάθε καθυστέρηση στη γνωστοποίηση της μεταβολής των εν λόγω στοιχείων.
- ιγ. Κάθε πράξη ή παράλειψη η οποία αντιβαίνει στο Σύνταγμα και τους νόμους του Κράτους.
- ιδ. Κάθε αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για εξέταση ή κατάθεση ενώπιον υπηρεσιακού οργάνου που διενεργεί διερεύνηση ή ενώπιον των Πειθαρχικών Συμβουλίων καθώς και η άρνηση προσέλευσης ενώπιον των υγειονομικών επιτροπών.
- ιε. Κάθε πράξη που συνιστά κατάχρηση εξουσίας ή υπηρεσιακής εμπιστοσύνης.
- ιστ. Η χρησιμοποίηση της υπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών τις οποίες κατέχει κάποιος από την υπηρεσία του, για εξυπηρέτηση συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων.
- ιζ. Η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία που διενεργείται από τον ΟΤΕ.
- ιη. Η επιδίωξη ή αποδοχή από τον υπάλληλο οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος κατά την άσκηση του υπηρεσιακού έργου, η οποία προέρχεται από πρόσωπα των οποίων τις υποθέσεις διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί.
- ιθ. Η αναρμόδια παρέμβαση υπέρ ή κατά τρίτου.
- κ. Η παράλειψη δίωξης και τιμώρησης πειθαρχικού αδικήματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 3 του παρόντος άρθρου.
- κα. Η πλημμελής καθώς και η μη έγκαιρη εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.
- κβ. Η αδικαιολόγητη καθυστέρηση έκδοσης πειθαρχικής απόφασης από τον αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο.
(το εδάφιο κβ. προστέθηκε με την από 24-05-2013 ΕΣΣΕ)

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

κγ. Ειδικά πειθαρχικά αδικήματα βίας & παρενόχλησης στην εργασία, στα οποία περιλαμβάνονται ιδίως τα κατωτέρω:

- (1) Κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- (2) Συμπεριφορές που δημιουργούν εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας.
- (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 & της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Αναφορών της Εταιρείας.

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

α. Κάθε καταδίκη:

- (1) Για κακούργημα.
- (2) Για ένα από τα πλημμελήματα της κλοπής, υπεξαίρεσης, απάτης, και εκβίασεως.
- (3) Σε στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων.

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

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

- (1) Εμπορία, προμήθεια, εγκατάσταση, συντήρηση, συνεκμετάλλευση πάσης φύσεως τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού, καθώς και η εμπορία ή διάθεση υλικών υποστήριξης τηλεπ/κών εγκ/σεων.
 - (2) Ανάλυση υπέρ τρίτων ή για ίδιον όφελος δραστηριοτήτων συναφών προς τις τηλεπικοινωνίες, συμπεριλαμβανομένων των σχεδιασμών συστημάτων, καθώς και της ανάπτυξης, παραγωγής, χρήσης, πώλησης, εκμίσθωσης, μίσθωσης και συντήρησης τηλεπ/κού εξοπλισμού και συστημάτων.
 - (3) Σύσταση εταιριών ή κοινοπραξιών, διαχείριση ή συμμετοχή στη διοίκηση ή στην άσκηση ελέγχου σε εταιρίες ή κοινοπραξίες που έχουν ως σκοπό ή ασκούν ανταγωνιστική προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες δραστηριότητα.
 - (4) Κατάρτιση τεχνικών και οικονομικών μελετών, σχεδιασμό ή μελέτη και κατασκευή, λειτουργία και συντήρηση τηλεπ/κών εγκ/σεων, μονάδων ή έργων, καθώς και των συναφών με αυτές δομικών εγκ/σεων και παροχή συναφών υπηρεσιών προς φυσικά ή νομικά πρόσωπα στον τομέα των τηλεπ/κιών και της τηλεπληροφόρησης.
 - (5) Παροχή τεχνικών και εν γένει συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα που αναπτύσσουν δραστηριότητα στον τομέα των τηλεπ/νιών και της τηλεπληροφόρησης.
 - (6) Παροχή προς τους ανωτέρω φορείς υπηρεσιών ηλεκτρονικής επεξεργασίας δεδομένων ή χρήσεως ηλεκτρονικών υπολογιστών, περιλαμβανομένων και των συμβουλευτικών υπηρεσιών.
 - (7) Ανάλυση κάθε εμπορικής ή άλλης ανταγωνιστικής προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες δραστηριότητας, άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένης με τους σκοπούς της Εταιρίας.
 - (8) Παροχή πληροφοριών που κατέχει ως εκ της θέσεως ή της Υπηρεσίας του και άπτονται των συμφερόντων της Εταιρίας, προς εξυπηρέτηση συμφερόντων τρίτων προσώπων, φυσικών ή νομικών, τα οποία αναπτύσσουν δραστηριότητα στον τομέα των τηλεπ/νιών και της τηλεπληροφόρησης.
 - (9) Απόκτηση οποιουδήποτε οφέλους από ανταγωνιστικές προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες επιχειρήσεις.
- δ. Η παραβίαση του επαγγελματικού απορρήτου των ανταποκρίσεων καθώς και των λοιπών Τηλεπ/κών δραστηριοτήτων.

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

ΑΡΘΡΟ 18. Πειθαρχικές Ποινές - Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων και ποινών

A. Πειθαρχικές Ποινές

Οι Πειθαρχικές ποινές είναι:

1. Έγγραφη επίπληξη.
2. Πρόστιμο ίσο με τις αποδοχές μιας ημέρας μέχρι τις αποδοχές δύο (2) μηνών.
3. Προσωρινή απόλυση μέχρι έξι (6) μήνες.
4. Οριστική απόλυση.

B. Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων και ποινών

1. Η ποινή της έγγραφης επίπληξης ή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές μίας (1) έως δεκαπέντε (15) ημερών επιβάλλεται:
 - α. Για άσκηση πρόσθετου έργου χωρίς ειδική έγκριση από την Υπηρεσία.
 - β. Για μη τήρηση των περί ιεραρχίας διατάξεων.
 - γ. Για άρνηση ή παρέκκλιση εκτέλεσης υπηρεσιακής εντολής.
 - δ. Για μη έγκαιρη ή αναρμόδια ενημέρωση της Υπηρεσίας για αδυναμία προσέλευσης στην εργασία.
 - ε. Για μη εύρεση στο σπίτι από ελεγκτή ιατρό.
 - στ. Για μη τήρηση του ωραρίου εργασίας.



- ζ. Για άσκοπη απασχόληση των Οργάνων της Υπηρεσίας.
 - η. Για χρήση οινόπνευματων ποτών εν ώρα υπηρεσίας.
 - θ. Για αυθαίρετη εγκατάλειψη θέσης εργασίας.
 - ι. Για χρήση υπηρεσιακού οχήματος για προσωπικούς λόγους.
 - ια. Για ενασχόληση σε ώρα εργασίας με ιδιωτικής φύσεως θέματα.
2. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές πέντε (5) έως δέκα (10) ημερών επιβάλλεται για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της έγγραφης επίπληξης, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.
3. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές από δεκαπέντε (15) ημερών έως ενός (1) μηνός επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές μίας (1) έως δεκαπέντε (15) ημερών, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.
 - β. Για απλής μορφής απρεπή συμπεριφορά σε πελάτη της Εταιρίας.
 - γ. Για απλής μορφής εξύβριση συναδέλφου.
 - δ. Για αμέλεια περί τη φύλαξη ή συντήρηση πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ και για χρησιμοποίηση αυτών προς εξυπηρέτηση σκοπού μη υπηρεσιακού.
 - ε. Για πλημμελή ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος, εφόσον επέφερε μικρής έκτασης ηθική ή υλική βλάβη στην Εταιρία.
 - στ. Για αναληθή βεβαίωση ή δήλωση του προσωπικού προς την Υπηρεσία, ιδιαιτέρως σε ότι αφορά στην ύπαρξη των γενικών και ειδικών προσόντων και των απαιτούμενων στοιχείων για την κατάρτιση του φακέλου σταδιοδρομίας του.
 - ζ. Για αδικαιολόγητη απουσία έως πέντε (5) εργασίμων ημερών.
 - η. Για πάσα καταδίκη για πλημμέλημα ή πταίσμα.
 - θ. Για απασχόληση υφισταμένου σε ιδιωτικής φύσεως εργασίες.
 - ι. Για μη τήρηση των περί πάσης φύσεως αδειών κειμένων διατάξεων.

- ια. Για φθορά πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ λόγω ασυνήθους ή κακής χρήσης.
- ιβ. Για αποδοχή από το προσωπικό οποιασδήποτε αμοιβής ή δώρων, εύνοιας, ή ανταλλάγματος που παρέχονται από πρόσωπα των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί τις υποθέσεις κατά την ενάσκηση του υπηρεσιακού έργου.
- ιγ. Για άσκηση κύριου επαγγέλματος και συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια εταιριών χωρίς ειδική έγκριση από την Υπηρεσία.
- ιδ. Για αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για εξέταση ή κατάθεση ενώπιον υπηρεσιακού οργάνου που διενεργεί προανάκριση ή ανάκριση ή ενώπιον πειθαρχικού οργάνου, καθώς και για άρνηση προσέλευσης ενώπιον των υγειονομικών επιτροπών.
- ιε. Για ψευδή επίκληση ασθενείας.
4. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές από ενός (1) μηνός έως δύο (2) μηνών επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές δεκαπέντε (15) ημερών έως ενός (1) μηνός, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.
- β. Για παράλειψη ελέγχου και παρακολούθησης υφισταμένων, με αποτέλεσμα την πρόκληση ζημίας ή τη διατάραξη της υπηρεσιακής τάξης.
- γ. Για παράβαση εγκυκλίων, οδηγιών και ειδικών κανονισμών που αφορούν την πρόληψη ατυχημάτων.
- δ. Για αδικαιολόγητη καθυστέρηση μετατιθέμενου ή αποσιώμενου προσωπικού να μεταβεί στη νέα του θέση.
- ε. Για μη τήρηση από τα εντεταλμένα όργανα για τον πειθαρχικό έλεγχο και τη διεξαγωγή ανακρίσεων, των διατάξεων του πειθαρχικού δικαίου.
- στ. Για μέθη κατά την εκτέλεση της Υπηρεσίας.
- ζ. Για ανάρμοστη συμπεριφορά προς πελάτη της Εταιρίας.
- η. Για ανάρμοστη συμπεριφορά προς τον προϊστάμενο ή τους συναδέλφους.



- θ. Για επιδίωξη από το προσωπικό οποιασδήποτε αμοιβής ή δώρων, εύνοιας, ή ανταλλάγματος που παρέχονται από πρόσωπα των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί τις υποθέσεις κατά την ενάσκηση του υπηρεσιακού έργου.
 - ι. Για αδικαιολόγητη απουσία από πέντε (5) έως δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες.
 - ια. Για μη άμεση και αρμόδια ενημέρωση της Υπηρεσίας σχετικά με διαχειριστικές διαφορές καθώς και για μη έγκαιρη τακτοποίηση αυτών.
5. Η ποινή της προσωρινής απόλυσης μέχρι δύο (2) μήνες επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές ενός (1) έως δύο (2) μηνών, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού.
 - β. Για αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.
 - γ. Για χρήση ναρκωτικών ουσιών κατά την εκτέλεση της Υπηρεσίας.
 - δ. Για αμέλεια περί τη φύλαξη κτιρίων που ανήκουν ή χρησιμοποιούνται από τον ΟΤΕ και για χρησιμοποίηση αυτών για σκοπό μη υπηρεσιακό.
 - ε. Για αδικαιολόγητη απουσία από δεκαπέντε (15) έως είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες.
6. Η ποινή της προσωρινής απόλυσης από δύο (2) έως έξι (6) μήνες επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προσωρινής απόλυσης από μία (1) έως τριάντα (30) ημέρες, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 33 του παρόντος Κανονισμού, και από τριάντα μία (31) μέχρι εξήντα (60) ημέρες, σε κάθε περίπτωση.
 - β. Για κλοπή υπηρεσιακών εγγράφων ή αυθαίρετη παραποίηση στοιχείων υπηρεσιακού εγγράφου.
 - γ. Για πλαστογραφία ιατρικών γνωματεύσεων.
 - δ. Για μη τήρηση των σχετικών με τη διαχείριση ταμείου και την κατασκευή έργων εγκυκλίων και οδηγιών της Υπηρεσίας, με αποτέλεσμα την σοβαρή υλική ή ηθική ζημία της Εταιρίας.
 - ε. Για αυθαίρετη αφαίρεση ή πρόκληση ζημίας στις εγκαταστάσεις και υλικά της Εταιρίας.
 - στ. Για αντικανονική χορήγηση ή λήψη επιδομάτων.
 - ζ. Για μη τήρηση της επαγγελματικής εχεμύθειας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

- η. Για πρόκληση αναφορών στα ΜΜΕ (τύπος, τηλεόραση, ραδιόφωνο, internet κλπ.) με δυσμενή για την Εταιρία σχόλια.
 - θ. Για χειροδικία εις βάρος πελάτη, προϊσταμένου ή συναδέλφου.
 - ι. Για έκδοση ακάλυπτης επιταγής εφόσον συνοδεύεται από αμετάκλητη καταδίκη από ποινικό δικαστήριο.
 - ια. Για επιδειχθείσα βαρεία αμέλεια κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, η οποία επέφερε σοβαρή ηθική ή υλική βλάβη στην Εταιρία.
 - ιβ. Για αδικαιολόγητη απουσία από είκοσι μία (21) έως είκοσι εννέα (29) εργάσιμες ημέρες
 - ιγ. Για τοκογλυφία.
 - ιδ. Για απάτη σε βάρος του ΤΑΠ-ΟΤΕ.
- 7. Η ποινή της οριστικής απόλυσης επιβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 17, καθώς και σε περίπτωση υποτροπής σε παραπτώματα της ανωτέρω παραγράφου 6.
 - 8. Η υποτροπή σε αδικήματα των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 17 ΕΚΠ-ΟΤΕ επισύρει υποχρεωτικά την ποινή της οριστικής απόλυσης.
 - 9. Για πειθαρχικά αδικήματα που δεν κατονομάζονται παραπάνω ρητά επιβάλλεται η ποινή της περίπτωσης που προβλέπεται για τα κατά το μάλλον συγγενή αδικήματα, κατά τη κρίση του αρμόδιου για την επιβολή της ποινής πειθαρχικού οργάνου.
 - 10. Κατά την επιμέτρηση της ποινής θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε περίπτωση, η βαρύτητα του αδικήματος, η υπαιτιότητα του δράστη, η προσωπικότητα αυτού, η υπηρεσιακή του επίδοση και το πειθαρχικό του μητρώο.
 - 11. Η ποινή είναι δυνατόν να μειωθεί και κάτω των ορίων που καθορίζονται στις ανωτέρω παραγράφους ή να αυξηθεί και πέραν των ως άνω ορίων, σε περίπτωση που το πειθαρχικό όργανο, το οποίο σύμφωνα με την κατά τα ανωτέρω υπαγωγή του παραπτώματος έχει τη δικαιοδοσία να αποφασίσει, κρίνει ότι συντρέχουν αποδεδειγμένα ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις που δικαιολογούν την μείωση ή την αύξηση και τις οποίες πρέπει να αναφέρει στην απόφαση.
 - 12. Ειδική ρύθμιση για περιστατικά βίας & παρενόχλησης στην εργασία.
Για αδικήματα που εμπίπτουν στις διατάξεις περί βίας και παρενόχλησης:

- Επιβάλλεται είτε η ποινή της προσωρινής απόλυσης για διάστημα που προσδιορίζεται από το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, είτε η ποινή της οριστικής απόλυσης, ανάλογα με τη βαρύτητα του αδικήματος.
- Σε περιπτώσεις ιδιαίτερης βαρύτητας (ιδίως σεξουαλικής παρενόχλησης, κατάχρηση εξουσίας, επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά), επιβάλλεται η ποινή της οριστικής απόλυσης
- Η επιβολή ηπιότερης ποινής επιτρέπεται μόνο κατ'εξαιρεση, κατόπιν ειδικής και αιτιολογημένης κρίσης του αρμόδιου πειθαρχικού οργάνου, εφόσον συντρέχουν αποδεδειγμένα ελαφρυντικά στοιχεία.

ΑΡΘΡΟ 19. Συρροή αδικημάτων και ποινών

1. Δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το αυτό πειθαρχικό αδίκημα.
2. Μία μόνο ποινή επιβάλλεται για το αυτό πειθαρχικό αδίκημα, έστω και αν το αδίκημα αυτό περιέχει τα στοιχεία περισσότερων πειθαρχικών παραπτωμάτων.
3. Σε περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά αδικήματα, επιβάλλεται μια ποινή κατά συγχώνευση. Κατά την επιμέτρηση της ποινής αυτής λαμβάνεται υπόψη η ένταση και η βαρύτητα όλων των αδικημάτων.

ΑΡΘΡΟ 20. Σχέση πειθαρχικής διαδικασίας και ποινικής δίκης

1. Η πειθαρχική διαδικασία είναι ανεξάρτητη της ποινικής δίκης.
2. Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική διαδικασία. Το πειθαρχικό όργανο όμως μπορεί με απόφασή του, η οποία είναι ελευθέρως ανακλητή, να διατάξει την αναστολή της πειθαρχικής διαδικασίας. Αναστολή δεν επιτρέπεται σε περίπτωση που το πειθαρχικό αδίκημα προκάλεσε δημόσιο σκάνδαλο ή έθιξε σοβαρά το κύρος της Εταιρίας.
3. Το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, ως προς την ύπαρξη ή μη πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού αδικήματος. Δεν κωλύεται όμως το πειθαρχικό όργανο να εκδώσει απόφαση διαφορετική της ποινικής.
- 4α. Αν μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης με την οποία απαλλάσσεται ο υπάλληλος ή επιβάλλεται πειθαρχική ποινή κατώτερη από την οριστική απόλυση, εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου, επαναλαμβάνεται από την Υπηρεσία η εξαιτίας της ίδιας πράξης πειθαρχική δίωξη, αν δικαιολογείται, σύμφωνα με την παράγρ. 5 του άρθρου 17, η οριστική απόλυση του υπαλλήλου.

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

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

ΑΡΘΡΟ 21. Παραγραφή πειθαρχικών αδικημάτων

1. Τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά πάροδο δύο (2) ετών από την ημέρα που διαπράχτηκαν, ή πέντε (5) ετών εφόσον πρόκειται για αδικήματα του άρθρου 17 παραγρ. 5, με την επιφύλαξη των διατάξεων των επόμενων παραγράφων 2 και 4 του παρόντος άρθρου.
2. Πειθαρχικό αδίκημα που είναι και ποινικό, δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το ποινικό αδίκημα. Για τα αδικήματα αυτά οι πράξεις της ποινικής διαδικασίας διακόπτουν την παραγραφή του πειθαρχικού αδικήματος.
3. Ασκηθείσης πειθαρχικής δίωξης, τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά πάροδο δύο (2) ετών. Ως χρόνος άσκησης της πειθαρχικής δίωξης θεωρείται ο χρόνος επίδοσης της κλήσης σε απολογία στο διωκόμενο και όχι ο χρόνος επίδοσης της τυχόν συμπληρωματικής της πρώτης αυτής κλήσης σε απολογία εγκλητήριας επιστολής.
4. Η παραγραφή πειθαρχικού αδικήματος διακόπτεται από την τέλεση νέου πειθαρχικού αδικήματος, το οποίο αποσκοπεί στην απόκρυψη ή την παρεμπόδιση της πειθαρχικής δίωξης του πρώτου. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο αδίκημα δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το δεύτερο.
5. Πειθαρχικό αδίκημα που παραγράφηκε και το οποίο διαπιστώθηκε κατά την εκδίκαση άλλου, που διαπράχτηκε πριν συμπληρωθεί ο χρόνος παραγραφής του πρώτου αδικήματος, μπορεί να ληφθεί υπόψη κατά την επιμέτρηση της ποινής του δεύτερου πειθαρχικού αδικήματος.
6. Σε περίπτωση αμνηστείας, αποκατάστασης, απονομής χάριτος ή άρσης με οποιονδήποτε άλλο τρόπο του κολασίμου ή άρσης ή μεταβολής των συνεπειών της ποινικής καταδίκης, δεν αίρεται και το πειθαρχικά κολάσιμο της πράξης. Εξαιρέση αποτελεί η περίπτωση άρσης των συνεπειών της ποινικής καταδίκης κατά το άρθρο 47 του Συντάγματος, οπότε αίρεται και το πειθαρχικά κολάσιμο της πράξης.



ΑΡΘΡΟ 22. Λήξη πειθαρχικής ευθύνης - Μη εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

1. Όποιος αποχώρησε από την Υπηρεσία για οποιονδήποτε λόγο δε διώκεται πειθαρχικά. Αν όμως είχε αρχίσει η διαδικασία της πειθαρχικής δίωξής του, τότε μπορεί αυτή να συνεχιστεί και μετά τη λήξη της εργασιακής του σχέσης.
Πειθαρχική δίωξη που έχει αρχίσει, συνεχίζεται υποχρεωτικά μετά από αίτηση του αποχωρήσαντος. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί μέσα σ' ένα μήνα από την αποχώρησή του.
2. Στην περίπτωση που, σύμφωνα με τα παραπάνω, εκδοθεί καταδικαστική απόφαση, αυτή παραμένει ανεκτέλεστη.

ΑΡΘΡΟ 23. Πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Οι πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι μονομελείς και πολυμελείς.
2. α. Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι του προσωπικού.
β. Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο και το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

ΑΡΘΡΟ 24. Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Πειθαρχικοί Προϊστάμενοι είναι:
 - α. Ο Διευθύνων Σύμβουλος για όλο το προσωπικό και οι Chief Officers και οι Executive Directors για το προσωπικό των Υπηρεσιακών Λειτουργιών που προϊστανται.
 - β. Οι Προϊστάμενοι των Υπηρεσιακών Λειτουργιών που αποτελούν επίπεδα Διοίκησης για το προσωπικό που υπάγεται σ' αυτούς.
2. Κάθε πειθαρχικός προϊστάμενος μπορεί να επιβάλλει την ποινή της έγγραφης επίπληξης, ενώ την ποινή του προστίμου μπορούν να επιβάλλουν οι εξής με τις πιο κάτω διακρίσεις:
 - α. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μέχρι τις αποδοχές δύο (2) μηνών.
 - β. Οι Chief Officers/Executive Directors, μέχρι τις αποδοχές ενός (1) μήνα.
 - γ. Οι Διευθυντές/Directors, μέχρι τις αποδοχές δεκαπέντε (15) ημερών.
 - δ. Οι Υποδιευθυντές/Senior Managers μέχρι τις αποδοχές δέκα (10) ημερών.

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

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

3. Η αρμοδιότητα των πειθαρχικών προϊσταμένων είναι αμεταβίβαστη. Κατ' εξαίρεση ο Διευθύνων Σύμβουλος δύναται να εκχωρεί στο Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού μέρος ή όλες τις αρμοδιότητες που έχει από τον παρόντα Κανονισμό, ως πειθαρχικός προϊστάμενος του προσωπικού.
4. Αρμόδιος πειθαρχικός προϊστάμενος είναι ο προϊστάμενος της Υπηρεσιακής Λειτουργίας στην οποία υπάγεται το προσωπικό οργανικά ή με απόσπαση, κατά το χρόνο της τέλεσης του πειθαρχικού αδικήματος. Στην περίπτωση που επιληφθούν του ίδιου αδικήματος περισσότεροι του ενός πειθαρχικοί προϊστάμενοι, το αδίκημα εκδικάζει ο πειθαρχικά ανώτερος.
5. Η έκδοση απόφασης, από αρμόδιο πειθαρχικά προϊστάμενο, αποκλείει την επανεκδίκαση της υπόθεσης σε πρώτο βαθμό από άλλον, έστω και ανώτερο του πειθαρχικού προϊσταμένου που εκδίκασε την υπόθεση.

ΑΡΘΡΟ 25. Πειθαρχική προδικασία

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

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

2. Η προανάκριση συνίσταται σε προκαταρκτική, άτυπη συλλογή και καταγραφή πληροφοριών και στοιχείων γύρω από το εικαζόμενο πειθαρχικό αδίκημα και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τελέστηκε.
3. Αν εκείνος που διενήργησε την προανάκριση δεν έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, υποβάλλει ιεραρχικά τα στοιχεία που συγκέντρωσε, με σχετική αιτιολογημένη έκθεσή του, στον ιεραρχικά προϊστάμενό του, που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία.

Ο προϊστάμενος που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, ή αυτός στον οποίο υποβλήθηκε σύμφωνα με τα παραπάνω ο φάκελος, αν κρίνει ότι από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν δεν υφίσταται περίπτωση πειθαρχικής δίωξης, την τερματίζει χωρίς κλήση του διωκόμενου σε απολογία,

συντάσσοντας σχετική έκθεση την οποία υποβάλλει μαζί με το φάκελο που σχηματίστηκε στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο, ο οποίος δεν κωλύεται να διενεργήσει νέα προανάκριση ή ανάκριση.

Αντίθετα, αν από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κρίνει ότι προκύπτει πειθαρχικό αδίκημα, καλεί τον υπαίτιο σε απολογία και επιβάλλει την αρμόζουσα πειθαρχική ποινή.

Στην περίπτωση που κρίνει ότι για το αδίκημα πρέπει να επιβληθεί πειθαρχική ποινή βαρύτερη αυτής που μπορεί ο ίδιος να επιβάλει, καθώς και στην περίπτωση όπου μετά την κλήση σε απολογία προέκυψαν νέα στοιχεία, τα οποία λαμβάνοντάς τα υπόψη δεν εξαρκεί η δικαιοδοσία του για τον κολασμό του αδικήματος, υποβάλλει την υπόθεση μαζί με αιτιολογημένη έκθεση, στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο. Αυτός με τη σειρά του, αν κρίνει ανεπαρκή και τη δική του δικαιοδοσία, υποβάλλει την έκθεση με το φάκελο στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο και ούτω καθ' εξής, μέχρι το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος, σε κάθε περίπτωση, είτε εκδικάζει την υπόθεση, είτε την εισάγει στο αρμόδιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, εγείροντας για το σκοπό αυτό πειθαρχική αγωγή.

Εκείνος από τους παραπάνω πειθαρχικούς προϊσταμένους που έχει δικαίωμα εκδικάσεως εφέσεως, αν κρίνει ότι για την τιμώρηση του πειθαρχικού αδικήματος της υπόθεσης που υποβλήθηκε σ' αυτόν εξαρκεί η δικαιοδοσία του ιεραρχικά υφισταμένου του, μπορεί να την επαναφέρει σε αυτόν για εκδίκαση.

4. Αν το πειθαρχικό αδίκημα χρειάζεται περισσότερη έρευνα, διεξάγεται διερεύνηση. Την διερεύνηση διεξάγει υπάλληλος της επιχειρησιακής μονάδας του Executive Director Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ, που ορίζεται από τον Επικεφαλής της.
5. Δεν μπορούν να διεξάγουν διερεύνηση:
 - α. Εκείνος που έχει οποιαδήποτε σχέση με το αδίκημα.
 - β. Οι έχοντες, με εκείνον κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση, συγγένεια εξ αίματος κατ' ευθείαν γραμμή ή εκ πλαγίου μέχρι και τέταρτου βαθμού και ο σύζυγος ή οι εξ αγχιστείας συγγενείς μέχρι και του δεύτερου βαθμού.
6. Εκείνος που διεξάγει τη διερεύνηση δικαιούται να ζητήσει από οποιαδήποτε Υπηρεσία του ΟΤΕ την ενέργεια στην έδρα της ανακριτικών πράξεων, καθορίζοντας όμως στην περίπτωση αυτή την έκταση των ενεργειών αυτών ή το ερωτηματολόγιο στην περίπτωση λήψης κατάθεσης.
7. Η διερεύνηση είναι μυστική και η εξέταση των μαρτύρων γίνεται ανωμοτί.
8. Η διερεύνηση μπορεί να επεκταθεί στην έρευνα και άλλων αδικημάτων του ίδιου υπαλλήλου ή και άλλων υπαλλήλων, για τους οποίους προκύπτουν στοιχεία κατά την πορεία αυτής.
9. Οι διερευνητικές πράξεις είναι:

- α. Η αυτοψία.
 - β. Η εξέταση μαρτύρων.
 - γ. Η πραγματογνωμοσύνη.
 - δ. Η εξέταση εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση.
 - ε. Κάθε άλλη περισυλλογή αποδεικτικών στοιχείων.
10. Για κάθε διερεύνηση συντάσσεται έκθεση.
11. Η εξέταση περισσότερων των δύο μαρτύρων, από αυτούς που προτείνει εκείνος κατά του οποίου στρέφεται η διερεύνηση, επαφίεται στην κρίση του ενεργούντος αυτήν. Κατά την διερεύνηση πρέπει πάντως να καλείται για εξέταση εκείνος κατά του οποίου στρέφεται αυτή. Η μη προσέλευση ή η άρνηση για εξέταση δεν εμποδίζει την πρόοδο της διερεύνησης, αποτελεί όμως, είτε πρόκειται γι' αυτόν κατά του οποίου στρέφεται αυτή, είτε για μάρτυρα υπάλληλο του ΟΤΕ, πειθαρχική παράβαση που ελέγχεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.
Παράσταση ή συμπαράσταση πληρεξουσίου απαγορεύεται.
12. Ο ενεργήσας την ανάκριση υποβάλλει το φάκελο που σχηματίστηκε, μαζί με το πόρισμα, στον εντειλόμενο αυτήν, ο οποίος υποχρεούται να ενεργήσει σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου, μη δυνάμενος να διαβιβάσει προς εκδίκαση το φάκελο της ανάκρισης σε ιεραρχικά υφιστάμενό του πειθαρχικό προϊστάμενο.
Κλήση του εγκαλούμενου σε συμπληρωματική απολογία δεν αποκλείεται.

ΑΡΘΡΟ 26. Απολογία

- 1. Οι πρωτόδικες πειθαρχικές αποφάσεις εκδίδονται μετά από κλήση του προσωπικού σε απολογία. Η μη υποβολή απολογίας, εφ' όσον η σχετική κλήση έχει επιδοθεί αποδεδειγμένα, δεν εμποδίζει την έκδοση απόφασης. Η εκπρόθεσμη απολογία μπορεί να ληφθεί υπόψη, εφόσον περιέλθει στον εγκαλούντα Πειθαρχικό Προϊστάμενο πριν την έκδοση της απόφασης.
- 2. Η εξέταση του διωκομένου στο στάδιο της ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία.
- 3. Η κλήση σε απολογία πρέπει να καθορίζει το αποδιδόμενο πειθαρχικό αδίκημα σε χρονική, τοπική και ιστορική συνάφεια και να τάσσει εύλογη προθεσμία για απολογία, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) ημερών.



Η προθεσμία για απολογία μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά και μέχρι το διπλάσιο της αρχικής προθεσμίας, μετά από αιτιολογημένη έγγραφη αίτηση του δικωκομένου.

4. Η κλήση σε απολογία επιδίδεται στον ίδιο προσωπικά τον εγκαλούμενο, στην υπηρεσία του ή στη διεύθυνση κατοικίας του, με απόδειξη παραλαβής.

Σε περίπτωση άρνησης παραλαβής της, εκείνος που την επιδίδει συντάσσει πράξη, με την οποία βεβαιώνεται η άρνηση.

Η άρνηση παραλαβής της κλήσης σε απολογία συνιστά πειθαρχική παράβαση, που ελέγχεται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 27. Ένδικο μέσα κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών δικαιοδοσιών

1. Κατά των πρωτόδικων αποφάσεων των πειθαρχικών προϊσταμένων, με τις οποίες έχει επιβληθεί οποιαδήποτε ποινή, χωρεί έφεση του τιμωρημένου, η οποία ασκείται μέσα σε πέντε (5) ημέρες, από τότε που του κοινοποιήθηκε η απόφαση.

Η προθεσμία αυτή παρατείνεται μόνο για λόγους ανώτερης βίας.

Η έφεση κατατίθεται στην υπηρεσία του εκκαλούντος με απόδειξη παραλαβής.

Η έφεση και η πειθαρχική απόφαση, μαζί με το σχετικό πειθαρχικό φάκελο, διαβιβάζονται αμέσως στο αρμόδιο για εκδίκαση της έφεσης πειθαρχικό όργανο.

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

- α. Από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Chief Officers ή Executives Directors, από το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
- β. Από τους Διευθυντές/Directors, από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, δυνάμενο να εκχωρήσει την αρμοδιότητά του αυτή στον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

- γ. Από κάθε άλλο πειθαρχικό προϊστάμενο, από τον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο.
2. Ο πειθαρχικός προϊστάμενος, που εκδικάζει την έφεση, δικαιούται:
- α. Να εξαφανίσει την προσβαλλόμενη απόφαση και την ποινή που επιβλήθηκε με αυτή.
 - β. Να μειώσει την ποινή που επιβλήθηκε.
 - γ. Να απορρίψει την έφεση και να επικυρώσει την ποινή που επιβλήθηκε.
 - δ. Να ασκήσει έφεση υπέρ του ΟΤΕ (αντέφεση), μέσα σε είκοσι (20) ημέρες, από τότε που θα περιέλθει σ' αυτόν η έφεση του τιμωρημένου, εάν κρίνει ότι για το συγκεκριμένο αδίκημα έπρεπε να επιβληθεί μεγαλύτερη ποινή. Στην περίπτωση αυτή, η όλη υπόθεση διαβιβάζεται στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, το οποίο εκδικάζει αυτή και έχει τη δυνατότητα να αποδεχθεί εν όλω ή εν μέρει την έφεση ή την αντέφεση και να επιβάλει ποινή της δικαιοδοσίας του, ή να τις απορρίψει.

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

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

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

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

4. Η προθεσμία ασκήσεως εφέσεως, καθώς και η έφεση που ασκήθηκε εμπρόθεσμα, αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής ποινής, που επιβλήθηκε με την πρωτόδικη απόφαση.
5. Όταν περάσουν άπρακτες οι προθεσμίες, όπως αυτές αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 3 του παρόντος άρθρου, οι πρωτόδικες πειθαρχικές αποφάσεις των μονομελών δικαιοδοσιών καθίστανται τελεσίδικες και εκτελεστές και ο πειθαρχικός φάκελος επανέρχεται σ' εκείνον που επέβαλε την ποινή.

6. Οι αποφάσεις που εκδίδονται, ύστερα από έφεση ή αντέφεση, είναι αμέσως εκτελεστές. Ο πειθαρχικός φάκελος παραμένει στον πειθαρχικό προϊστάμενο που εξέδωσε την απόφαση, μετά από έφεση, ή στη Γραμματεία του Πειθαρχικού Συμβουλίου.
7. Πειθαρχική απόφαση είναι άκυρη και δεν έχει έννομες συνέπειες, όταν εκδοθεί:
 - α. Από αναρμόδιο Πειθαρχικό Προϊστάμενο.
 - β. Από αρμόδιο Πειθαρχικό Προϊστάμενο καθ' υπέρβαση των ορίων της πειθαρχικής του δικαιοδοσίας (άρθρο 24 παραγρ.2) ή κατά παράβαση των άρθρων 18 (Κεφ. Β) ή 29 (παραγρ. 1 εδάφ. β) ή 30 (παραγρ. 7) του παρόντος Κανονισμού.

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

ΑΡΘΡΟ 28. Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δικάζει επί πειθαρχικών αγωγών και εφέσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και μπορεί να επιβάλλει οποιαδήποτε ποινή από τις αναφερόμενες στο άρθρο 18 του παρόντος Κανονισμού.
2. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δικάζει επί εφέσεων κατά αποφάσεων του Διευθύνοντος Συμβούλου, των Chief Officers ή Executive Directors, ως και των πρωτοδίκων αποφάσεων του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

ΑΡΘΡΟ 29. Προδικασία επί πολυμελών δικαιοδοσιών

1. Την πειθαρχική αγωγή ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου εγείρει ο Διευθύνων Σύμβουλος, αν κρίνει ότι το αδίκημα πρέπει να τιμωρηθεί με ποινή μεγαλύτερη της δικής του δικαιοδοσίας.
Πειθαρχική αγωγή εγείρεται υποχρεωτικά όταν πρόκειται για αδικήματα της παραγράφου 5 του άρθρου 17 του παρόντος Κανονισμού.
2. Κατά υπαλλήλου που έχει τεθεί σε αργία, λόγω ποινικής δίωξης ή καταδίκης, εγείρεται υποχρεωτικά πειθαρχική αγωγή, όταν επανέλθει στην Υπηρεσία, για τις πράξεις για τις οποίες διώχθηκε ή καταδικάσθηκε, εάν αυτό δεν είχε γίνει πριν τεθεί σε αργία.

3. Όταν εγερθεί πειθαρχική αγωγή, αποκλείεται η ανάκλησή της.
4. Στην πειθαρχική αγωγή πρέπει να ορίζονται τα πραγματικά περιστατικά τα οποία συνιστούν το διωκόμενο αδίκημα, καθώς και τα υπάρχοντα στοιχεία ενοχής.
5. Η πειθαρχική αγωγή ή η έφεση υπέρ του ΟΤΕ κοινοποιείται στον εγκαλούμενο και διαβιβάζεται μαζί με τον πειθαρχικό φάκελο που σχηματίσθηκε και τον ατομικό φάκελο του εγκαλουμένου, στη Γραμματεία του Πειθαρχικού Συμβουλίου.
Ο εγκαλούμενος δικαιούται να λάβει γνώση του πειθαρχικού φακέλου πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης. Στην περίπτωση αυτή συντάσσεται και σχετική πράξη, την οποία υπογράφει ο υπάλληλος στον οποίο βρίσκεται ο φάκελος και εκείνος που έλαβε γνώση ή αν αρνηθεί ο δεύτερος, μόνο ο πρώτος. Ο διωκόμενος που υπηρετεί εκτός της έδρας του Συμβουλίου λαμβάνει γνώση του φακέλου είτε αυτοπροσώπως, δικαιούμενος ανάλογης ειδικής άδειας χωρίς αποδοχές, είτε με εκπρόσωπό του, υπάλληλο του ΟΤΕ, κατόπιν ειδικής έγγραφης εξουσιοδότησης.

ΑΡΘΡΟ 30. Διαδικασία Πειθαρχικών Συμβουλίων

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

Η παράσταση ή συμπαράσταση πληρεξουσίου απαγορεύεται.

2. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την αυτοπρόσωπη ενώπιόν του παράσταση του διωκομένου ή εκείνου που υπέβαλε έφεση, όπως και κάθε υπηρεσιακού παράγοντα.
Στην περίπτωση που ο διωκόμενος ή εκείνος που υπέβαλε έφεση δηλώσει ότι θα παραστεί σύμφωνα με τα παραπάνω, ή κληθεί από το Συμβούλιο να παραστεί, δικαιούται να λάβει ανάλογη άδεια απουσίας με αποδοχές.
3. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο αναβάλλει τη δίκη στην περίπτωση που κρίνει αναγκαία τη διενέργεια ή τη συμπλήρωση της ανάκρισης ή την αυτοπρόσωπη παράσταση του διωκομένου, ή εκείνου που υπέβαλε έφεση ή κάποιου μάρτυρα. Σε αυτή την περίπτωση, προσδιορίζεται από τον Πρόεδρο άλλη ημερομηνία για τη διεξαγωγή της, η οποία γνωστοποιείται έγκαιρα στο διωκόμενο ή εκείνον που υπέβαλε την έφεση. Οι προθεσμίες της παραγρ. 1 στην περίπτωση αυτή είναι δυνατόν κατά την κρίση του Προέδρου να συντομευτούν.
Κάθε πρόσκληση ή γνωστοποίηση κοινοποιείται με απόδειξη παραλαβής.



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

4. Για την περίπτωση μαρτύρων που δεν έχουν εξεταστεί ή που η εξέτασή τους κρίνεται ανεπαρκής και οι οποίοι διαμένουν εκτός της έδρας του Συμβουλίου, το αρμόδιο Συμβούλιο μπορεί να διατάξει την εξέτασή τους από ειδικά εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, με σχετικό ερωτηματολόγιο του Συμβουλίου και του εγκαλουμένου ή εκείνου που υπέβαλε την έφεση.
5. Ο πειθαρχικός δικαστής εκτιμά ελευθέρως τις αποδείξεις που του προσκομίστηκαν, μπορεί όμως και προκειμένου να μορφώσει την τελική του κρίση να λάβει υπόψη και αποδεικτικά στοιχεία, τα οποία δεν προκύπτουν από την πειθαρχική διαδικασία, αλλά από άλλη νόμιμη διαδικασία, εφ' όσον έλαβε γνώση τούτων ο διωκόμενος.
6. Η απόφαση πρέπει να στηρίζεται σε αποδεδειγμένα πραγματικά γεγονότα και όχι σε απλές υπόνοιες. Πρέπει επίσης να είναι αιτιολογημένη τόσο για τη διαπίστωση της ενοχής, όσο και για την επιβολή και την επιμέτρηση της ποινής.
7. Κάθε πειθαρχική απόφαση εκδίδεται εγγράφως.
Στην απόφαση επιβάλλεται να μνημονεύονται τα εξής:
 - α. Ο τόπος και ο χρόνος έκδοσης.
 - β. Το όνομα και η ιδιότητα εκείνων που δικάζουν.
 - γ. Το όνομα, ο Αριθμός Μητρώου και η ιδιότητα εκείνου που κρίνεται.
 - δ. Το πειθαρχικό αδίκημα, το οποίο του αποδίδεται, καθώς και ο χρόνος και ο τόπος τέλεσής του.
 - ε. Η απολογία και η τυχόν προφορική υποστήριξή της, η μη υποβολή απολογίας και η κλήση ή όχι για προφορική ανάπτυξη της απολογίας, περιληπτικά.
 - στ. Η αιτιολογία της απόφασης.
 - ζ. Αν αυτή πάρθηκε ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.
 - η. Η απαλλαγή εκείνου που κρίθηκε ή η ποινή που του επιβλήθηκε.

8. Η πειθαρχική απόφαση υπογράφεται από τον Πρόεδρο και το Γραμματέα του Πειθαρχικού Συμβουλίου. Επιδίδεται με απόδειξη παραλαβής σε εκείνον που κρίθηκε και αντίγραφό της κοινοποιείται ιεραρχικά στην υπηρεσία του.
9. Η πειθαρχική διαδικασία διέπεται από τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. Γενικές αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας εφαρμόζονται στο μέτρο που δεν αντιβαίνουν στον παρόντα Κανονισμό.

ΑΡΘΡΟ 31. Ένδικο μέσα επί πολυμελών δικαιοδοσιών

1. Οι πρωτόδικες αποφάσεις του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου, με τις οποίες επιβάλλεται οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, υπόκεινται σε έφεση ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
Δικαίωμα για την άσκηση έφεσης έχει εκείνος που καταδικάστηκε πειθαρχικά και δικαίωμα για την άσκηση έφεσης υπέρ του ΟΤΕ ο Πρόεδρος του Πειθαρχικού Συμβουλίου.
2. Εκείνος που καταδικάστηκε πειθαρχικά, δικαιούται να ασκήσει έφεση μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σ'αυτόν της απόφασης, ενώ ο Πρόεδρος του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την έκδοσή της.
3. Η προθεσμία για έφεση μπορεί να παραταθεί λόγω ανώτερης βίας και σύμφωνα με την κρίση του Συμβουλίου προς το οποίο απευθύνεται.
4. Η έφεση εκείνου που καταδικάστηκε πειθαρχικά κατατίθεται στην Υπηρεσία του, με αποδεικτικό παραλαβής, διαβιβάζεται αμέσως στη Διεύθυνση Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ και μέσω αυτής στον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
Η έφεση του Προέδρου του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ασκείται με έγγραφό του προς τον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
5. Η έφεση και η προθεσμία για την άσκησή της αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης, με την επιφύλαξη των διατάξεων 1β, γ του άρθρου 34.
6. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο κρίνει με βάση τα έγγραφα και αποδεικτικά στοιχεία που προσκομίστηκαν ενώπιον του οργάνου που εκδίκασε σε πρώτο βαθμό, έχει όμως το δικαίωμα να δεχθεί νέα αποδεικτικά στοιχεία ή να επιτρέψει νέα αποδεικτικά μέσα.
7. Αιτιάσεις για κακή σύνθεση του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ή για τη μη τήρηση του τύπου, είτε στην προδικασία, είτε σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, μπορούν να προβληθούν μόνο ενώπιον του Συμβουλίου τούτου και μέχρι πέρατος της αποδεικτικής διαδικασίας.



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

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

ΑΡΘΡΟ 32. Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

1. Την εκτέλεση των αποφάσεων των Πολυμελών Πειθαρχικών Δικαιοδοσιών, του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και των Chief Officers ή Executive Directors επιλαμβάνεται η Δ/νση Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ. Των Μονομελών Δικαιοδοσιών επιλαμβάνονται οι Πειθαρχικοί Προϊστάμενοι που τις εξέδωσαν.
Δύο αντίγραφα της απόφασης, εφόσον είναι καταδικαστική, διαβιβάζονται σε κάθε περίπτωση στην αρμόδια Υπηρεσία της Δ/νσης Digital HRM & Labor Law Issues Ομίλου ΟΤΕ.
2. Το πρόστιμο υπολογίζεται στο σύνολο των τακτικών αποδοχών του τιμωρημένου κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης.
Αν αυτό δεν ξεπερνά το 1/4 των μηνιαίων αποδοχών του παρακρατείται εφάπαξ, διαφορετικά παρακρατείται σε μηνιαίες δόσεις ίσες με το 1/4 των αποδοχών του, μέχρι την εξόφλησή του.
3. Ο τιμωρηθείς με την ποινή της προσωρινής ή της οριστικής απόλυσης τίθεται εκτός υπηρεσίας, από την επομένη της κοινοποίησης σε αυτόν της τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης. Από την ίδια μέρα παύουν οι εν γένει αποδοχές του οριστικά απολυθέντος, ενώ του προσωρινά απολυθέντος περικόπτεται το ήμισυ των αποδοχών για το χρονικό διάστημα έκτισης της ποινής.

ΑΡΘΡΟ 33. Πειθαρχικό Μητρώο- Διαγραφή πειθαρχικών ποινών

1. Η τελεσίδικη καταδικαστική πειθαρχική απόφαση καταχωρίζεται περιληπτικά στο μητρώο του υπαλλήλου και αντίγραφο αυτής τίθεται στον προβλεπόμενο φάκελο σταδιοδρομίας του.
2. Οι πειθαρχικές αποφάσεις αποσύρονται από το φάκελο του υπαλλήλου και παράλληλα διαγράφονται αυτοδίκαια από το μητρώο του οι επιβληθείσες ποινές, ως εξής :
 - α. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της έγγραφης επίπληξης, μετά παρέλευση ενός (1) έτους από την έκδοσή τους.
 - β. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προστίμου μέχρι τις αποδοχές των 30 ημερών, μετά παρέλευση πέντε (5) ετών από την έκδοσή τους.

- γ. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προστίμου αποδοχών 31 έως 60 ημερών, μετά παρέλευση δέκα (10) ετών από την έκδοσή τους.
- δ. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προσωρινής απόλυσης μέχρι 30 ημερών, μετά παρέλευση δεκαπέντε (15) ετών από την έκδοσή τους.

ΑΡΘΡΟ 34. Αργία

1. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία :
 - α. Όποιος στερηθεί την προσωπική του ελευθερία μετά από ένταλμα προσωρινής κράτησης ή μετά από δικαστική απόφαση.
 - β. Εκείνος που τιμωρήθηκε πρωτόδικα με την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης και μέχρι να γίνει τελεσίδικη η απόφαση.
 - γ. Εκείνος που τιμωρήθηκε πρωτόδικα με την πειθαρχική ποινή της προσωρινής απόλυσης, για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο της επιβληθείσας ποινής.
2. Όταν εκλείψει ο λόγος της αργίας, το προσωπικό επανέρχεται αυτοδίκαια στην Υπηρεσία, αφού προσκομίσει τα νόμιμα δικαιολογητικά.

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

3. Το προσωπικό μπορεί να τεθεί σε αργία με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, αν :
 - α. Υφίσταται εκκρεμής ποινική δίκη ή πειθαρχική δίωξη, για αδίκημα που μπορεί να επισύρει την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης.
 - β. Υπάρχει βάσιμη υπόνοια για άτακτη διαχείριση ή για σοβαρή προσβολή των συμφερόντων της Υπηρεσίας, η οποία στηρίζεται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του ενεργούντος διερευνήση ή Επιθεωρητή της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.

Στην περίπτωση αυτή ο Διευθύνων Σύμβουλος οφείλει να ασκήσει την πειθαρχική δικαιοδοσία του ή να εγείρει τη σχετική πειθαρχική αγωγή μέσα σε 30 ημέρες από τότε που άρχισε η αργία.

Αφού εγερθεί η πειθαρχική αγωγή, η δίωξη του ευρισκόμενου σε αργία πρέπει να τερματιστεί μέσα σε 4 μήνες. Όταν περάσει άπρακτη η προθεσμία αυτή, τότε αίρεται αυτοδικαίως η αργία. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να εκχωρεί την αρμοδιότητά του αυτή στον Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

4. Ο ευρισκόμενος σε αργία απέχει κάθε υπηρεσίας, έχει όμως όλες τις λοιπές υποχρεώσεις και διατηρεί τα λοιπά δικαιώματά του. Κατά τη διάρκεια της αργίας ο εργαζόμενος λαμβάνει μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές. Εντούτοις, είναι δυνατόν το Διοικητικό Συμβούλιο, εκτιμώντας τις περιστάσεις, να αποφασίσει για όσον χρόνο κρίνει αναγκαίο την πέραν του ημίσεος ακόμη και την πλήρη περικοπή των αποδοχών του προσωπικού αυτού, επιφυλασσομένων των διατάξεων της παρακάτω παραγράφου 5.
5. Προσωπικό που τέθηκε σε αργία λόγω στερήσεως της προσωπικής του ελευθερίας, αν αθωωθεί στην ποινική δίκη, δικαιούται πλήρεις αποδοχές κατά το διάστημα που ήταν σε αργία, με την επιφύλαξη των συνεπειών από τυχόν πειθαρχική καταδίκη για το αυτό αδίκημα. Για το προσωπικό που τέθηκε σε αργία συνεπεία πρωτόδικης πειθαρχικής καταδίκης, ή σε εφαρμογή της παραγρ. 3 του παρόντος άρθρου, ο χρόνος της αργίας και οι οικονομικές της συνέπειες συμψηφίζονται με τις συνέπειες της τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης. Τα επιπλέον παρακρατηθέντα ποσά επιστρέφονται.
6. Η τελεσίδικη ποινική καταδίκη του προσωπικού σε ποινή φυλάκισης μέχρι δύο (2) έτη αν δεν επέσυρε την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσής του, συνεπάγεται τη διατήρησή του σε κατάσταση αργίας για όλο το χρόνο κατά τον οποίο απέχει των καθηκόντων του λόγω εκτίσεως της ποινής. Σε περίπτωση καταδίκης σε μεγαλύτερη ποινή, το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά τις περιστάσεις και αποφασίζει για τη διατήρηση τούτου σε κατάσταση αργίας για όλη τη διάρκεια της έκτισης της ποινής ή για την οριστική από την Υπηρεσία απόλυσή του.

ΑΡΘΡΟ 35. Ενίσχυση της Πειθαρχικής Διαδικασίας του Β' Μέρους του Κανονισμού για αδικήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι υποθέσεις που αφορούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- εξετάζονται κατά προτεραιότητα, ανεξαρτήτως της σειράς υποβολής τους, σε σχέση με άλλα πειθαρχικά αδικήματα,
- διέπονται από αυξημένες εγγυήσεις εμπιστευτικότητας,
- διασφαλίζονται, ως προς την προστασία του καταγγέλλοντος, από κάθε μορφή αντιποίνων.

ΑΡΘΡΟ 36. Τελική διάταξη

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

ιδίως δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας της Εταιρίας όταν λαμβάνουν χώρα μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, σύμφωνα με τους ορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, καθώς η Εταιρία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς.

ΜΕΡΟΣ Γ΄

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/απασχολουμένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων/απασχολουμένων,
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας,
- Εκπαίδευση των εργαζομένων/απασχολουμένων 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 απασχολουμένων 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 θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

Οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ ενημερώνουν τον θιγόμενο 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.

