

Πρόταση για τη σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τους μισθωτούς γεωτεχνικούς

Η πρόταση έχει επεξεργαστεί και συναποφασιστεί από το ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (με έδρα τη Θεσσαλονίκη) και το ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ Β/Δ ΕΛΛΑΔΟΣ (με έδρα τη Πρέβεζα) μετά από σειρά συσκέψεων , συνελεύσεων και κοινών συναντήσεων. Η συγκεκριμένη σύμβαση έχει σταλεί στις επιστημονικές ομοσπονδίες που έχουν μεγάλο αριθμό μισθωτών συναδέλφων στον ιδιωτικό τομέα. Στη πανελλαδική σύσκεψη που θα πραγματοποιηθεί αμέσως μετά τις ευρωεκλογές (ημερομηνία και ώρα θα ανακοινωθούν σύντομα) θα καλεστούν όλοι οι σύλλογοι και τα σωματεία.

(Α). ΠΡΟΣ

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας ΓΣΕΒΕΕ

*Αριστοτέλους 46 Αθήνα ΤΚ 10433
τηλ 2103816600
gsevee@gsevee.gr*

(Β). ΚΟΙΝΟΠΟΙΟΥΜΕΝΗ ΠΡΟΣ

1. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Σταδίου 29, Αθήνα, 105 59
2. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Περιφερειακή Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών, Πατησίων 37, 10432 Αθήνα

(Γ) ΠΕΔΙΟ ΙΣΧΥΟΣ

Στις διατάξεις της παρούσας ΣΣΕ υπάγονται οι εργαζόμενοι γεωτεχνικοί (Γεωπόνοι, Γεωλόγοι, Δασολόγοι, Ιχθυολόγοι, Κτηνίατροι και Τεχνολόγοι όλων των ειδικοτήτων).

Χρόνος υπηρεσίας (σε έτη)		ΜΕ ΤΑΠΗΤ			
		ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ		ΚΑΘΑΡΟ ΠΛΗΡΩΤΕΟ
			ΠΚ 101	ΤΑΠΗΤ 024	
			13,87%	4,00%	
0-3		1.400,22	194,21	56,01	1.150,00
3-6	1,086099	1.520,78	210,93	60,83	1.249,01
6-9	1,079273	1.641,33	227,65	65,65	1.348,03
9-12	1,064247	1.746,78	242,28	69,87	1.434,63
12-15	1,060387	1.852,27	256,91	74,09	1.521,27
15-18	1,056939	1.957,73	271,54	78,31	1.607,89
18-21	1,047006	2.049,76	284,30	81,99	1.683,47
21-24	1,040088	2.131,93	295,70	85,28	1.750,95
24-27	1,019228	2.172,92	301,38	86,92	1.784,62
27-30	1,006358	2.186,74	303,30	87,47	1.795,97
30-33	1,006307	2.200,53	305,21	88,02	1.807,29
33-35	1,004179	2.209,72	306,49	88,39	1.814,85
35-36	1,006024	2.223,04	308,34	88,92	1.825,78
36-37	1,005974	2.236,32	310,18	89,45	1.836,69
37-38	1,005967	2.249,66	312,03	89,99	1.847,65
38-39	1,005914	2.262,97	313,87	90,52	1.858,57
39-40	1,005872	2.276,25	315,72	91,05	1.869,49

Χρόνος υπηρεσίας (σε έτη)		ΧΩΡΙΣ ΤΑΠΗΤ			
		ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ		ΚΑΘΑΡΟ ΠΛΗΡΩΤΕΟ
			ΠΚ 101	ΤΑΠΗΤ 024	
			13,87%	4,00%	
0-3		1.335,19	185,19		1.150,00
3-6	1,086099	1.450,15	201,14		1.249,01
6-9	1,079273	1.565,11	217,08		1.348,03
9-12	1,064247	1.665,66	231,03		1.434,63
12-15	1,060387	1.766,24	244,98		1.521,27
15-18	1,056939	1.866,81	258,93		1.607,89
18-21	1,047006	1.954,56	271,10		1.683,47
21-24	1,040088	2.032,92	281,97		1.750,95
24-27	1,019228	2.072,01	287,39		1.784,62
27-30	1,006358	2.085,18	289,21		1.795,97
30-33	1,006307	2.098,33	291,04		1.807,29
33-35	1,004179	2.107,10	292,26		1.814,85
35-36	1,006024	2.119,80	294,02		1.825,78
36-37	1,005974	2.132,46	295,77		1.836,69
37-38	1,005967	2.145,18	297,54		1.847,65
38-39	1,005914	2.157,87	299,30		1.858,57
39-40	1,005872	2.170,54	301,05		1.869,49

Ως υπηρεσία θεωρείται η χρονική διάρκεια από της κτήσεως του διπλώματος ή πτυχίου για όλες τις ειδικότητες που κατέχουν δίπλωμα ή πτυχίο. Σε κάθε άλλη περίπτωση υπηρεσία θεωρείται η ομοειδής υπηρεσία που διανύθηκε στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη ή στην άσκηση αυτοτελούς επαγγέλματος, ενώ η χρονική της διάρκεια αποδεικνύεται με πιστοποιητικό ή βεβαίωση προηγούμενων εργοδοτών και η άσκηση αυτοτελούς επαγγέλματος με βεβαίωση του αρμοδίου οικονομικού εφόρου ή άλλης αρχής, που να βεβαιώνει το χρόνο της άσκησης αυτής.

(Ε) ΔΩΡΑ – ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση, δικαιούνται δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και επίδομα αδειάς.

- 1. Δώρο Χριστουγέννων:** Οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό. Η καταβολή του Δώρου Χριστουγέννων πρέπει να γίνει έως τις 21/12. Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους εργαζόμενους κατά την 10η Δεκεμβρίου. Στο δώρο συνυπολογίζεται η αναλογία του επιδόματος αδειάς. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο των Χριστουγέννων :

- Δεν αφαιρείται για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.
- Ο χρόνος των αναρρωτικών αδειών.

- 2. Δώρο Πάσχα:** Οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους δικαιούνται δώρο ίσο με μισό μηνιαίο μισθό. Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών την 15η ημέρα πριν το Πάσχα και καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Σε περίπτωση που η σχέση εργασίας κάποιου εργαζόμενου με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει αναλογία δώρου η οποία υπολογίζεται με ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Δεν αφαιρείται για τον υπολογισμό του Δώρου Πάσχα ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό και ο χρόνος των αναρρωτικών αδειών.

- 3. Επίδομα άδειας:** Ο εργαζόμενος που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αντούσιας ή σε χρήμα, δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες. Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών. Το ετήσιο επίδομα αδειας σε κάθε εργαζόμενο καταβάλλεται το αργότερο δύο (2) ημέρες πριν την έναρξη της θερινής άδειας αναψυχής ή τμήματος της, δεκαήμερης τουλάχιστον συνεχούς διαρκείας. Θερινή άδεια αναψυχής για την παρούσα, νοείται οποιαδήποτε άδεια χορηγείται στον εργαζόμενο μετά την 1η Ιουνίου εκάστου έτους.

(ΣΤ). ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ (ΕΠΙ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ)

Τα ποσοστά όπου αυτά αναφέρονται υπολογίζονται πάνω στο αντίστοιχο κλιμάκιο του βασικού μισθού των εργαζόμενων που υπάγονται σε αυτή τη σύμβαση.

- 10% γάμου ή στους εργαζόμενους που έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης
- 5% για κάθε παιδί.
- 10% επίδομα μονογονεϊκής οικογένειας σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, που είναι διαζευγμένοι ή άγαμοι και ασκούν την επιμέλεια του τέκνου ή των τέκνων τους.
- 10% μεταπτυχιακών σπουδών.
- 15% επίδομα διδακτορικού διπλώματος ή επίδομα επιπλέον πτυχίου το οποίο αξιοποιείται κατά την εργασία.
- 20% επίδομα ευθύνης (προϊστάμενος, διευθυντής, τμηματάρχης κτλ) ή χρησιμοποιείται το πτυχίο του για άδειες (πχ εμπορίας προϊόντων).
- Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, εφόσον τέτοια επιδόματα καταβάλλονται στους άλλους εργαζόμενους που εργάζονται στον ίδιο χώρο έστω και αν καλύπτονται από άλλη ΣΣΕ κατά το ίδιο ποσό ή ποσοστό (όπως προβλέπεται).

(Ζ). ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Μετακίνηση εκτός έδρας είναι κάθε απομάκρυνση του εργαζόμενου από το χώρο εργασίας του, προκειμένου να παρέχει οποιοδήποτε είδους υπηρεσία ή να εκτελέσει οποιοδήποτε καθήκον που του ανατίθεται από τον εργοδότη. Η εκτός έδρας μετακίνηση δεν είναι υποχρεωτική εφόσον ο εργαζόμενος έχει σπουδαίο και σοβαρό λόγο μη μετακίνησής του (όπως ενδεικτικά, λόγοι υγείας, σοβαροί οικογενειακοί λόγοι κλπ). Η άρνηση από πλευράς εργαζόμενου να μετακινηθεί από την έδρα της εταιρίας ή/και της κατοικίας του δεν αποτελεί, σε καμία περίπτωση, άρνηση παροχής εργασίας (εφόσον συντρέχουν οι παραπάνω λόγοι). Οποιαδήποτε απόλυση για τον λόγο αυτό θεωρείται καταχρηστική.

I) Εκτός Έδρας Υπηρεσιακές Δαπάνες

Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας ο εργοδότης επιβαρύνεται με:

Τα Οδοιπορικά Έξοδα Μετακίνησης:

Δαπάνες εισιτηρίων αεροπλάνου, πλοίου, λεωφορείου ή τρένου.

Δαπάνες ενοικίασης αυτοκινήτου.

Αμοιβή μισθωμένου οχήματος (ταξί).

Εφόσον χρησιμοποιείται αυτοκίνητο της επιχείρησης, αποζημίωση με βάση τα τιμολόγια εξόδων.

Εφόσον χρησιμοποιείται το αυτοκίνητο του εργαζόμενου, χιλιομετρική αποζημίωση 0,4 ευρώ για κάθε χιλιόμετρο.

Τις Δαπάνες Διανυκτέρευσης και Διατροφής, όπως υπολογίζονται βάση του τιμολογίου εξόδων που θα προσκομίσει ο εργαζόμενος.

II) Ημερήσια Αποζημίωση εκτός έδρας

Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας (χωρίς διανυκτέρευση και επιστροφή) ο εργαζόμενος αποζημιώνεται με ημερήσια αποζημίωση ίση με το 1/50 του μισθού του (βασικού και υποχρεωτικών προσαυξήσεων και επιδομάτων).

III) Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας με διανυκτέρευση ο εργαζόμενος αποζημιώνεται με ημερήσια αποζημίωση ίση με το 1/25 του μισθού του (βασικού και υποχρεωτικών προσαυξήσεων και επιδομάτων).

Ως εκτός έδρας ορίζεται η εργασία που πραγματοποιείται εφόσον ο εργαζόμενος μεταβεί σε εργασία 50km από την κατοικία του.

Σε κάθε περίπτωση ο χρόνος της μετακίνησης του εργαζόμενου είναι εργάσιμος είτε οδηγεί ο ίδιος είτε όχι.

(Η) ΑΛΛΑΓΗ ΕΔΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αλλαγή έδρας εργασίας δεν είναι υποχρεωτική και μπορεί να γίνει μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργάζεται εκτός έδρας, η επιχείρηση αναλαμβάνει πλήρως τα έξοδα διαμονής εκεί σε κατάλληλη κατοικία ή ξενοδοχείο και τα έξοδα μετακίνησης του εργαζόμενου από και προς τον τόπο της εργασίας του, είτε παρέχοντάς του μεταφορικό μέσο συμπεριλαμβανομένων και των εξόδων κίνησης, είτε καλύπτοντας κάθε δαπάνη της με άλλο τρόπο μετακίνησής του.

(Θ) ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ, ισχύουν οι υποχρεώσεις του εργοδότη για την προστασία της υγείας και ασφάλειάς τους, οι οποίες απορρέουν από το σύνολο της νομοθεσίας και των κανονισμών που σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων και την ασφάλεια εξοπλισμού και εγκαταστάσεων.

Απαγορεύεται η εργασία ακόμη και σε περίπτωση απρόβλεπτων και επειγόντων αναγκών, αν δεν έχουν προηγουμένως ληφθεί όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν συντρέχει οποιοσδήποτε κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Σε περιπτώσεις που διακόπτεται η εργασία μέχρι να εξασφαλιστεί η ασφάλεια του χώρου εργασίας (π.χ. φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές), καταβάλλεται από τον εργοδότη στους εργαζόμενους ολόκληρο το ημερομίσθιο.

Σε περιόδους όπου η θερμοκρασία ξεπερνά τους 38 βαθμούς κελσίου σταματούν υποχρεωτικά οι υπαίθριες εργασίες και στους εργαζόμενους καταβάλλεται ολόκληρο το ημερομίσθιο. Αντίστοιχα σταματούν οι εργασίες σε εξωτερικούς χώρους σε συνθήκες ψύχους, οι εργαζόμενοι δεν προσέρχονται για δουλειά και λαμβάνουν ειδική άδεια μετ' αποδοχών.

Για την περίοδο της εγκυμοσύνης, η έγκυος απομακρύνεται από βαριές και ανθυγιεινές εργασίες χωρίς να χάνει τα δικαιώματά της (οικονομικά, ασφαλιστικά κ.α.).

Πλήρεις αποδοχές για τους εργαζόμενους για όλο το διάστημα απουσίας από την εργασία λόγω εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας (όπως εάν δούλευαν), επανεκπαίδευση, επανένταξη στην εργασία.

(Ι) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΛΟΜΕΝΩΝ

Απαγορεύεται η παρακολούθηση, η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων, στο χώρο εργασίας. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εγκαθιστά συστήματα παρακολούθησης των επικοινωνιών ή βιντεοσκόπησης των εργαζόμενων.

Απαγορεύεται η εγκατάσταση και η χρήση συστημάτων γεωγραφικού εντοπισμού (GPS) στα αυτοκίνητα που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια εργασίας των υπαλλήλων της επιχείρησης.

Το Σωματείο έχει το δικαίωμα να προβαίνει σε ελέγχους στους χώρους εργασίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων. Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να εμποδίζει την πρόσβαση των εργαζόμενων σε πηγές ευρύτερης ενημέρωσης (συνδικαλιστικές οργανώσεις, υπουργεία, ινστιτούτα ερευνών, ειδησεογραφικά πρακτορεία, πολιτικές εφημερίδες).

(Κ). ΑΔΕΙΕΣ

1. Ως προς τον τρόπο χορήγησης της άδειας, το χρόνο καταβολής και τις αποδοχές της άδειας υπολογίζονται όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
2. Άδεια γάμου. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
3. Άδεια φροντίδας παιδιών. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
4. Άδεια τοκετού και λοχείας. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
5. Μονογονεϊκές οικογένειες. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
6. Άδεια απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
7. Για τη συμμετοχή σε επιστημονικά γεγονότα όπως συνέδρια, σεμινάρια εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες επιμορφωτικές δραστηριότητες χορηγείται άδεια με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη. Στις περιπτώσεις που η συμμετοχή αυτή πραγματοποιείται με εντολή ή με υπόδειξη του εργοδότη, η χρονική διάρκεια ορίζεται με ευθύνη του εργοδότη ο οποίος αναλαμβάνει και την καταβολή των εξόδων συμμετοχής, μετάβασης και παραμονής του εργαζόμενου στον τόπο διεξαγωγής των επιμορφωτικών δραστηριοτήτων.
8. Άδεια αιμοδοσίας. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
9. Άδεια συμπάρστασης σε συγγενικό πρόσωπο α' βαθμού. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.
10. Άδεια θανάτου συγγενούς. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της άδειας καταβάλλονται κανονικά οι τακτικές αποδοχές που αναλογούν στον εργαζόμενο σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα σύμβαση. Οι άδειες που προβλέπονται στις παραπάνω παραγράφους δεν συμψηφίζονται με την κανονική άδεια του εργαζόμενου.

(Λ). ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Στις ημέρες υποχρεωτικής αργίας προστίθενται και οι ακόλουθες: Καθαρά Δευτέρα, Μεγάλη Παρασκευή, του Αγίου Πνεύματος.

(Μ). ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ – ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Ο κάθε εργοδότης υποχρεούται να επιτρέπει την ανάρτηση πίνακα ανακοινώσεων του Σωματείου στον χώρο της επιχείρησής του, αλλά και να διευκολύνει την είσοδο του Σωματείου στους χώρους που δραστηριοποιείται η επιχείρησή του και η οποία στόχο έχει την ενημέρωση των εργαζομένων για τους σκοπούς και τις δραστηριότητες του Σωματείου, καθώς και τις εξελίξεις σε εργασιακά θέματα και θεσμικές διατάξεις, τουλάχιστον 1 ώρα ανά δίμηνο και μέσα στον χρόνο εργασίας, σε ημερομηνία που θα καθορίζεται σε συνεννόηση με το Σωματείο. Επισημαίνεται δε ότι σε κάθε εξαγγελμένη προγραμματισμένη απεργία – στάση – παρέμβαση θα πρέπει πριν, αλλά και κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης να διευκολύνει το σωματείο στην πρόσβαση και επικοινωνία με τους συναδέλφους.

Ο κάθε εργοδότης υποχρεούται να διευκολύνει τα συνδικαλιστικά όργανα γεωτεχνικών στη δράση τους για τον έλεγχο εφαρμογής της παρούσας Σ.Σ.Ε.

(Ν). ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1. Ωράριο Εργασίας – Βάρδιες

Με την παρούσα συμφωνείται ότι το συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται στις 40 ώρες ανά εβδομάδα και 8 ώρες ανά ημέρα για όλες τις επιχειρήσεις, με πενθήμερη εβδομάδα από Δευτέρα ως Παρασκευή.

Απαγορεύεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Βάρδιες: Στην περίπτωση που λόγω της φύσης της παραγωγικής διαδικασίας είναι αναγκαία η παροχή εργασίας σε συνεχή βάση κατά τις απογευματινές ή βραδινές ώρες, τότε η εργασία παρέχεται σε βάρδιες κυλιόμενες. Η διάρθρωση του προγράμματος βαρδιών πρέπει να ακολουθεί τη σειρά (πρωί – ρεπό – απόγευμα – ρεπό – νύχτα – ρεπό), να μη συσσωρεύονται περισσότερες από 7-10 ημέρες-ρεπό συνεχόμενες και κατά προτίμηση τα περισσότερα ρεπό να ακολουθούν μετά τη νυχτερινή βάρδια.

Υποχρεωτική πρωινή εργασία και απαγόρευση των βαρδιών, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, της λοχείας, του θηλασμού και καθ' όλη τη διάρκεια της προσχολικής ηλικίας των παιδιών.

2. Υπερωριακή Απασχόληση

Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε παροχή απασχόλησης πέραν του καθοριζόμενου με την παρούσα συμβατικού ωραρίου (8 ώρες/μέρα, 40 ώρες/βδομάδα). Η πέραν του συμβατικού, σύμφωνα με την παρούσα, ωραρίου απασχόληση του εργαζομένου θεωρείται υπερωρία.

Σε περίπτωση απασχόλησης του εργαζομένου πέραν του καθοριζόμενου με την παρούσα ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται για κάθε πρώτη ημερησίως ώρα υπερωριακής απασχόλησής του, μέχρι την συμπλήρωση 5 επιπλέον ωρών εβδομαδιαίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για πέραν των 5 ωρών εβδομαδιαίως υπερωριακή απασχόλησή του, ο εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησής του, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%. Σε κάθε περίπτωση, η ημερήσια υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 2,5 ώρες.

Για την απασχόλησή του κατά τη διάρκεια του Σαββάτου και της Κυριακής, καθώς και κατά τη διάρκεια των επίσημων αργιών, ανεξάρτητα από τις διακρίσεις της προηγούμενης παραγράφου, ο εργαζόμενος δικαιούται αμοιβή όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.

Για την απασχόλησή του κατά τη διάρκεια της νύχτας (10 μ.μ.-8 π.μ.) ο εργαζόμενος δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Εάν η νυκτερινή απασχόληση του εργαζομένου συνιστά και υπερωριακή απασχόληση, σύμφωνα με τα παραπάνω, η πρόσθετη αμοιβή του καθορίζεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις προηγούμενες παραγράφους επί του καταβαλλόμενου νυκτερινού ωρομισθίου. Σε κάθε περίπτωση, η νυκτερινή εργασία δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 8 ώρες.

3. Διάλειμμα Εργασίας. Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία

4. Είδος Σύμβασης

Σύμβαση με τα χαρακτηριστικά που περιγράφονται στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ που ανανεώνεται χρονικά για δύο συνεχόμενες φορές σε χρονικό διάστημα 6 μηνών, θα μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Συμβάσεις με τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο, που συνάπτονται για χρονικό διάστημα άνω των 6 μηνών μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Για τους εργαζόμενους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, που υπάγονται στην παρούσα απορρέουν όλα τα δικαιώματα από την εργατική νομοθεσία με ευθύνη και επιβάρυνση του εργοδότη όπου απαιτείται. Ενδεικτικά αναφέρουμε: προσμέτρηση στις ομαδικές απολύσεις, επίδομα ανεργίας, εργατικά ατυχήματα, άδειες τοκετού και λοχείας, καταβολή δεδουλευμένων στις υπό πτώχευση εταιρείες, κοκ.

5. Εργαζόμενοι στα «Προγράμματα» που εφαρμόζονται ως μορφή «ενεργητικής πολιτικής» κατά της ανεργίας

Συμπεριλαμβάνονται στις ρυθμίσεις της παρούσας σύμβασης όλοι οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στα «Προγράμματα» που εφαρμόζονται ως μορφή «ενεργητικής πολιτικής» κατά της ανεργίας (π.χ. προγράμματα voucher, πρακτική άσκηση, προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ κ.ά.).

Όλοι οι παραπάνω εργαζόμενοι εργάζονται σε καθεστώς εξαρτημένης σχέσης εργασίας και ως εκ τούτου καμία διάκριση σε βάρος τους δεν μπορεί να έχει ισχύ. Κατά συνέπεια απολαμβάνουν όμοια πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα, όπως ισχύουν για κάθε εργαζόμενο με εξαρτημένη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Η δε σύμβασή τους μετά τη λήξη του «προγράμματος» εφόσον συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, μετατρέπεται σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

6. Αποζημιώσεις – Απολύσεις

- Σε περίπτωση δικαιολογημένης αδυναμίας του εργαζόμενου για παροχή υπηρεσιών (όπως ενδεικτικά: ασθένεια, εργατικό ατύχημα κλπ), ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια η οποία δεν αφαιρείται από τις ημέρες άδειας. Για τις ημέρες αυτές, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο τα ημερομίσθια σύμφωνα με τον πίνακα 1 για τις ημέρες που αδυνατεί να παρέχει τις υπηρεσίες του. Ο όρος αυτός εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση.
- Δεν επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζόμενου που υπέστη εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια στην επιχείρηση που απασχολείται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας .
- Απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενης τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και επί δύο (2) έτη μετά τον τοκετό (ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής της, μισθό, ΔΠΥ κλπ).

Οι αποζημιώσεις σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορίζονται: Όπως προβλέπεται από τη κείμενη εργατική νομοθεσία.

- Απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενων γονιών που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση για όσο διάστημα κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου.
- Απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση η οποία έχει οποιαδήποτε μορφή ενίσχυσης από το κράτος, όπως: διακανονισμό χρεών σε εφορία ή ασφαλιστικούς οργανισμούς, επιδότηση από αναπτυξιακό νόμο, ένταξη σε προγράμματα για ανεργία, ένταξη σε ευρωπαϊκά προγράμματα ή προγράμματα υπουργείων με εθνικούς πόρους.

7.Καταβολή δεδουλευμένων

Η καταβολή και εξόφληση των οφειλόμενων δεδουλευμένων αποδοχών να γίνεται έως την τελευταία εργάσιμη ημέρα κάθε μήνα και να συνοδεύεται απαραίτητως από αναλυτική απόδειξη καταβολής δεδουλευμένων προς τον κάθε εργαζόμενο.

8.Επίσχεση εργασίας

Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί από τον εργαζόμενο, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγείας και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του, και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του. Παράλληλα ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές του κατά το χρονικό διάστημα αποχής του και μέχρι την αποπληρωμή των οφειλομένων από τον εργοδότη. Το δικαίωμα αυτό έχουν όλοι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ.

9 .Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

Δεν επιτρέπεται στον εργοδότη κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος να προκαλεί υλική ή ηθική βλάβη στον εργαζόμενο, κατά προφανή υπέρβαση των όρων εργασίας που είτε ίσχυαν μέχρι τότε, όπως αλλαγές στο ύψος του μισθού και τον τρόπο καταβολής του, στο ωράριο, στο αντικείμενο της εργασίας κ.ο.κ.. Μονομερής βλαπτική μεταβολή θεωρείται και η μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού και η υπέρβαση των όρων που επιβάλλονται από την παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η εκ περιτροπής εργασία συνιστά μονομερή επέμβαση στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας και συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Στην περίπτωση που υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου, ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία με τους πριν από την μεταβολή όρους. Απόλυση που γίνεται λόγω άρνησης του εργαζόμενου να αποδεχτεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, θεωρείται άκυρη και καταχρηστική και ο εργοδότης πρέπει να προβεί άμεσα σε επαναπρόσληψη.

(Ε) ΑΡΧΗ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Αποδοχές ή επιδόματα ανώτερες στο σύνολό τους από αυτά που καθορίζει η παρούσα ρύθμιση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Διαιτητικές Αποφάσεις, Νόμους, Νομοθετικά διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Εσωτερικούς Κανονισμούς, Έθιμα ή Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, δε τίγονται και δεν τροποποιούνται.