

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007

Στην Αθήνα, σήμερα την 12^η Απριλίου 2006, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Οδυσσέας Κυριακόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού

β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής

γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Ηρακλής Μπλουγούρας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και εκπρόσωποι αυτής

και αφετέρου Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος και Κωνσταντίνος Πουπάκης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Κατώτατα όρια αποδοχών 2006 και 2007

Α. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2005 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2004-2005, αυξάνονται ως εξής :

1. Την 1.1.2006 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,9%.

2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2006 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2006 κατά ποσοστό 2,9%.

3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2007 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2007 κατά ποσοστό 5,1%.

Β. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής :

α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικό ημερομίσθιο από 1^{ης} Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ 27,18
από 1^{ης} Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ 27,96
από 1^{ης} Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ 29,39

β) Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικός μισθός από 1^{ης} Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ 608,32
από 1^{ης} Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ 625,97
από 1^{ης} Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ 657,89

Γ) Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους.

Δ) Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5) .

Ε) Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στη παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 2

Υπολογισμός Επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων του άρθρου 1 της παρούσας.

ΑΡΘΡΟ 3

Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών

Οι αποζημιώσεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5), του 2002-2003 (άρθρο 4) και του 2004-2005 (άρθρο 4) αυξάνονται κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν οι εργατοτεχνίτες έχουν συμπληρωμένα είκοσι πέντε (25) έως

τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας και κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν έχουν συμπληρωμένα τριάντα (30) έτη και άνω.

Μετά τις ανωτέρω βελτιώσεις οι αποζημιώσεις καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη (-τριας):

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
Από 2 μήνες έως 1 έτος :	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη:	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη :	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη:	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη:	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη:	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη:	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη:	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω:	165 ημερομίσθια

ΑΡΘΡΟ 4

Συμφωνία για την τηλεργασία

Τα μέρη αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία» προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως Προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 5

ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (ΛΑΕΚ)

Τα μέρη εμμένουν στην ανάγκη άμεσης θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, με την μετατροπή του σε Ν.Π.Ι.Δ. σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που είχε προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003.

Η νομική μορφή του ΛΑΕΚ παράλληλα με τη βελτίωση της λειτουργικότητας και αποδοτικότητας του θα εξασφαλίσει την εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους συνεστήθη από τα συμβαλλόμενα στην ΕΓ-ΣΣΕ μέρη.

Επαναλαμβάνεται το άρθρο 12 παρ. 4 & 5 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 που ορίζει ότι :

- A) Το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της Γ.Σ.Ε.Ε ανέρχεται σε 45% και του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55%.
- B) Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%.

ΑΡΘΡΟ 6

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Τα μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού στις απαραίτητες ενέργειες για την απαλλαγή από κάθε φόρο της αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 7

ΣΤΗΡΙΞΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, τα μέρη συμφωνούν :

A) στην προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για τη καταβολή από τον ΔΛΟΕΜ του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων .

B) για τη προώθηση μέσω του ΛΑΕΚ δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.

Γ) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα .

ΑΡΘΡΟ 8

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Τα μέρη δεσμεύονται να σχεδιάσουν και υποστηρίζουν κοινές δράσεις για την αναβάθμιση της δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

ΑΡΘΡΟ 9

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΟ Κ.Α.Ν.Ε.Π.-Γ.Σ.Ε.Ε.

Χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές σε εργαζόμενους /ες, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.Α.Ν.Ε.Π.- Γ.Σ.Ε.Ε.)

Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής.

Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας.

Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα, και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους.

Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 1000 εργαζόμενους.

Η ισχύς του παρόντος άρθρου ορίζεται δεκαετής.

ΑΡΘΡΟ 10

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη υποστηρίζουν την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ασφαλιστικού συστήματος.

Εκτιμούν ότι η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος καθώς και η ισορροπημένη οικονομικά και κοινωνικά προοπτική του ΙΚΑ, προϋποθέτουν την προώθηση κάθε ενδεδειγμένου μέτρου όπως έγκαιρη είσπραξη των νομοθετημένων πόρων, την απόδοση από το Κράτος των οφειλομένων καθώς και την ουσιαστική και αποτελεσματική καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της ανασφάλιστης εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 11

ΔΙΑΤΗΡΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.
2. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1^η Ιανουαρίου 2006.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον Σ.Ε.Β.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Οδ. Κυριακόπουλος

Χ. Πολυζωγόπουλος

Κ. Πουπάκης

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Δημ. Ασημακόπουλος

Νικ. Σκορίνης

Για την Ε.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Δημ. Αρμενάκης

Ηρ. Μπλουγούρας

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Α ΣΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-2007**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-2007**

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	31.12.2005	ποσοστό αύ- ξησης	1.1.2006	ποσοστό αύ- ξησης	1.9.2006	ποσοστό αύ- ξησης	1.5.2007
Ημερομίσθιο άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	26,41	2,9%	27,18	2,9%	27,96	5,1%	29,39
Ημερομίσθιο άγαμος 1 τριετία	27,38	2,9%	28,17	2,9%	28,99	5,1%	30,47
Ημερομίσθιο άγαμος 2 τριετία	28,69	2,9%	29,52	2,9%	30,38	5,1%	31,93
Ημερομίσθιο άγαμος 3 τριετία	29,99	2,9%	30,86	2,9%	31,76	5,1%	33,37
Ημερομίσθιο άγαμος 4 τριετία	31,30	2,9%	32,21	2,9%	33,14	5,1%	34,83
Ημερομίσθιο άγαμος 5 τριετία	32,60	2,9%	33,55	2,9%	34,52	5,1%	36,28
Ημερομίσθιο έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	29,05	2,9%	29,89	2,9%	30,76	5,1%	32,33
Ημερομίσθιο έγγαμος 1 τριετία	30,02	2,9%	30,89	2,9%	31,79	5,1%	33,41
Ημερομίσθιο έγγαμος 2 τριετία	31,33	2,9%	32,24	2,9%	33,17	5,1%	34,87
Ημερομίσθιο έγγαμος 3 τριετία	32,63	2,9%	33,58	2,9%	34,55	5,1%	36,31
Ημερομίσθιο έγγαμος 4 τριετία	33,94	2,9%	34,92	2,9%	35,94	5,1%	37,77
Ημερομίσθιο έγγαμος 5 τριετία	35,24	2,9%	36,26	2,9%	37,31	5,1%	39,22
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	31.12.2005	ποσοστό αύ- ξησης	1.1.2006	ποσοστό αύ- ξησης	1.9.2006	ποσοστό αύ- ξησης	1.5.2007
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	591,18	2,9%	608,32	2,9%	625,97	5,1%	657,89
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	640,43	2,9%	659,00	2,9%	678,11	5,1%	712,70
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετία	698,65	2,9%	718,91	2,9%	739,76	5,1%	777,49
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετία	756,87	2,9%	778,82	2,9%	801,41	5,1%	842,28
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	650,30	2,9%	669,16	2,9%	688,56	5,1%	723,68
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία	699,55	2,9%	719,84	2,9%	740,71	5,1%	778,49
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετία	757,77	2,9%	779,75	2,9%	802,36	5,1%	843,28
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετία	815,99	2,9%	839,65	2,9%	864,00	5,1%	908,07

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006–2007 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΣΥΜΦΩΝΙΑ – ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1. Γενικές παρατηρήσεις

Μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες με σκοπό να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας διευθετήσεις για την ελαστική εργασία, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά την δεύτερη φάση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για τον εκσυγχρονισμό και την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2001, η CES (και η επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES-CEC), η UNICE-UEAPME και το CEEP ανήγγειλαν τη πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με σκοπό να καταλήξουν σε μια συμφωνία που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών της συμφωνίας στα κράτη μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Μέσω αυτών των διαπραγματεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να συμβάλλουν στο πέρασμα προς την οικονομία και την κοινωνία της γνώσης όπως αποφασίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας.

Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτικών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι' αυτό τον λόγο οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν την τηλεργασία ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μια μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση του έργου. Αν η Ευρώπη επιθυμεί να επωφεληθεί με τον καλύτερο τρόπο από την κοινωνία της πληροφορίας, πρέπει να ενθαρρύνει αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης εργασίας με τρόπο που να συμβαδίζουν η ευελιξία και η ασφάλεια, να βελτιωθεί η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Αυτή η συμφωνία έχει αντικείμενο την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου στο ευρωπαϊκό επίπεδο που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών που υπογράφουν την συμφωνία, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις ειδικές πρακτικές των κοινωνικών εταίρων σ' εθνικό επίπεδο. Οι συμβαλλόμενοι καλούν τις οργανώσεις μέλη τους στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα συμφωνία.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας συμφωνίας. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν την συμφωνία αποφεύγουν την επιβολή περιττών βαρών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις που προσαρμόζουν ή/και συμπληρώνουν συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται ή/και συμπληρώνονται οι διατάξεις της παρούσας συμφωνίας κατά τρόπο που να συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω κοινωνικών εταίρων.

2. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεεργαζόμενους. Τηλεεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

3. Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κλπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα στα οποία ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κλπ.

Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

4. Συνθήκες απασχόλησης

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

5. Προστασία δεδομένων

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους .

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεεργαζόμενο ιδίως για :

- οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο
- τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

6. Ιδιωτική ζωή

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου.

Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

7. Εξοπλισμός

Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας.

Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεεργαζόμενο.

Ο τηλεεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

8. Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, σύμφωνα τις ισχύουσες διατάξεις.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων και/ ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Αν ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

9. Οργάνωση της εργασίας

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

10. Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

11. Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζόμενων εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπόψη για οποιαδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων του προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν.1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988 όπως εκάστοτε ισχύουν .