

# ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Πρόταση για τη σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για το 2022 για τους εργαζόμενους σε τεχνικές, κατασκευαστικές, μελετητικές επιχειρήσεις.

## (α). Προς

1. Το Σύνδεσμο Τεχνικών Εταιρειών Ανωτέρας Τάξης (ΣΤΕΑΤ), Πινδάρου 4, 106 71 Αθήνα
2. Το Σύνδεσμο Ελληνικών Γραφείων Μελετών (ΣΕΓΜ), Μακεδόνων 2, 115 21 Αθήνα
3. Τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Ανωτάτων Τεχνικών Εταιριών & ΕΠΕ (ΣΑΤΕ), Φειδίου 14-16, 106 78 Αθήνα
4. Την Πανελλήνια Ένωση Διπλωματούχων Μηχανολόγων – Ηλεκτρολόγων Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (ΠΕΔΜΗΕΔΕ), Αχαρνών 35, 104 39 Αθήνα
5. Την Πανελλήνια Ένωση Διπλωματούχων Μηχανικών Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (ΠΕΔΜΕΔΕ), Ασκληπιού 23, 106 80 Αθήνα
6. Την Πανελλήνια Ένωση Συνδέσμων Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (ΠΕΣΕΔΕ), Θεμιστοκλέους 4, 106 78 Αθήνα
7. Ένωση Κατασκευαστών Κτηρίων Ελλάδος (ΕΚΚΕ), Λ. Συγγρού 134, 17671 Αθήνα
8. Σύνδεσμος Εταιριών Γεωπληροφορικής / Κτηματολογίου (Κερκύρας 17 - 19, 113 62 Αθήνα)

## β). Κοινοποιούμενη προς

1. Το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Αλληλεγγύης Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας
2. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

## γ) Εισαγωγή

Η διεκδίκηση της παρούσας ΣΣΕ λαμβάνει χώρα σε μια περίοδο οξυνόμενων προβλημάτων για τους εργαζόμενους, όπου :

- Οι μεγαλύτερες εταιρίες του κλάδου έχουν προχωρήσει ήδη από το 2010 σε μεγάλες μειώσεις μισθού (άνω του 30%), με συνέπεια και τη μεγάλη μείωση του μέσου μισθού την τελευταία δεκαετία. Με πρόσχημα την πανδημία ενισχύουν την ήδη ελαστικοποιημένη εργασιακή πραγματικότητα, ενώ την ίδια ώρα αποτυπώνεται στις επίσημες ανακοινώσεις των εταιριών και της κυβέρνησης ότι υπάρχει «ανάπτυξη» για το ελληνικό κεφαλαίο καθώς και έντονη δραστηριοποίησή του σε χώρες του εξωτερικού (Βαλκάνια, Ανατ. Ευρώπη, Μέση Ανατολή). Εκτελούν έργα εκατομμυρίων και ανοίγοντας προοπτικές για επανεπένδυση των κεφαλαίων τους και τα τεράστια ανεκτέλεστα ύψους περίπου 10δισ επαρκούν για να συντηρήσουν τη δραστηριότητά τους κερδοφόρα για αρκετά χρόνια. Ακόμα, έχουν γίνει κάποιες πρώτες αναφορές που δείχνουν ότι οι μεγάλοι κατασκευαστικοί όμιλοι ακονίζουν τα μαχαίρια τους για την μελλοντική ανοικοδόμηση της Ουκρανίας.
- Με ένα σύνολο αντεργατικών νόμων ποινικοποιείται η απεργία και ο συνδικαλισμός ενώ εισήχθη και το ΓΕΜΗΣΟΕ ως τοποτηρητής αυτών των πολιτικών εντός των σωματείων.

- Υλοποιείται η θεσμοθέτηση και προώθηση των νέων εργασιακών σχέσεων και μέσω των «προγραμμάτων αντιμετώπισης της ανεργίας (κοινωνική προγράμματα, voucher, μαθητείες), με χειρότερους και διαχωριστικούς όρους αμοιβής και εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους.
- Τα ασφαλιστικά δικαιώματα μειώνονται δραστικά ενώ αυξάνονται οι ασφαλιστικές εισφορές των εργαζόμενων. Ιδιαίτερα οι αντιασφαλιστικοί νόμοι όλων των τελευταίων κυβερνήσεων (ΣΥΡΙΖΑ-ΝΔ-ΠΑΣΟΚ) έχουν επιφέρει δραστική μείωση στις αποδοχές των εργαζόμενων τεχνικών, με αύξηση εισφορών. Η λειτουργία του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών αποτελεί θηλιά στο λαιμό χιλιάδων εργαζόμενων που απειλούνται με κατασχέσεις.
- Αυξάνονται τα εργατικά ατυχήματα, μεταξύ των οποίων και τα θανατηφόρα.
- Η αύξηση της φορολογίας εισοδημάτων και όποιας περιουσίας των εργαζόμενων φτωχαίνει απόλυτα τους εργαζόμενους.
- Η ανεργία, καθώς και η μακροχρόνια ανεργία, παραμένει σε υψηλά επίπεδα.
- Σημειώνεται ραγδαία αύξηση στις τιμές των βασικών αγαθών καθώς και στην τιμή της ενέργειας (πετρέλαιο, ρεύμα, φυσικό αέριο).
- Η στρατηγική επιλογή της ελληνικής αστικής τάξης για εμπλοκή στους σχεδιασμούς NATO και ΕΕ έχει ανυπολόγιστες οικονομικές συνέπειες για τον ελληνικό λαό, με πολύ επικίνδυνα παιχνίδια να παίζονται στην πλάτη του, ιδιαίτερα και με την ενεργότερη συμμετοχή της Ελλάδας στον πόλεμο στην Ουκρανία.

Οι βασικές αρχές της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που το Σωματείο μας, προτείνει στην εργοδοτική πλευρά, είναι αναγκαίες, ουσιώδεις και επείγουσες, όσο ποτέ προηγούμενα :

1. Δραστικές Αυξήσεις στους μισθούς τέτοιες που οι εργαζόμενοι να μπορούν να ζουν με αξιοπρέπεια από το μισθό τους, πάνω από το κόστος ζωής.
2. Αντίθεση στην ευέλικτη απασχόληση, κανονικές προσλήψεις με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου για όλους τους εργαζόμενους, που δουλεύουν με εξαρτημένη σχέση εργασίας
3. Αναγνώριση όλων των δικαιωμάτων που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλους τους εργαζόμενους που δουλεύουν με εξαρτημένη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής τους (μισθός, Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών κλπ).
4. Σταθερή απασχόληση με μείωση των ωρών εργασίας (5νθήμερο, 7ωρο, 35ωρο).
5. Μαζικές προσλήψεις με στόχο την απεντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας.
6. Πλήρως κατοχυρωμένα εργασιακά, ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα.
7. Τήρηση μέτρων ασφαλείας και υγειονομικών πρωτοκόλλων.

#### **(δ). Πεδίο Ισχύος**

**Ομάδα Α/** Μηχανικοί, Γεωπόνοι, Δασολόγοι, Πληροφορικής και Τεχνικοί - Μηχανικοί όλων των ειδικοτήτων που έχουν πτυχίο αναγνωρισμένης σχολής πενταετούς φοίτησης, πανεπιστημιακής ή πολυτεχνικής.

**Ομάδα Β/** Γεωλόγοι, Περιβαλλοντολόγοι, Πληροφορικής, Προγραμματιστές, Αναλυτές, και Τεχνικοί όλων των ειδικοτήτων που έχουν πτυχίο αναγνωρισμένης σχολής τετραετούς φοίτησης και Τεχνικοί – Μηχανικοί όλων των ειδικοτήτων που έχουν πτυχίο των παλαιών ανωτέρων σχολών. (Υπομηχανικοί, Τεχνολόγοι πτυχιούχοι ΤΕΙ, ΚΑΤΕΕ, κλπ).

**Ομάδα Γ/** Εργοδηγοί, Σχεδιαστές, εργαστηριακοί υπάλληλοι, Πρακτικοί Μηχανικοί και λοιποί Τεχνικοί Απόφοιτοι Τεχνικών Σχολών Μέσης Εκπαίδευσης (Τοπογράφοι, Μηχανολόγοι, Ναυπηγοί, κλπ) και απόφοιτοι ΤΕΛ, ΤΕΕ, ΙΕΚ, ΚΕΚ, καθώς και εμπειροτέχνες όλων των σχετικών ειδικοτήτων.

Η σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους των παραπάνω ειδικοτήτων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

#### **Διευκρίνιση:**

***Θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και ως εκ τούτου υπάγεται στις διατάξεις της παρούσας, ο εργαζόμενος που αμείβεται με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και καταβολής του και επιπλέον υποβάλλεται σε νομική εξάρτηση από τον εργοδότη που εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και να παρέχει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες για την ορθή εκπλήρωση της παροχής του, άσχετα αν ο εργοδότης ασκεί έμπρακτα το δικαίωμα αυτό ή αφήνει περιθώρια πρωτοβουλιών στον εργαζόμενο, εφόσον όμως η ευχέρεια αυτή δεν φθάνει μέχρι της κατάλυσης της υποχρέωσης υπακοής στον εργοδότη και δημιουργίας αντίστοιχα δικαιώματος ελεύθερης από τον έλεγχο του τελευταίου υπηρεσιακής δράσης.***

#### **(ε). Πίνακας 1 : Κατώτατα όρια βασικών μηνιαίων μισθών (σε ευρώ)**

Στα κατώτατα όρια μισθών αναπροσαρμόζονται ως εξής:

<b>Χρόνος υπηρεσίας (σε έτη)</b>	<b>ΟΜΑΔΑ Α</b>	<b>ΟΜΑΔΑ Β</b>	<b>ΟΜΑΔΑ Γ</b>
0-2	1.500,00	1.380,00	1.245,00
2-4	1.704,14	1.567,81	1.431,48
4-5	1.784,02	1.641,30	1.498,58
5-6	1.872,78	1.722,96	1.573,13
6 -8	1.952,66	1.796,45	1.640,24
8-10	2.032,54	1.869,94	1.707,34
10-12	2.103,55	1.935,26	1.766,98
12-14	2.183,43	2.008,75	1.834,08
14-16	2.263,31	2.082,25	1.901,18

16-18	2.334,31	2.147,57	1.960,82
18-20	2.405,32	2.212,89	2.020,47
20-22	2.476,32	2.278,22	2.080,11
22-24	2.556,21	2.351,71	2.147,21
24-26	2.627,21	2.417,03	2.206,86
26-28	2.698,22	2.482,36	2.266,50
28-30	2.778,10	2.555,85	2.333,60
30-32	2.849,10	2.621,17	2.393,25
32-35	2.920,11	2.686,50	2.452,89

Οι παραπάνω πίνακες βασικών μισθών αφορούν και κάθε εργαζόμενο της παραγράφου (ν)5.

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.

#### **(στ). Επίδομα (επί του βασικού μισθού)**

Τα ποσοστά όπου αυτά αναφέρονται υπολογίζονται πάνω στο 7<sup>ο</sup> (10-12 έτη) κλιμάκιο του βασικού μισθού των εργαζόμενων που υπάγονται σε αυτή τη σύμβαση.

- 20% σε περίπτωση απασχόλησης σε εργοτάξιο ή στην ύπαιθρο και 20% για εργαζόμενους στη θάλασσα, σε υπερωρωμένα ή σε υπόγεια τεχνικά έργα.
- 10% γάμου.
- 10% για κάθε παιδί.
- 10% μεταπτυχιακών σπουδών.
- 15% επίδομα διδακτορικού διπλώματος ή επίδομα επιπλέον πτυχίου το οποίο αξιοποιείται κατά την εργασία.
- 10% ξένης γλώσσας και 5% για κάθε επιπλέον ξένη γλώσσα ανεξάρτητα ειδικότητας, πτυχίου κλπ, το οποίο αποδεικνύεται με την προσκόμιση του τίτλου επιπέδου Lower.
- 20% επίδομα Τεχνικού Ασφάλειας.
- 15% επίδομα υπολογιστή
- 15% 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).
- επίδομα επιβλέποντος έργου ή εργασιών 25%.

- 20 % επίδομα βάρδιας (για τις περιπτώσεις που η εργασία παρέχεται σε κυλιόμενες βάρδιες σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο (v).2.
- Επίδομα ετοιμότητας (Standby). Σε όλους τους εργαζόμενους που δηλώνονται σαν προσωπικό επιφυλακής-ετοιμότητας (Standby), για την κάλυψη των έκτακτων επιχειρησιακών αναγκών, ο εργαζόμενος δικαιούται αμοιβή, για κάθε ώρα που είναι σε επιφυλακή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στην αρμόδια αρχή τη λίστα με τα ονόματα των εργαζόμενων που υποχρεώνονται σε επιφυλακή κάθε μήνα. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να υποχρεώνεται να τίθεται σε ετοιμότητα περισσότερο από 2 φορές ανά μήνα.
- Βοήθημα αγοράς σχολικών ειδών για τα παιδιά των εργαζομένων στα 300 ευρώ εφάπαξ με την έναρξη της σχολικής χρονιάς για όλους τους εργαζόμενους με παιδιά έως 18-20 ετών.

### **(ζ). Μετακινήσεις Εκτός Έδρας**

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 εργαζομένου να μετακινηθεί από την έδρα της εταιρείας ή/και της κατοικίας του αλλά και η αίτηση να παραμείνει στο χώρο εργασίας που ήδη ήταν, δεν αποτελεί, σε καμία περίπτωση, άρνηση παροχής εργασίας. 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:
  - 1) Δαπάνες εισιτηρίων αεροπλάνου, πλοίου, λεωφορείου ή τρένου
  - 2) Δαπάνες ενοικίασης αυτοκινήτου
  - 3) Αμοιβή μισθωμένου οχήματος (ταξί)
  - 4) Εφόσον χρησιμοποιείται αυτοκίνητο της επιχείρησης, αποζημίωση με βάση τα τιμολόγια εξόδων.
  - 5) 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 στο εσωτερικό.

Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας στο εσωτερικό με διάρκεια άνω των 7 ωρών, ο εργαζόμενος αποζημιώνεται, επιπλέον, με το ημερομίσθιο x 2,0.

III) Ημερήσια αποζημίωση εκτός έδρας στο εξωτερικό.

Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας στο εξωτερικό με διάρκεια άνω των 7 ωρών, ο εργαζόμενος αποζημιώνεται, επιπλέον, με το ημερομίσθιο x 4,0.

Οι παραπάνω αποζημιώσεις θα δίνονται με την μορφή προκαταβολής (ταμείου) και όχι με πληρωμή μετά το πέρας των εργασιών (εξοδολόγιο)

**(η) Εργασία εκτός της έδρας της εταιρείας (στο εσωτερικό ή το εξωτερικό).**

- Ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να εργαστεί μόνιμα εκτός έδρας της εταιρείας.
- Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργάζεται εκτός έδρας η επιχείρηση αναλαμβάνει πλήρως τα έξοδα διαμονής εκεί 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 μετακίνησης του.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει κατάλληλο κατάλυμα διαμονής στον τόπο εργασίας τους, σε όσους αναγκάζονται να διαμένουν λόγω της εργασίας τους, μακριά από τον τόπο της μονίμου κατοικίας τους, εφόσον δεν διαθέτουν δική τους, ή αν πρόκειται περί έγγαμων δική τους ή της συζύγου τους κατοικία. Εάν για οποιοδήποτε λόγο δεν παρέχεται το παραπάνω κατάλυμα, χορηγείται, κατ' ελάχιστο, επίδομα ενοικίου 300 ευρώ.

Σε περίπτωση εργασίας στο εξωτερικό εκτός έδρας στους υπαγόμενους στην παρούσα ο εργοδότης παρέχει επιπλέον:

- Τουλάχιστον, τέσσερα/έτος αεροπορικά εισιτήρια μετ' επιστροφής στην Ελλάδα, καθώς και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Σε περίπτωση αδυναμίας χρήσης αεροπλάνου, παρέχει το αντίστοιχο εισιτήριο του πιο σύντομου μέσου μετακίνησης.
- Σε περίπτωση νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή σε περίπτωση υπαγωγής σε νέο εργασιακό καθεστώς, ο εργαζόμενος υπάγεται στις ευνοϊκότερες για αυτόν ρυθμίσεις και η σχέση εργασίας δεν διακόπτεται αλλά θεωρείται συνεχιζόμενη με την εργασιακή σχέση που είχε συνάψει στην έδρα του εργοδότη.

Ταυτόχρονα

- Ο εργοδότης υποχρεούται σε ειδοποίηση για μετεγκατάσταση και εκτός και εντός Ελλάδας τουλάχιστον δύο μήνες πριν.
- Για έκτακτες περιπτώσεις κατά τις οποίες η εταιρεία χρειάζεται προσωπικό στο εξωτερικό να υπάρχει λίστα με εργαζόμενους που θα είναι ορισμένοι και θα συμφωνούν για προσωρινή μετεγκατάσταση.

- Η αμοιβή – ο μισθός να είναι +50% τουλάχιστον για εκτός έδρας – ειδικά για εξωτερικό (όχι μόνο για υπερωρία), αφού θα συνυπολογίζονται ετοιμότητα, μετακινήσεις, επιδόματα εργοταξίου κλπ. ( με 2 κατηγορίες μία εκτός Ελλάδας και μία εντός Ελλάδας)
- Για μετάβαση στο εξωτερικό πάνω από X μήνες να προβλέπεται συμπληρωματική σύμβαση με ορισμένο το χρόνο παραμονής ή/και μέγιστο αριθμό μηνών ανά έτος για την εκτός έδρας και να μπαίνει και ρήτρα ότι δε θα υπερβαίνει αθροιστικά τους X μήνες ή 1 έτος κλπ.
- Σε κάθε περίπτωση τα έξοδα των εργαζόμενων που προκύπτουν κατά τη μετέγκατασταση τους, ήτοι ενδεικτικά ενοίκιο, λογαριασμοί, έξοδα μετακίνησης (βενζίνη, διόδια, αεροπορικά, κλπ), αποτελούν αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη και βαρύνουν απολύτως την εταιρεία (συμπεριλαμβανομένης της αντίστοιχης φορολόγησης).

### **(θ) Μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας**

Για όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ, ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής τους, ισχύουν οι εργοδοτικές υποχρεώσεις που 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.

Στην περίπτωση που εργαζόμενος παρέχει υπηρεσίες με καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας (ΤΑ), Μηχανικού Επίβλεψης (ΜΕ), Συντονιστή Ασφάλειας και Υγείας στα τεχνικά έργα (ΣΑΥ) κλπ, η ευθύνη του για τη λήψη μέτρων ασφάλειας και υγείας δεν είναι αντικειμενική. Αποτελεί υποχρέωση και αντικειμενική αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη για τη λήψη των μέτρων ασφάλειας, που σε καμία περίπτωση δεν αίρεται και δεν μεταβιβάζεται όταν αυτός απασχολεί εργαζόμενο με τα καθήκοντα αυτά (ΤΑ, ΜΕ, ΣΑΥ κλπ).

Προβλέπονται επίσης τα εξής:

- Διατάξεις για πρόβλεψη γιατρού εργασίας στα Ε/Ξ
- Ύπαρξη γιατρού εργασίας να καθορίζεται σαφώς με βάση το μέγεθος του έργου και τον αριθμό εργαζομένων αλλά να είναι και ξεκάθαρο ότι επιβάλλεται για κάθε εταιρεία πχ σε έναν όμιλο (όχι κοινός).

Ως συνολικός αριθμός εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση λαμβάνεται το σύνολο των συναδέλφων που εργάζονται σε αυτή, ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής τους.

### **(ι) Προστασία του απορρήτου των επικοινωνιών και των προσωπικών δεδομένων**

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

1. Όλοι οι υπαγόμενοι στη σύμβαση αυτή εργαζόμενοι δικαιούνται σε κάθε ημερολογιακό έτος κανονική άδεια 25 εργάσιμων ημερών με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη μέρα για κάθε έτος απασχόλησης, μετά την συμπλήρωση απασχόλησης 12 ετών στον εργοδότη, μέχρι τις 30 εργάσιμες ημέρες.
2. Άδεια γάμου. Για την περίπτωση τέλεσης γάμου προβλέπεται από την παρούσα η χορήγηση αντίστοιχης δεκαήμερης άδειας, η οποία σε καμία περίπτωση δε συμψηφίζεται με την κανονική άδεια που αναφέρεται παραπάνω.
3. Άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών. Για τους εργαζόμενους γονείς που υπάγονται σε αυτήν τη σύμβαση καθορίζεται μειωμένο ωράριο εργασίας (είτε να διακόπτουν την εργασία τους, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα) για μεν τα τρία πρώτα χρόνια από τη γέννηση του παιδιού κατά 2 ώρες ημερησίως έναντι του με την παρούσα καθοριζόμενου συμβατικού ωραρίου ή τυχόν μικρότερου από αυτού ωραρίου που εφαρμόζεται στην επιχείρηση, για τους δε τέταρτο και πέμπτο χρόνο από τη γέννηση του παιδιού κατά μία ώρα ημερησίως. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (πλήρους απασχόλησης). Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται μέχρι 6/έτος ημέρες γονική άδεια μέχρι το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του παιδιού τους.
4. Η συνολική διάρκεια της άδειας τοκετού και λοχείας ορίζεται σε 24 εβδομάδες συνολικά από τους οποίους οι 10 χορηγούνται πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού και οι υπόλοιπες 14 μετά τον τοκετό.
5. Κάθε εργαζόμενος γονέας έχει το δικαίωμα να λάβει άδεια ανατροφής παιδιού άνευ αποδοχών έως 6 μήνες πλέον των ως άνω αναφερόμενων αδειών της παραγράφου (λ).4. **Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να συμμορφωθεί με τα ως άνω αναφερόμενα σχετικά με τις άδειες λοχείας, τοκετού και ανατροφής παιδιού (παραγράφοι (λ).4 & 5) θα επιβάλλεται ρήτρα ζημίας στον εργοδότη, η οποία θα αντιστοιχεί κατ' ελάχιστο σε Χ ευρώ ανά μέρα άδειας.**
6. **Για τη συμμετοχή σε επιστημονικά γεγονότα** όπως συνέδρια, σεμινάρια εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες επιμορφωτικές δραστηριότητες χορηγείται δεκαπενθήμερη άδεια ανά έτος. 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.



7. Οι εργαζόμενοι φοιτητές (προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί) δικαιούνται επιπλέον 15ημέρες άδεια/έτος (π.χ. κατά τη διάρκεια εξεταστικής περιόδου κλπ).
8. Όλοι οι εργαζόμενοι λόγω της χρήσης Η/Υ δικαιούνται ειδική άδεια μίας (1) ημέρας ανά δίμηνο. Ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, η μονοήμερη αυτή άδεια μπορεί να χορηγείται σε διαφορετική κάθε φορά ημέρα εντός του διμήνου, όμως σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να έχει σωρευτικό χαρακτήρα, ούτε να συμψηφίζεται με ρεπό το οποίο ενδεχομένως δικαιούται ο εργαζόμενος.
9. Άδεια αιμοδοσίας. Στους εργαζόμενους που είναι εθελοντές αιμοδότες, και φέρουν τα σχετικά πιστοποιητικά αιμοδοσίας από κρατικά νοσοκομεία, χορηγούνται 2 ημέρες με αποδοχές, αρχόμενες την ημέρα της εθελοντικής αιμοδοσίας. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να μεταφερθεί σε άλλη ημερομηνία και δεν μπορεί να εφάπτεται ημερολογιακά επισήμων αργιών (πριν ή μετά). Η άδεια αυτή δίνεται 2 φορές το χρόνο. Η ημερομηνία της αιμοδοσίας καθορίζεται μετά από συμφωνία με την επιχείρηση απασχόλησης του εργαζόμενου. Σε έκτακτη ανάγκη αιμοδοσίας και κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν είναι εθελοντής αιμοδότης δίνεται ημερήσια άδεια έως τρεις φορές το χρόνο, και ο εργαζόμενος υποχρεούται να προσκομίζει στην επιχείρηση απασχόλησης του τη σχετική βεβαίωση από το δημόσιο νοσοκομείο όπου πιστοποιείται το γεγονός.
10. Άδεια συμπάρστασης σε συγγενικό πρόσωπο α' βαθμού. Μέχρι 8 εργάσιμες / έτος χορηγείται σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας του εν λόγω προσώπου (συζύγου, παιδιού, γονέων και αδελφών και των 2 συζύγων).
11. Άδεια θανάτου συγγενούς Σε περίπτωση απώλειας συγγενικού προσώπου Α' βαθμού συγγενείας χορηγείται άδεια μετά αποδοχών πέντε (5) ημερών.
12. Για την περίπτωση σοβαρής ασθένειας ή άλλου σοβαρού λόγου αδυναμίας να παρέχει ο εργαζόμενος την εργασία του εξαιτίας απροβλέπτου και επείγοντος γεγονότος για το οποίο δε φέρει ευθύνη, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να συνδράμει στην αποκατάσταση της υγείας του, στην κάλυψη Ι/Φ περίθαλψης ή στην καταβολή έκτακτου βοηθήματος το οποίο να ισούται με τις αποδοχές του χρονικού διαστήματος για το οποίο ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του.

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.

#### **(λ). Ημέρες υποχρεωτικής αργίας**

Ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας (25/3, Δευτέρα του Πάσχα, 25/12, 15/8) να καθοριστούν και οι ακόλουθες: 1η Ιανουαρίου, 6η Ιανουαρίου Θεοφάνια, Καθαρά Δευτέρα, Μεγάλη Παρασκευή, 28η Οκτωβρίου, Του Αγίου Πνεύματος, 26 Δεκεμβρίου.

#### **(μ). Συνδικαλιστικές ελευθερίες - δικαιώματα**

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 διάρκεια της ο εργοδότης να διευκολύνει το σωματείο στην πρόσβαση και επικοινωνία με τους συναδέλφους.

Ο κάθε εργοδότης υποχρεούται να διευκολύνει το σωματείο μισθωτών τεχνικών στην δράση του για κατά τον έλεγχο εφαρμογής της παρούσας Σ.Σ.Ε. Αντίστοιχα, θα πρέπει να διευκολύνει τις κατά τόπους υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) στην διενέργεια ελέγχων για τον έλεγχο εφαρμογής της παρούσας Σ.Σ.Ε.

#### **(v). Θεσμικές Ρυθμίσεις**

##### **1. Ωράριο Εργασίας - Βάρδιες.**

Με την παρούσα συμφωνείται ότι το συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται στις 35 ώρες ανά εβδομάδα και 7 ώρες ανά μέρα για όλες τις επιχειρήσεις, με πενθήμερη εβδομάδα από Δευτέρα ως Παρασκευή.

**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 φυσική φορά των δεικτών του ρολογιού (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.

##### **2. Υπερωριακή Απασχόληση.**

Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε παροχή απασχόλησης πέραν του καθοριζόμενου με την παρούσα συμβατικού ωραρίου (7 ώρες/μέρα, 35 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, για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Για την απασχόλησή του κατά τη διάρκεια της νύχτας (10 μ.μ.-6 π.μ.) ο εργαζόμενος δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Εάν η νυκτερινή απασχόληση του εργαζόμενου συνιστά και υπερωριακή απασχόληση, σύμφωνα με τα παραπάνω, η πρόσθετη αμοιβή του καθορίζεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις προηγούμενες παραγράφους επί του καταβαλλόμενου νυχτερινού ημερομισθίου. Σε κάθε περίπτωση, η νυχτερινή εργασία, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών, δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 8 ώρες.

### **3. Διάλειμμα Εργασίας**

Ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως μισθολογικής κατηγορίας, δικαιούται διακοπή εργασίας (διάλειμμα) διάρκειας 30 λεπτών, κάθε μέρα και εντός του χρόνου εργασίας. Στην περίπτωση νυχτερινής εργασίας δικαιούται διάλειμμα εργασίας τουλάχιστον 45 λεπτών στο χρόνο εργασίας.

Λόγω της χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή, δικαιούται επιπλέον διαλείμματα εργασίας 15 λεπτών ανά 2 ώρες, όπως ορίζεται στις παραγράφους 4.1 και 4.2 στο παράρτημα Ι του άρθρου 11 του Π.Δ. 398/1994.

### **4. Είδος Σύμβασης**

Σύμβαση με τα χαρακτηριστικά που περιγράφονται στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ (ανεξάρτητα από τον τρόπο χαρακτηρισμού και τον τρόπο αμοιβής, όπως ενδεικτικά, σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου κλπ), 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, (σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής της παρούσης), 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 λοχίας, κατά βολή δεδουλευμένων στις υπό πτώχευση εταιρείες, κοκ.

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

Συμπεριλαμβάνονται στις ρυθμίσεις της παρούσας κλαδικής σύμβασης όλοι οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στα Προγράμματα» που εφαρμόζονται ως μορφή «ενεργητικής πολιτικής» κατά της ανεργίας. Δηλαδή

α. Στα προγράμματα voucher και συγκεκριμένα

ι) στις «επιταγές κατάρτισης» (training voucher).

ii) στις «επιταγές εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ως 29 ετών»,

iii) πρακτική άσκηση

β. Στα προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ

γ. Στα προγράμματα Τοπικών Σχεδίων για την Απασχόληση (ΤοπΣΑ)

**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 με βάση και την παράγραφο (ν)4.**

## **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 που αναφέρονται στην παράγραφο (κ). Για τις ημέρες αυτές, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο τα ημερομίσθια σύμφωνα με τον πίνακα 1 για τις ημέρες που ανυπαίτια αδυνατεί να παρέχει τις υπηρεσίες του. Ο όρος αυτός εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση.
- Απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενων γονιών που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση για όσο διάστημα κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου σύμφωνα με την παράγραφο (λ)3 της παρούσας.
- 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. Διασφάλιση θέσεων εργασίας – Ρήτρα ζημίας**

- Από την κατάθεση της παρούσας στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και καθόλο το διάστημα ισχύος της, τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων δεν επιτρέπεται να προβούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενου. Σε περίπτωση που στην διάρκεια ισχύος της παρούσας υπάρχουν μονομερείς καταγγελίες συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ή/και απολύσεις από τους εργοδότες, ανεξάρτητα εάν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες τοιαύτες, και ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του εργαζόμενου (μισθός, Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών, κλπ) τότε θα ισχύσουν τα κάτωθι:

1. Η καταβαλλόμενη αποζημίωση μονομερούς λύσεως της σύμβασης εργασίας που δικαιούται κάθε εργαζόμενος, θα προσ αυξάνεται κατά ποσοστό 50% του ποσού αυτής, εξοφλουμένου αυτοτελώς,

μη συμψηφιζόμενου με οποιοδήποτε άλλο ποσό αποζημίωσης, σε 2 (δύο) ανά δίμηνο δόσεις με έναρξη από την ημερομηνία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

2. Όταν λύεται μονομερώς σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου εργαζόμενου, ηλικίας 55 ετών και άνω και υπάρχει περίπτωση αυτασφάλισης του, ο εργοδότης υποχρεούται, πέραν της ανωτέρω πρόσθετης αποζημίωσης, να καταβάλλει το 50% του κόστους αυτασφάλισης, του ποσού εξοφλουμένου ανά μήνα με βάση την σχετική απόδειξη πληρωμής του, για χρονικό διάστημα 1 (ενός) έτους.
3. Η παράνομη και υπαίτια άρνηση καταβολή αποζημίωσης θεμελιώνει το δικαίωμα στον εργαζόμενο πρόσθετης χρηματικής αποζημίωσης που ανέρχεται σε 2% του ποσού της αποζημίωσης για κάθε μέρα καθυστέρησης καταβολής της αποζημίωσης.

## **8. Καταβολή δεδουλευμένων**

Η καταβολή των δεδουλευμένων τακτικών αποδοχών γίνεται την τελευταία εργάσιμη ημέρα κάθε μήνα και συνοδεύεται απαραίτητως από αναλυτική απόδειξη καταβολής δεδουλευμένων προς κάθε εργαζόμενο. Η καταβολή και εξόφληση τυχόν οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών γίνεται κατά την χρονική σειρά που κάθε απαίτηση κατέστη ληξιπρόθεσμη και απαιτητή. Το ετήσιο επίδομα αδείας σε κάθε εργαζόμενο καταβάλλεται το αργότερο δύο (2) ημέρες πριν την έναρξη της θερινής άδειας αναψυχής ή τμήματος της, δεκαήμερης τουλάχιστον συνεχούς διάρκειας. Θερινή άδεια αναψυχής για την παρούσα, νοείται οποιαδήποτε άδεια χορηγείται στον εργαζόμενο μετά την 1η Ιουνίου εκάστου έτους.

Σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής των δεδουλευμένων από τον εργοδότη θα επιβάλλεται και αντίστοιχη ρήτρα ζημίας στον εργοδότη, η οποία θα αντιστοιχεί κατ' ελάχιστο σε 5% του αντίστοιχου καθυστερούμενου ημερομισθίου για κάθε ημέρα καθυστέρησης.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης επικαλείται αδυναμία καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών λόγω δυσχερούς οικονομικής κατάστασης της εταιρείας (ως νομικό πρόσωπο), υποχρεούται να καλύπτει το σύνολο των υποχρεώσεων του που προκύπτουν από την παρούσα συλλογική σύμβαση με βάση την προσωπική του περιουσία.

## **9. 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 υγιεινής 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 και δουλεύουν με εξαρτημένη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής τους (μισθός, Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών, εργαζόμενοι σε προγράμματα κοκ).

#### **10. Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.**

Δεν επιτρέπεται στον εργοδότη κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό, 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, στην ειδικότητα κοκ. 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.

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.

#### **11. Εκ περιτροπής εργασία**

Η εκ περιτροπής εργασία συνιστά μονομερή επέμβαση στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας και συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

#### **12. Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας.**

Η Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας συνιστά παράνομη μονομερή επέμβαση στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας και συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Κατά τα λοιπά το ωράριο και η αποζημίωση της απασχόλησης του εργαζόμενου πέραν του συμβατικού ωραρίου ισχύουν όπως προσδιορίζονται παραπάνω.

#### **13. Διαδικασία Όχλησης για την καταβολή των δεδουλευμένων**

Αν ο εργοδότης, ως ανάδοχος Έργου, καθυστερεί τις πληρωμές των αποδοχών του προσωπικού που χρησιμοποιεί στο έργο, η Διευθύνουσα Υπηρεσία μετά από γραπτή όχληση των ενδιαφερόμενων καλεί τον Ανάδοχο να εξοφλήσει τους δικαιούχους μέσα σε 15 μέρες. Ως προσωπικό που χρησιμοποιείται στο έργο νοείται όλο το προσωπικό που αποδεδειγμένα συμβάλλει στην υλοποίηση του έργου ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής τους (μισθωτοί ή εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία που πληρώνονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών) ή τον τόπο εργασίας, το αν δηλαδή εργάζονται επι τόπου του έργου ή συμβάλλουν καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εκτέλεση του έργου, όπως οι εργαζόμενοι των γραφείων (π.χ. λογιστήρια που συμβάλλουν στη σύνταξη λογαριασμών, τις προμήθειες, ή διοικητικό προσωπικό, κλπ). Αν ο εργοδότης - Ανάδοχος δεν εξοφλήσει τους δικαιούχους, τότε η Διευθύνουσα Υπηρεσία συντάσσει καταστάσεις πληρωμής των οφειλομένων και πληρώνει απευθείας τους δικαιούχους από τις πιστώσεις του έργου, για

λογαριασμό του Αναδόχου και έναντι του λαβείν του. Σε εφαρμογή της παραγράφου αυτής μπορεί να πληρωθεί το σύνολο των αποδοχών των εργαζόμενων, έως το ύψος των μη καταβληθέντων πιστώσεων του έργου.

Η διάταξη αυτή ισχύει για δημόσια και ιδιωτικά έργα, στα οποία τις αντίστοιχες υποχρεώσεις της Διευθύνουσας Υπηρεσίας αναλαμβάνει ο Γενικός Ανάδοχος του έργου (στην περίπτωση που υπεργολάβοι καθυστερούν πληρωμές εργαζόμενων) και τελικά του Ιδιοκτήτη του έργου, σε περίπτωση που ο Γενικός Ανάδοχος δεν ανταποκριθεί, και για όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ και δουλεύουν με εξαρτημένη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής τους (μισθός, Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών, εργαζόμενοι σε προγράμματα κοκ).

### **ξ) Αρχή ευνοϊκότερων ρυθμίσεων**

- 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.
- Οι εργοδότες υποχρεώνονται να ενημερώνουν όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους για την παρούσα σύμβαση κατά την πρόσληψή τους. Τους χορηγούν πλήρες και ακριβές αντίτυπο της σύμβασης, καθώς και όλων των πινάκων όλων των μισθολογικών κατηγοριών.