

Σωματείο Εργαζομένων στην Vodafone - 360Connect και λοιπές θυγατρικές

Αριθμός Διαταγής Πρωτοδικείου : 368/2018

ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΡΕΙΑ VODAFONE ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΤΗΣ

Πλαίσιο σύμβασης

1. Το παρακάτω σχέδιο σύμβασης είναι ανεξάρτητο από τις μορφές απασχόλησης.
2. Ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης: Αν μια σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.
3. α. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τις ρυθμίσεις αυτής της συλλογικής σύμβασης ή άλλης, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.
β. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων
γ. Οι κανονιστικοί όροι της σ.σ.ε. έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

A. Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα αφορά όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας Vodafone και στις Θυγατρικές της , 360 Connect και Inponus και όσους εργαζόμενους εργάζονται οποιασδήποτε ειδικότητας, φύλου, ηλικίας, φυλής και εθνικότητας
2. 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.
3. Η παρούσα αφορά όλους τους φοιτητές, σπουδαστές, μαθητές που κάνουν την πρακτική τους άσκηση και τους καταρτιζόμενους, όσους εργάζονται σε προγράμματα, στην Vodafone και στις Θυγατρικές της.
4. Όσοι εργαζόμενοι δουλεύουν με ελαστικές μορφές εργασίας (ενδεικτικά: μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου, τηλεργασία) ή μέσω ενοικιάσεως εργαζόμενων θα αμείβονται με βάση τους μισθούς που προβλέπει η κάθε συλλογική σύμβαση προσαυξημένους κατά 10%

B. Εργάσιμος χρόνος

- Άμεση εφαρμογή του 7ωρου, 5ήμερου, 35ωρου, χωρίς καμία μείωση των ισχυουσών αποδοχών που αφορούν είτε συλλογικές, είτε ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αντίστοιχη αναλογική μείωση του χρόνου για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.
- Το ωράριο είναι συνεχές.
- Βάρδιες με 2 μέρες ανάπαυσης σε 7 εργάσιμες
- 24ωρες βάρδιες με 3 συνεχείς μέρες ανάπαυσης ανά 5 ημέρες εργασίας.
- Άμεση κατάργηση του καθεστώτος ετοιμότητας και αντικατάσταση με βάρδιες στα αντίστοιχα τμήματα.
- Απαγορεύεται οποιαδήποτε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, για οποιοδήποτε λόγο.

1. Η υπερωρία είναι προαιρετική

Σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης του εργαζόμενου πέραν του νόμιμου ωραρίου 5 ημέρες 35ώρες εβδομαδιαίως, δικαιούται για κάθε πρώτη ημερησίως ώρα υπερεργασίας του και μέχρι την συμπλήρωση 5 ωρών συνολικά εβδομαδιαίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για υπερωριακή απασχόληση πέραν των 5 ωρών εβδομαδιαίως ή της 1 ώρας ημερησίως, 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%

Απαγορεύεται η αμοιβή της υπερωρίας καθ' οιοδήποτε τρόπο, πέραν της χρηματικής.

2. Αργίες

A. Ημέρες αργίας υποχρεωτικές: 1) Η 1η του έτους 2) τα Θεοφάνια 3) Η 25η Μαρτίου, 4) η Δευτέρα του Πάσχα, 5) η 1η Μαΐου, 6) η 15η Αυγούστου, 7) η 28η Οκτωβρίου, και 8) η 25η Δεκεμβρίου 9) 26^η Δεκέμβρη. Οι μη απασχοληθέντες στις πιο πάνω επτά (9) εορτές, δικαιούνται το ημερομίσθιο.

B. Κατ' έθιμο αργίες: 1) η Καθαρά Δευτέρα, 4) η Μεγάλη Παρασκευή, 6) του Αγίου Πνεύματος .

Οι μη απασχοληθέντες στις πιο πάνω επτά (6) εορτές, δικαιούνται το ημερομίσθιο.

Ημιαργίες

Η παραμονή των Χριστουγέννων, η παραμονή της Πρωτοχρονιάς, και η Μεγάλη Πέμπτη, είναι ημιαργίες (με αμοιβή ένα ημερομίσθιο).

3. Χορήγηση διαλειμάτων.

1. Ο χρόνος διαλείμματος είναι χρόνος εργασίας και υπολογίζεται στο συνολικό ωράριο των εργαζόμενων.
2. Για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης των τμημάτων και εταιρειών που με βάση την κύρια απασχόλησή τους δέχονται και πραγματοποιούν κλήσεις, η διάρκεια του διαλείμματος είναι 60 λεπτά και δύναται να πραγματοποιείται τμηματικά σε τρία 10λεπτα και ένα 30λεπτο διάλειμμα. Εκτός αν παραστεί έκτακτη ανάγκη από την πλευρά του εργαζόμενου, το πρώτο διάλειμμα δεν μπορεί να πραγματοποιείται σε διάστημα μικρότερο της 1 ώρας από την αρχή του ωραρίου του εργαζόμενου και το τελευταίο διάλειμμά του δεν μπορεί να πραγματοποιείται σε διάστημα μικρότερο της 1 ώρας από τη λήξη του ωραρίου του. Για τους εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας σε καθεστώς 6ωρης μερικής απασχόλησης προβλέπονται 45 λεπτά και 4ωρης μερικής απασχόλησης προβλέπονται 30 λεπτά διάλειμμα τα οποία μπορούν να δοθούν σε τρία 10λεπτα διαλείμματα.
3. Για τους εργαζόμενους που η εργασία τους είναι μπροστά σε οθόνη εφόσον δεν είναι εφικτό να οργανώνεται η εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε φυσιολογικά να μπορεί ο εργαζόμενος να την εναλλάσσει με άλλες μορφές εργασίας, εξασφαλίζονται στον εργαζόμενο διαλείμματα εργασίας ανά 2 ώρες. Σε καμιά περίπτωση τα διαλείμματα αυτά δεν πρέπει να συσσωρεύονται. Ο χρόνος απομάκρυνσης του εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης (είτε για διάλειμμα εργασίας είτε για αλλαγή δραστηριότητας) μπορεί να είναι τουλάχιστον 15 λεπτά ανά δίωρο. Σε κάθε περίπτωση το διάλειμμα ορίζεται συνολικά στα 60 λεπτά ενώ για τους εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας σε καθεστώς 4ωρης μερικής απασχόλησης προβλέπονται 30 λεπτά διάλειμμα.
4. Σε κάθε περίπτωση κάθε εργαζόμενος που εργάζεται πάνω από 4 ώρες δικαιούται χορήγηση διαλείμματος μισής ώρας

Γ. Οικονομικοί όροι

Γ1. Μισθοί

Παρατίθενται τα κλιμάκια εισαγωγής για κάθε κατηγορία.

Εργαζόμενοι όλων των κατηγοριών δικαιούνται για κάθε τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία, προσαύξηση σε ποσοστό 5%, επί του παρακάτω κατωτάτου ορίου βασικού μισθού και μέχρι να συμπληρωθούν έξι τριετίες και προσαύξηση σε ποσοστό 10%, επί του παρακάτω κατωτάτου ορίου βασικού μισθού και μέχρι να συμπληρωθούν οι επόμενες τρεις τριετίες. Προϋπηρεσία θεωρείται η υπηρεσία που διανύθηκε σε οποιοδήποτε εργοδότη, σε οποιαδήποτε εργασία και ειδικότητα.

Για τους εργαζόμενους που αφορά η παρούσα ισχύουν κανονικά οι ωριμάνσεις με αναδρομική ισχύ και εντάσσονται στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο

Μισθολογικά κλιμάκια 1ο κλιμάκιο εισαγωγής 0 προϋπηρεσία	
Μηχανικοί 5 ετούς φοίτησης	1750
4ετούς ΠΕ Πληροφορική(αναλυτές)	1600
4ετούς ΑΕΙ λογιστές	1400
4ετούς ΤΕΙ λογιστής	1300
4ετούς ΤΕΙ (αναλυτές)	1250
ΔΕ αναλυτές	1100
τεχνικοί ΑΕΙ 5ετούς φοίτησης	1530
τεχνικοί ΑΕΙ 4ετούς φοίτησης	1370
τεχνικοί ΤΕΙ	1250
τεχνικοί ΔΕ	1000
υπάλληλος γραφείου ΑΕΙ 5ετούς φοίτησης	1400
υπάλληλος γραφείου ΑΕΙ 4ετούς φοίτησης	1300
υπαλληλος γραφείου ΤΕΙ	1150
Μεταλυκειακή εκπαίδευση	1080
υπάλληλος γραφείου ΔΕ	980

Γ2. Επιδόματα

1. Μεταπτυχιακού 10%
2. Διδακτορικού 5%
3. Σε όλες τις κατηγορίες προβλέπεται επίδομα παιδιών 5% για κάθε παιδί, επίδομα γάμου 10%,
4. Ξένης γλώσσας 5%, για κάθε ξένη γλώσσα
5. Υπεύθυνου ομάδας τεχνικών πεδίου όλων των τύπων εργασιών 15%
6. Ανθυγιεινό επίδομα ακουστικού 10% για όσους δουλεύουν με ακουστικό
7. Ανθυγιεινό επίδομα αποκλειστικού ακουστικού 12% σε όσους έχουν αποκλειστικό αντικείμενο εργασίας την τηλεφωνική εξυπηρέτηση,

- 8.** Επίδομα διαχειριστικών λαθών για τους ταμίες και όσους εργαζόμενους διαχειρίζονται χρηματικά ποσά καθώς και σε υπαλλήλους που συναλλάσσονται με οποιοσδήποτε άλλες κινητές αξίες, 5 %
- 9.** Φύλαξης και διαχείρισης υλικού αποθήκης 10%
- 10.** για όλες τις τεχνικές διευθύνσεις ειδικά επιδόματα θέσης
- ανθυγιεινό επίδομα σταθμού βάσης 15%,
 - ανθυγιεινό αναρριχητών 22%,
 - ανθυγιεινό επίδομα εναέριων 25%
- 11.** Επίδομα τροφής 10% ή χορήγηση πλήρους γεύματος ή δείπνου για όσους δουλεύουν σε εξωτερικές εργασίες.
- 12.** Επίδομα εκτός έδρας
Σε περίπτωση απασχόλησης του εργαζόμενου εκτός νομού της έδρας της επιχείρησης και όταν ακόμα η μετάβαση γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη ή τη συγκοινωνία, ο χρόνος εργασίας υπολογίζεται από τη στιγμή της αναχώρησης από την έδρα της επιχείρησης και η λήξη της εργασίας είναι η στιγμή της επαναφοράς του σε αυτή (η διαδρομή, εφόσον γίνεται εκτός νόμιμου ωραρίου, πληρώνεται απλή σαν ωρομίσθιο).
Σε περίπτωση που η εργασία εκτελείται εκτός νομού της έδρας της επιχείρησης και δεν γίνεται η επαναφορά του εργαζόμενου αυθημερόν στον τόπο διαμονής του, η επιχείρηση υποχρεούται με δικά της έξοδα να εξασφαλίσει σε αυτόν κατάλληλο οίκημα διαμονής, πλήρη διατροφή και να του καταβάλει επιπλέον 25% του ημερομισθίου του για κάθε ημέρα απασχόλησής του.
- 13.** Για τις περιπτώσεις των εργαζόμενων, που για την εκτέλεση της εργασίας απαιτείται η χρήση εταιρικού μεταφορικού μέσου, η εταιρία καλείται να καλύπτει τα έξοδα κίνησης και επισκευής των οχημάτων
- 14.** Επίδομα κίνησης για όλους τους εργαζόμενους που απαιτείται η μετακίνηση με δικό τους μεταφορικό μέσο στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, στο 5%
- 15.** Επίδομα επιμόρφωσης σε περίπτωση που απαιτείται για την εκτέλεση του έργου 5%
- 16.** Για όλους τους εργαζόμενους που είναι γονείς ή κηδεμόνες παιδιών ηλικίας έως 6 ετών προβλέπεται κάλυψη δαπάνης φύλαξης παιδιών 260 ευρώ μηνιαία.
- 17.** Σε όσους εργάζονται Κυριακές και επίσημες αργίες θα καταβάλλεται προσαύξηση 175%.
- 18.** Σε όσους εργάζονται νυκτερινές ώρες θα καταβάλλεται προσαύξηση 25%. Και το προβλεπόμενο επιπλέον ρεπό.
- 19.** Για όσο διάστημα προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία η τηλεργασία:
- A. Επιτρέπεται η τηλεργασία εάν αιτηθεί ο εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, αορίστου χρόνου, που έχει συμπληρώσει πλέον του 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, που δεν μπορεί να ξεπερνά την διάρκεια 6 μηνών, για την οποία διατηρεί το δικαίωμα της άμεσης ανάκλησης ανά πάσα στιγμή.
- B. Κανείς εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να είναι εξ ολοκλήρου τηλεεργαζόμενος. Δικαιούται να τηλεεργαστεί το πολύ 2 ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας, τις οποίες επιλέγει σε μηνιαία βάση και δεν μπορούν να αλλάξουν και να μετατοπιστούν για οποιονδήποτε λόγο.
- Γ. Δεν επιτρέπεται κανενός είδους διευθέτησης του χρόνου εργασίας στο καθεστώς της τηλεργασίας.
- Ε. Απαγορεύεται η τηλεργασία κατά την διάρκεια της μαθητείας, της πρακτικής άσκησης και της κατάρτισης.
- ΣΤ. Η αφομοίωση από τους εργαζόμενους νέων δεδομένων που σχετίζονται με την εκτέλεση του αντικείμενου της εργασίας και είναι υποχρέωση του εργοδότη, είτε αφορά απλή ηλεκτρονική ενημέρωση, είτε σεμινάρια, είτε συναντήσεις γίνεται υποχρεωτικά εντός του ωραρίου. Κάθε άλλη απασχόληση του εργαζόμενου πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του ωραρίου δηλώνεται και αποζημιώνεται με βάση τις αποδοχές για υπερωρία.
- Z. Είναι υποχρέωση του εργοδότη να αποσυνδέει την πρόσβαση του εργαζόμενου στα αρχεία, στις πλατφόρμες, στις εφαρμογές, με φραγές στο λογισμικό, στα ηλεκτρονικά μηνύματα της επιχείρησης μετά την λήξη του ωραρίου. Απαγορεύεται οποιαδήποτε όχληση του εργοδότης εταιρείας πριν και μετά τη

λήξη του ωραρίου, κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών και κατά τη διάρκεια των ρεπό του εργαζόμενου. Αποκλειστικά υπεύθυνη για την τήρηση του ωραρίου είναι η εργοδότη επιχείρηση.

Η. Το κόστος Εργασίας βαρύνει αποκλειστικά την επιχείρηση και περιλαμβάνει: πάγια έξοδα (ενδεικτικά η/υ, ακουστικά και μικρόφωνα, άλλα εξαρτήματα, γραφεία, εργονομικές καρέκλες, κατάλληλος φωτισμός, αερισμός, θέρμανση, πυρόσβεση, σύμφωνα με τα απαραίτητα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων), σταθερά έξοδα (π.χ. έξοδα δικτύων ίντερνετ, ρεύματος, τηλεφωνίας κοκ), γραφική ύλη και αναλώσιμα. Προϋπάρχουσες παροχές που αφορούν γενικά τους εργαζόμενους δεν συμψηφίζονται με τα κόστη του τηλεεργαζόμενου (π.χ. τηλεπικοινωνιακό πακέτο.)

Θ. Ισχύουν όσα καταρχήν προβλέπει η εργατική νομοθεσία και η παρούσα σύμβαση για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, προσθέτοντας κάθε νέα πρόβλεψη και εκτίμηση για νέους επαγγελματικούς κινδύνους που προκύπτουν από το καθεστώς της τηλεεργασίας. Η τηλεεργασία δεν αντικαθιστά αναρρωτικές και οποιεσδήποτε άλλες άδειες. Η τήρηση των μέτρων Υγείας και ασφάλειας είναι αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη.

Ι. Προσωπικά δεδομένα

Απαγορεύεται η χρήση των ψηφιακών καμερών, ειδικά λογισμικά παρακολούθησης και καταγραφής ενεργειών, μαγνητοφώνηση ή μαγνητοσκόπηση του εργαζόμενου. Δεν επιτρέπεται μετακύλιση ευθυνών του εργοδότη για την ασφάλεια επικοινωνιών και τη διαχείριση δεδομένων στον τηλεεργαζόμενο

ΙΑ. Σε κάθε περίπτωση εργαζόμενος που επιστρέφει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης μετά από τηλεεργασία, επανέρχεται αυτοδίκαια στη θέση και στους όρους εργασίας που του αντιστοιχούν.

20. Εξαμηνιαία αναπροσαρμογή των μισθών με βάση τον ανακοινωμένο πληθωρισμό.

Γ3. Δώρα

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 μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Στο δώρο συνυπολογίζεται η αναλογία του επιδόματος αδείας 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.
- Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια.
- Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.
- 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 την Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει αναλογία δώρου η οποία υπολογίζεται ως με ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες διάρκειας

της εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση που η σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα.

- Δεν αφαιρείται για τον υπολογισμό του Δώρου Πάσχα ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.
- Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια.
- Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.
- Ο χρόνος των αναρρωτικών αδειών.

Δ. Άδειες

1. Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές 20 εργάσιμες ημέρες τον πρώτο χρόνο, 21 εργάσιμες ημέρες τον δεύτερο, 22 εργάσιμες ημέρες τον τρίτο μέχρι τον ένατο. Με την συμπλήρωση του δέκατου χρόνου 25 εργάσιμες ημέρες και μετά τα εικοσιπέντε χρόνια 26 εργάσιμες ημέρες. Και σε κάθε περίπτωση ανεξαρτήτως εργοδότη
2. Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται επίδομα άδειας όσο και οι ημέρες άδειας και μέχρι 15.
3. Οι συμβασιούχοι δικαιούνται αναλογία άδειας 2 ημερών για κάθε μήνα εργασίας, καθώς και επίδομα άδειας 2 ημερών ομοίως για κάθε μήνα εργασίας και μέχρι μισό μηνιαίο μισθό. Εφόσον έχουν συμπληρώσει συνολικά 10ετία στον ίδιο ή σε οποιοδήποτε εργοδότη, λαμβάνουν αναλογία άδειας 2,5 ημερών για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης καθώς και επίδομα άδειας 2,5 ημερών ομοίως για κάθε μήνα εργασίας και μέχρι μισό μηνιαίο μισθό.
4. Άδεια γάμου επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές.
5. Γονική άδεια με αποδοχές ανά τέκνο και για την περίοδο της προσχολικής αγωγής και για όλη την διάρκεια του σχολικού βίου του τέκνου (άδεια ανατροφής, φροντίδας, απουσίας για ασθένεια εξαρτημένων μελών) ως 2 ημέρες το μήνα και μέχρι συνολικά 10 το χρόνο.
6. Επιπλέον 10 ημέρες άδειας (συνολικά 20 το χρόνο) για γονείς και κηδεμόνες που έχουν παιδιά με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία, κ.λ.π. που προβλέπονται από τον ν. 1483/84
7. Άδεια για διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις όσες χρειαστούν, χωρίς αποδοχές.
8. Άδεια 10 εργάσιμων ημερών σε όσους εργαζόμενους έχουν χηρέψει ή στον διαζευγμένο γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού.
9. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 3 ημέρες επιπλέον άδεια με αποδοχές.
10. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς 3 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς α' και β' βαθμού.
11. Σπουδαστική άδεια δύο 15 ημερών με αποδοχές, χωρίς να συμψηφίζεται με την κανονική άδεια.
12. Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων τους ή αιμοκάθαρσης 30 ημέρες το χρόνο με αποδοχές.
13. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων και τους αντιπροσώπους τους στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
14. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους και ειδικότερα:
 - α) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα του, Αναπληρωτή Γραμματέα και Ταμιά των σωματείων τρεις (3) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από πεντακόσια (500) και πέντε (5) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι περισσότερα από πεντακόσια (500),
 - β) στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ως άνω σωματείου, δύο (2) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από πεντακόσια (500) και τρεις (3) ημέρες τον μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι περισσότερα από πεντακόσια (500),
 - γ) στους αντιπροσώπους του σωματείου αυτού στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων στα οποία συμμετέχουν.
15. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τα οριζόμενα στις προηγούμενες παραγράφους θεωρείται

χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους.

16. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιονδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις, η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικά αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο.
17. Η πρότερη ενημέρωση του εργοδότη κατά το παρόν άρθρο, περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.
18. Σε αντικατάσταση των Vodafone day, Family day και Volunteer day, που μέχρι σήμερα παρέχονται οικειοθελώς, θεσπίζονται 5 μέρες επιπλέον αδειάς με πλήρεις αποδοχές, πέραν της κανονικής ετήσιας άδειας, για όλους τους εργαζόμενους στην Vodafone, στην 360 Connect και στις λοιπές θυγατρικές της και για όλους τους εργαζόμενους που δουλεύουν για αυτές, για έκτακτους προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους, όποτε εκείνοι το επιθυμούν.

Ε. Προστασία Μητρότητας και Πατρότητας

1. Επέκταση της άδειας κυήσεως και τοκετού σε όλες τις γυναίκες. Να είναι δύο μήνες πριν τον τοκετό και έξι μετά με πλήρεις αποδοχές και ασφαλιστικά δικαιώματα. Επί πλέον ένα χρόνο γονική άδεια με πλήρεις αποδοχές και ασφαλιστικά δικαιώματα στη μάνα ή τον πατέρα.
2. Απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για 2 έτη μετά τον τοκετό.
3. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για χρονικό διάστημα 24 μηνών από τον τοκετό είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά 2 ώρες κάθε μέρα και τους επόμενους δέκα μήνες αντίστοιχα κατά 1 ώρα.
4. Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά 2 ώρες, για γονείς και κηδεμόνες που έχουν παιδιά με διανοητικά προβλήματα ή σωματική αναπηρία, κ.λ.π. που προβλέπονται από τον ν. 1483/84 χωρίς περικοπές των αποδοχών τους.
5. Για την περίοδο της εγκυμοσύνης η έγκυος απομακρύνεται από βαριές και ανθυγιεινές εργασίες χωρίς να χάνει τα δικαιώματά της (οικονομικά, ασφαλιστικά κ.α.). Σαν τέτοια θεωρείται και η εργασία σε βάρδιες, το ακουστικό, τα νυχτερινά.
6. Τα μέλη των μονογονεϊκών οικογενειών εργάζονται μόνο πρωινή βάρδια, ή μπορούν εναλλακτικά να επιλέξουν όποια επιθυμούν μέχρι τα παιδιά να φτάσουν στην ηλικία των 10 ετών.
7. 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.

ΣΤ.

Για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους δουλειάς

Αναγνωρίζονται ως επαγγελματικές ασθένειες στον κλάδο:

Διάφορα είδη καρκίνου, Παθήσεις αυχενικού συνδρόμου, καρπιαίου σωλήνα, οσφυαλγίες και λοιπές μυοσκελετικές παθήσεις (στο σύνολο του κλάδου, ειδικά όσοι εργάζονται σε γραφεία, και στην παραγωγή) προβλήματα στο δέρμα, παθήσεις πνευμόνων, και παθήσεις ανώτερου αναπνευστικού, όπως πολύ συχνές φαρυγγίτιδες και πολύποδες στις φωνητικές χορδές. (ειδικά οι εργαζόμενοι που εργάζονται με ακουστικό), εργασιακό στρες, mobbing, Προβλήματα ακοής: Έχουν παρατηρηθεί αρκετές περιπτώσεις μερικής ή ολικής κώφωσης. Επίσης πολύ συχνά εμφανίζονται προβλήματα ωτίτιδας (ειδικά οι εργαζόμενοι αποκλειστικού ακουστικού ή και μερικού. Επηρεασμός όρασης με αποτέλεσμα εμφάνιση μυωπικών προβλημάτων ειδικά όσοι εργάζονται σε γραφεία. Στις παραπάνω περιπτώσεις να προβλέπεται αλλαγή αντικειμένου εργασίας, ώστε να μην επιβαρύνεται υγεία του εργαζόμενου.

Ένταξη στα βαρέα και ανθυγιεινά σε όσους εργαζόμενους έχουν αποκλειστικό αντικείμενο εργασίας την τηλ. Εξυπηρέτηση (αποκλειστικό ακουστικό), τεχνικούς πεδίου και σταθμών βάσης

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. Πλήρης σύνταξη γι' αυτούς που δεν μπορούν να εργαστούν.

Επιπρόσθετα ρούχα, παπούτσια, κράνος ασφαλείας όπου χρειάζεται που πρέπει να ανανεώνονται σε ετήσια βάση το αργότερο. Αντίστοιχα ισχύουν για όλο τον εξοπλισμό: εργαλειοθήκες, σκάλες, ακουστικά κλπ. Με αποκλειστική ευθύνη και επιβάρυνση φορολογική και άλλη του εργοδότη Άμεση κατάργηση των μονοπρόσωπων συνεργείων και στην σταθερή, και στην καλωδιακή και στην κινητή τηλεφωνία, γενικά σε όλο το εύρος των εργασιών . Υποχρεωτικά και ανάλογα με την φύση της εργασίας από 2 εργαζόμενοι και πάνω.

Εργονομικά γραφεία, καρέκλες, υποπόδια για όλους τους εργαζόμενους σε γραφείο και ατομικά ακουστικά, και οθόνη, σταθερές θέσεις εργασίας, για όσους εργάζονται με ακουστικό ή σε οθόνες υψηλής απεικόνισης, με αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη.

Εταιρικά αυτοκίνητα για τις μετακινήσεις εκτός γραφείου εργασίας με αποκλειστική επιβάρυνση και φορολογική του εργοδότη και όχι του εργαζόμενου.

Για οποιαδήποτε εργασία σε σταθμούς βάσης κινητής επιβάλετε η παύση της λειτουργίας του σταθμού καθ' όλη την διάρκεια των εργασιών (επιβλαβής η-μ ακτινοβολία)

ιατρικό check up που προβλέπει κάθε χρόνο: δωρεάν εξετάσεις γενικές, όρασης, καρδιογράφημα, και επιπρόσθετα ακούγραμμα για όσους δουλεύουν με ακουστικό και επιπλέον καρδιολογικές για όσους επιτελούν χειρωνακτικές εργασίες εκτός γραφείου, και καρκινικοί δείκτες για τους εργαζόμενους σε σταθμούς βάσης κινητής. *ιδιαίτερη φροντίδα* στις εγκύους και γενικότερα στις εργαζόμενες γυναίκες.

Κατοχυρώνεται η εργοδοτική εισφορά για την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου από τον επαγγελματικό κίνδυνο.

Ειδικότερα για την περίοδο καύσωνα

1. Άμεση διακοπή όλων των υπαίθριων εργασιών όταν η θερμοκρασία ξεπεράσει τους 38ο C. Πλήρης καταβολή του μεροκάματου χωρίς καμία περικοπή. Άμεση διακοπή όλων των εργασιών όταν η θερμοκρασία ξεπεράσει τους 38ο C σε ιδιαίτερα επιβαρυσμένους θερμικά χώρους (γιαπιά, μηχανοστάσια, χυτήρια, ναυπηγικές εργασίες, υαλουργίες, μηχανουργεία, θερμοκήπια, κτλ). Πλήρης καταβολή του μεροκάματου χωρίς καμία περικοπή.
2. Περιορισμός άλλων βαριών εργασιών όταν οι συνθήκες θερμοκρασίας και υγρασίας δημιουργούν ασφυκτικές συνθήκες.
3. Αποχή από την εργασία, όταν επικρατούν συνθήκες καύσωνα, των εργαζομένων που εντάσσονται σε ομάδες υψηλού κινδύνου (καρδιοπαθείς, πνευμονοπαθείς, διαβητικοί, νεφροπαθείς, εγκυμονούσες, κτλ). Πλήρης καταβολή του μεροκάματου.
4. Ύπαρξη διαλειμμάτων κατάλληλης διάρκειας για τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων.
5. Δημιουργία κατάλληλων κλιματισμένων χώρων διαλείμματος για την ανάπαυση των εργαζομένων.
6. Διάθεση σε συνεχή βάση στους εργαζόμενους πόσιμου δροσερού νερού κοντά στο χώρο εργασίας τους.
7. Ύπαρξη και λειτουργία κλιματισμού στους χώρους εργασίας όπου αυτό είναι εφικτό. (Σημειώνουμε ότι πολλές φορές η εργοδοσία, για να αποφύγει το κόστος της εγκατάστασης κλιματιστικών, προφασίζεται ότι η λειτουργία τους δεν είναι συμβατή με την παραγωγική διαδικασία.)
8. Επαρκής γενικός εξαερισμός σε όλους τους χώρους εργασίας με εγκατάσταση ανεμιστήρων

στα ψηλά σημεία των αιθουσών και αερισμός με φυγοκεντρικούς ανεμιστήρες.

9. Επαρκής ανανέωση του αέρα των εργασιακών χώρων με προσαγωγή νωπού αέρα και ταυτόχρονη απαγωγή του αέρα του χώρου εργασίας.

10. Απαγωγή των ρύπων και του θερμού αέρα όσο το δυνατό πιο κοντά στην πηγή τους.

11. Μόνωση των πηγών θερμότητας (μεγάλων μηχανών, κτλ).

12. Θερμομόνωση της πλάκας ή στέγης.

Z. Επιπλέον Διατάξεις

1. Καταργείται η συνακρόαση και η οποιαδήποτε μορφή παρακολούθησης και καταγραφής των εργαζόμενων
2. Απαγορεύονται και καταργούνται οι κάμερες στους χώρους εργασίας
3. Μέχρι την πλήρη κατάργηση των συστημάτων αξιολόγησης. Αποδεδειγμένα τα συστήματα αξιολόγησης από τις απολαβές, δεν αποτελούν αιτία απόλυσης.
4. Μετά τα 5 χρόνια σε ακουστικό γίνεται εναλλαγή του εργαζόμενου σε θέση γραφείου
5. Μετά τα 5 χρόνια σε κυλιόμενη βάρδια γίνεται εναλλαγή του εργαζόμενου σε πρωινή βάρδια
6. Εξασφάλιση μετακίνησης των εργαζόμενων στον τόπο εργασίας τους με θέσπιση δρομολογίων πούλμαν με έξοδα του εργοδότη (Κηφισός, Μεταμόρφωση, Φοίνικας για όλες τις βαρδιες)
7. Ετήσια κάρτα απεριορίστων διαδρομών για όλα τα μέσα από τον εργοδότη