

Τι είναι νόμιμο ωράριο;

Είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν.

Τι είναι συμβατικό ωράριο;

Είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή του κανονισμού της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νομίμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

Πόσες ώρες είναι το ανώτατο συμβατικό ωράριο;

Από την 1/1/84 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα.

Συγκεκριμένα όμως για τον κλάδο μας, Τεχνικοί (Ηχολήπτες και Ηλεκτρονικοί) Ραδιοφωνίας, οι καθοριζόμενες με την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αποδοχές, οφείλονται για πενθήμερη, συνεχούς ωραρίου, επτάωρη ανά ημέρα, εβδομαδιαία εργασία τριάντα πέντε (35) ωρών.

Πότε δουλεύουμε υπερωρία;

Με το άρθρο 4 του Ν.2874/00 καταργείται για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα, η υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασία. Παρέχεται η ευχέρεια στον εργοδότη, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα να απασχολήσει τον εργαζόμενο για 3 ώρες (ιδιόρρυθμη υπερωρία) πέραν του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου. Η πέραν των 43 ωρών απασχόληση θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Απαιτείται δηλαδή έγκριση του ΣΕΠΕ ή του Υπουργού, στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί το ΣΕΠΕ.

Πώς αμείβονται οι υπερωρίες;

Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά, σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται, για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ως τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για πάνω από 120 ώρες ετησίως δικαιούται προσαύξηση 75%. Στην περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης δικαιούνται το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150%.

Ποια είναι η προσαύξηση του ωρομισθίου στις υπερωρίες;

Με αναγωγή από 120 ώρες ετησίως η αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης διαμορφώνεται ως εξής:

40 - 43 ώρες

+50%

43 - 45,6 ώρες

+50%

45,6 - 48 ώρες

+75%

48 + ώρες

+150% ("παράνομη" υπερωρία)

Τι είναι η νυχτερινή εργασία;

Νυχτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί. Στις νυχτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του, οπότε υπάρχει και η ανάλογη αμοιβή (π.χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι τις 2 το πρωί, οι 4 ώρες, 6-10 είναι ημερήσιες και οι άλλες 4, 10-2 νυκτερινές).

Πως αμείβομαι αν εργαστώ νύχτα;

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυκτερινής εργασίας (ωρομίσθιο+25%+υπερωρίες). Ο ίδιος υπολογισμός γίνεται σε περίπτωση νυκτερινής εργασίας κατά την Κυριακή. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή κανονισμοί ή πρακτικά συμφωνίας κ.λ.π. υπερισχύουν.

Επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή;

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες, χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

Πως αμείβομαι αν εργαστώ την Κυριακή;

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.

Ποιες είναι οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας για τους Τεχνικούς Ραδιοφωνίας;

Ημέρες υποχρεωτικής αργίας: α. Η 1η του έτους. β. Τα Θεοφάνια. γ. Η Καθαρή Δευτέρα. δ. Η 25η Μαρτίου. ε. Η Μεγάλη Παρασκευή. στ. Το Μεγάλο Σάββατο. ζ. Η Δευτέρα του Πάσχα. η. Η 1η Μαΐου. θ. Του Αγίου Πνεύματος. ι. Η Κοίμηση της Θεοτόκου. ια. Η 28η Οκτωβρίου. ιβ. Τα Χριστούγεννα. ιγ. Η 26η Δεκεμβρίου. ιδ. Όλες οι Κυριακές.

Μετά από πόσους μήνες εργασίας δικαιούμαι κανονική άδεια;

Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2002-2003 καθιερώνεται το δικαίωμα λήψης ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει 10 μήνες εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Πόσες μέρες άδειας δικαιούμαι;

Χρόνος Υπηρεσίας
Εργάσιμες ημέρες άδεια

1 χρόνος
20

2 χρόνια
21

3 χρόνια
22

10 υπηρεσία ή
12 προϋπηρεσίας
25

Οι ημέρες της ετήσιας κανονικής άδειας, για τον καθορισμό των οποίων συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία με στέρεο τρόπο αποδεικνυόμενη, καθορίζονται ως εξής:

Όσοι έχουν μέχρι και 8 χρόνια υπηρεσίας και προϋπηρεσίας δικαιούνται τόσες ημέρες αδείας όσες προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία.

Για κάθε έτος απασχόλησης πέραν από τα οκτώ (8) έτη υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας η ετήσια άδεια αυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα ανά έτος και μέχρι να συμπληρωθούν τριάντα μία (31) συνολικά εργάσιμες ημέρες ετήσιας κανονικής άδειας.

Και μετά την αύξηση των ημερών της ετήσιας κανονικής αδείας των τεχνικών το επίδομα αδείας δεν αυξάνεται αλλά παραμένει στα νόμιμα όρια.

Στις ημέρες κανονικής αδείας των τεχνικών δεν περιλαμβάνονται οι ημέρες της εβδομάδας κατά τις οποίες αυτοί δεν εργάζονται λόγω της εφαρμογής του συστήματος της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας.

Από 1ης Ιανουαρίου 2008 οι ημέρες της ετήσιας κανονικής άδειας, για τον καθορισμό των οποίων συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία με στέρεο τρόπο αποδεικνυόμενη, καθορίζονται ως εξής:

Όσοι έχουν μέχρι και 8 χρόνια υπηρεσίας και προϋπηρεσίας δικαιούνται τόσες ημέρες αδείας όσες προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία.

Για κάθε έτος απασχόλησης πέραν από τα οκτώ (8) έτη υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας η ετήσια άδεια αυξάνεται κατά δύο (2) εργάσιμες ημέρες ανά έτος και μέχρι να συμπληρωθούν τριάντα μία (31) συνολικά εργάσιμες ημέρες ετήσιας κανονικής άδειας.

Και μετά την αύξηση των ημερών της ετήσιας κανονικής άδειας των τεχνικών το επίδομα αδείας δεν αυξάνεται αλλά παραμένει στα νόμιμα όρια.

Στις ημέρες κανονικής άδειας των τεχνικών δεν περιλαμβάνονται οι ημέρες της εβδομάδας κατά τις οποίες αυτοί δεν εργάζονται λόγω της εφαρμογής του συστήματος της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας. (ΣΣΕ 2007-2008).

Πώς αμείβομαι για τις μέρες αδείας;

Οι αποδοχές που καταβάλλονται είναι οι συνήθεις, δηλαδή όλα τα χρήματα που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν εργαζόταν. Επιπλέον καταβάλλεται επίδομα αδείας (αποδοχές 15 ημερών).

Τι άδεια δικαιούμαι σε περίπτωση γάμου;

Οι τεχνικοί (Ηχολήπτες και Ηλεκτρονικοί) δικαιούνται άδεια γάμου με πλήρεις αποδοχές, η οποία ανέρχεται σε δεκαπέντε (15) συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες.

Τι άδεια δικαιούται ο πατέρας σε περίπτωση γέννησης παιδιού;

Χορηγείται στον πατέρα άδεια 2 εργάσιμων ημερών με αποδοχές λόγω γεννήσεως παιδιού.

Πόσες εβδομάδες διαρκεί η άδεια κυοφορίας και λοχείας;

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας με βάση τη Εθνική Γενική ΣΣΕ είναι 17 εβδομάδες. Οι πρώτες 8 χορηγούνται πριν τη πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι 9 μετά. Η μητέρα δικαιούται χρηματική παροχή από το ΙΚΑ και επίδομα από τον ΟΑΕΔ, έως ότου καλύψει τις αποδοχές που θα έπαιρνε, εάν εργαζόταν κανονικά.

Η άδεια τοκετού (μητρότητας), για Τεχνικούς Ρ/Σ ΣΣΕ 2-3-2004, καθορίζεται κατά 1 εβδομάδα μεγαλύτερη από 1ης 1ου 2004, και κατά 1 εβδομάδα επιπλέον του 2004, από 1ης 1ου 2005, από εκείνη που προβλέπεται στην εκάστοτε κείμενη εργατική νομοθεσία.

Τι είναι η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο);

Οι εργαζόμενες μητέρες έχουν δικαίωμα να διακόπτουν την εργασία τους για μία ώρα κάθε μέρα ή να προσέρχονται ή να αποχωρούν από την εργασία τους αντίστοιχα μία ώρα αργότερα ή μία ώρα νωρίτερα για διάστημα 2,5 ετών από την ημερομηνία τοκετού. Με συμφωνία είναι δυνατό η μείωση του χρόνου εργασίας να οριστεί σε 2 ώρες για έναν χρόνο μετά τον τοκετό και επιπλέον 1 ώρα για ένα ακόμη εξάμηνο. Την άδεια αυτή μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση της η μητέρα.

Πόσες μέρες δικαιούμαι άδεια για την ανατροφή του παιδιού (γονική άδεια);

3,5 μήνες, έως ότου το παιδί γίνει 3,5 ετών που δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Το δικαίωμα είναι αυτοτελές και χορηγείται για κάθε παιδί. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών.

Χορηγείται κάποια επιπλέον άδεια στους άγαμους -ες, χήρους -ες, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού;

Στους εργαζόμενους-ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτών που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με 3 παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει 12 ετών και δεν αφορά στους διαζευγμένους γονείς.

Πόσες μέρες άδεια δικαιούμαι για περίθαλψη ασθενούντων μελών της οικογένειάς μου;

Εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές 6 ημερών για κάθε έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Αυξάνεται σε 8 ημέρες αν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 αν προστατεύει περισσότερα από δύο. Εξαρτώμενα θεωρούνται τα παιδιά έως 16 ετών και ο ή η σύζυγος, οι γονείς, τα άγαμα αδέλφια, που για λόγους οξείας ή βαριάς ασθένειας δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών.

Πόσες μέρες άδεια δικαιούμαι για σχολική παρακολούθηση;

Χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς με παιδί ηλικίας έως 16 ετών άδεια σχολικής παρακολούθησης. Μπορούν να απουσιάσουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα έως τη συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών και είναι με αποδοχές.

Είμαι γονέας με ανάπηρο παιδί. Δικαιούμαι μειωμένο ωράριο;

Οι γονείς με πλήρη απασχόληση που εργάζονται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα, έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν μείωση ωραρίου τους κατά μία ώρα με ανάλογη περικοπή των μισθών.

Τι άδεια δικαιούμαι για να ψηφίσω στις εκλογές;

Η άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος για την άσκηση του εκλογικού του δικαιώματος είναι με αποδοχές. Δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια και η διάρκειά της εξαρτάται από τη χιλιομετρική απόσταση. Όσοι εργάζονται με πενθήμερη απασχόληση δικαιούνται 1 εργάσιμη μέρα αν πρέπει να διανύσουν απόσταση από 200-400 χλμ., από 401 και πάνω 2 εργάσιμες ημέρες και 3 για τα νησιά. Όσοι εργάζονται με εξαήμερη απασχόληση δικαιούνται 1 εργάσιμη μέρα αν πρέπει να διανύσουν απόσταση από 100-200 χλμ, 2 από 201-400 χλμ και από 401 κι πάνω ή για τα νησιά 3 εργάσιμες ημέρες.

Μηνιαίος Μισθός

Αποδοχές ενός μήνα, 25 εργάσιμων ημερών κατά κύριο λόγο.

Τρόπος - Τόπος - Χρόνος καταβολής αποδοχών

Τρόπος:

Η καταβολή αποδοχών γίνεται πάντοτε σε χρήματα και το καταβαλλόμενο ποσό πρέπει να καλύπτει τις νόμιμες αποδοχές (αποδοχές που προκύπτουν από την ΣΣΕ).

Τόπος:

Σύμφωνα με το άρθρο 2 ΒΔ 24/7-21-8-1920 οι αποδοχές απαγορεύεται να καταβάλλονται σε άλλο τόπο πλην εκείνου που παρέχεται η εργασία.

Χρόνος:

Η καταβολή των δεδουλευμένων τακτικών αποδοχών (Σ.Σ.Ε Ε.Τ.Ε.Ρ - Ε.Ι.Ι.Ρ.Α 2/3/2004) γίνεται την τελευταία εργάσιμη ημέρα κάθε μήνα.

Τα παραπάνω στοιχεία του τρόπου, τόπου και χρόνου καταβολής αποδοχών είναι απαραίτητο να περιέχονται στην Ατομική Σύμβαση Εργασίας η οποία καταρτίζεται με την έναρξη της εργασιακής σχέσης (Π.Δ. 156/94).

Εξοφλητικές αποδείξεις (εκκαθαριστικά σημειώματα):

Ο εργοδότης κατά την εξόφληση (πληρωμή μετρητά ή μέσω τραπεζικού λογαριασμού) των αποδοχών είναι υποχρεωμένος, βάσει του άρθρου 18 παρ. 1 Ν. 1082/80, να χορηγεί στον εργαζόμενο εξοφλητική απόδειξη στην οποία να φαίνεται αναλυτικά το ποσό πληρωμής καθώς και η αιτία καταβολής του (π.χ βασικός μισθός, επίδομα προϋπηρεσίας, οικογενειακό επίδομα (γάμου, παιδιών), ανθυγιεινής εργασίας, προσαύξηση υπερωριακής - νυχτερινής - Κυριακής ή άλλης αργίας απασχόληση κ.λ.π). Επίσης πρέπει να φαίνονται και οι πάσης φύσεως κρατήσεις που έγιναν επί των αποδοχών. Γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι έλαβε συγκεκριμένο ποσό, χωρίς να υπάρχει ανάλυση του παραπάνω ποσού και αιτιολόγηση καταβολής του, δεν θεωρείται εξοφλητική απόδειξη.

Ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την σχέση εργασίας του;

Ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί ή να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του με ρητή δήλωση ή και

σιωπηρά. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, αλλά ενδεχόμενα μόνο την ετήσια άδειά του και τις αποδοχές για την άδεια που δεν πήρε, καθώς και το επίδομα αδείας του.

Απόλυση

Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι :

Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο

Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (βλ. παρακάτω) εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία

Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή.

Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.

Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας και λάβει την αποζημίωση μπορεί να προσβάλλει την απόλυσή του;

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του “με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου” δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

Μπορεί ο εργοδότης να απολύσει τον εργαζόμενο όταν έχει άδεια ή απουσιάζει λόγω ασθένειας από την εργασία του;

Απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου όταν τελεί σε άδεια ή και διαθεσιμότητα. Σε περίπτωση μικρής διάρκειας ασθένειας του μισθωτού δεν μπορεί να γίνει απόλυσή του, όπως και προκειμένου για γυναίκα στη διάρκεια της λοχείας.

Επιτρέπεται να απολύεται έγκυος γυναίκα;

Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα, αν είχε επιπλοκές λόγω του τοκετού, απαγορεύεται.

Εκτός των εγκύων και των αδειούχων, ποιοι άλλοι δεν επιτρέπεται να απολυθούν;

Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.

Αν ο εργοδότης αλλάξει τους όρους εργασίας έχει κανένα δικαίωμα ο εργαζόμενος;

Ο εργοδότης που αυθαίρετα μεταβάλλει τους όρους εργασίας του εργαζόμενου κατά τρόπο που να προκαλείται υλική ή ηθική ζημία σε αυτόν, θεωρείται ότι προκαλεί με την συμπεριφορά του “βλαπτική μεταβολή” των όρων εργασίας του εργαζομένου.

Τα Δικαστήρια έχουν κρίνει ως βλαπτική μεταβολή; Την μετάθεση του εργαζόμενου σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, που δεν προβλέπεται από την σύμβαση εργασίας, την μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.

Την ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.

Τη μεταβολή του ωραρίου απασχόλησης πέραν του νομίμου.

Την μεταβολή του είδους της εργασίας.

Τη μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση μισθού.

Την συστηματική καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών κ.α.

Την τοποθέτηση νεότερου προϊσταμένου με μειωμένα προσόντα.

Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση βλαπτικής μεταβολής των συνθηκών εργασίας του;

Στην περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται επιλεκτικά:

Να θεωρήσει τη μεταβολή σαν άκυρη καταγγελία και να ασκήσει μέσα στην νόμιμη 3μηνη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή των μισθών υπερημερίας ή την επιδίκαση της αποζημίωσής του.

Να επιμείνει στην τήρηση των όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του, χωρίς να αποδεχθεί τις προτεινόμενες διαφορετικές υπηρεσίες.

Να διατηρήσει τις επιφυλάξεις του και να προσφύγει στα Δικαστήρια για να ζητήσει την αναγνώριση της βλαπτικής μεταβολής και να ζητήσει αποζημίωση για ηθική βλάβη εξαιτίας της προσβολής της προσωπικότητάς του.

Πότε είναι άκυρη η απόλυση;

Σύμφωνα με το νόμο και τη νομολογία έχει κριθεί ότι η απόλυση είναι άκυρη:

Όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης ή στην περίπτωση που προβλέπεται η πληρωμή της αποζημίωσης με δόσεις καθυστερήσει η πληρωμή μίας δόσης.

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαίωματος πχ καταχρηστική είναι η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκασης προς τον εργαζόμενο και για άσχετο λόγο με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.

Καταχρηστική είναι επίσης η απόλυση που γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου.

Στην περίπτωση απόλυσης εργαζόμενου συνδικαλιστή, εφόσον του επιδίδεται η καταγγελία χωρίς άδεια απόλυσης, πρέπει να διαμαρτύρεται και να δηλώνει την συνδικαλιστική του δράση στον εργοδότη που παριστάνει πάντα ότι τάχα δεν την γνωρίζει και να αρνείται να παραλάβει την καταγγελία πριν κοινοποιήσει δήλωση γνωστοποίησης της συνδικαλιστικής του ιδιότητας, αφού συμβουλευτεί δικηγόρο. Κι αυτό γιατί τα Δικαστήρια συνήθως δέχονται ότι αν ο εργοδότης δεν γνώριζε την συνδικαλιστική ιδιότητα του εργαζόμενου η απόλυση είναι έγκυρη.

Καταχρηστική επίσης είναι η απόλυση του εργαζόμενου όταν γίνεται λόγω διεκδίκησης των αξιώσεων του ή άρνησής του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

Καταχρηστική γενικά κρίνεται η απόλυση όχι μόνο όταν δεν δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό λόγο αλλά οφείλεται και σε επλήψιμα κίνητρα του εργοδότη η απόδειξη των οποίων μπορεί να προκύπτει από τη διαπίστωση της απουσίας σοβαρού λόγου για την απόλυση.

Ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζόμενου αν η απόλυσή του είναι άκυρη;

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Υπάρχει προθεσμία για την άσκηση αυτής της αγωγής;

Υπάρχει σύντομη προθεσμία τριών μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης για την άσκηση της αγωγής ακυρώσεως της απόλυσης. Αν η αγωγή ασκηθεί μετά το τρίμηνο απορρίπτεται ακόμη και αν ο λόγος ακυρώσεως είναι προφανής και σπουδαίος. Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες

του εργαζόμενου.

Ποια τα δικαιώματα του εργαζομένου αν δεν του καταβάλλεται πλήρης ή καθόλου αποζημίωση;

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει την αποζημίωση η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται μέσα σε 6 μήνες από τότε, που του κοινοποιήθηκε η απόλυσή του να ζητήσει την πληρωμή της αποζημίωσης ή του συμπληρωματικού ποσού αν του καταβλήθηκε ελλιπής.

Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση;

Η αποζημίωση του εργαζομένου σε περίπτωση απόλυσης καθορίζεται με βάση την ιδιότητά του: δηλαδή το ότι είναι υπάλληλος και του χρόνου διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα ανάλογα με το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης του μισθωτού. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται και τα δώρα εορτών και επίδομα αδειάς προσθέτοντας 1/6 στις μηνιαίες συνολικές αποδοχές.

Τι αποζημίωση δικαιούμαι σε περίπτωση απόλυσης;

Αποζημίωση των υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

Χρόνος υπηρεσίας

Αποζημίωση

Χρόνος Υπηρεσίας

Αποζημίωση

2 μηνών- 1 έτους

1 μηνός

17 ετών συμπληρωμ

13 μηνών

1 έτους συμπλ.-4 ετών

2 μηνών

18 ετών συμπληρωμ

14 μηνών

4 ετών συμπλ.-6 ετών

3 μηνών

19 ετών συμπληρωμ

15 μηνών

6 ετών συμπλ.-6 ετών

4 μηνών

20 ετών συμπληρωμ

16 μηνών

8 ετών συμπλ.-6 ετών

5 μηνών

21 ετών συμπληρωμ

17 μηνών

10 ετών συμπληρωμ.

6 μηνών

22 ετών συμπληρωμ

18 μηνών

11 ετών συμπληρωμ.

7 μηνών

23 ετών συμπληρωμ

19 μηνών

12 ετών συμπληρωμ.

8 μηνών

24 ετών συμπληρωμ
20 μηνών

13 ετών συμπληρωμ.
9 μηνών
25 ετών συμπληρωμ
21 μηνών

14 ετών συμπληρωμ.
10 μηνών
26 ετών συμπληρωμ
22 μηνών

15 ετών συμπληρωμ.
11 μηνών
27 ετών συμπληρωμ
23 μηνών

16 ετών συμπληρωμ.
12 μηνών
28 ετών συμπληρωμ
24 μηνών

Πάντα προσθέτουμε στην αποζημίωση το 1/6 των μηνιαίων συνολικών αποδοχών

Χρειάζεται ΦΕΚ για ν' αρχίσει να ισχύει η ΣΣΕ;

Όχι. Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης ενός πρωτότυπου της από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο της συνδ. οργάνωσης στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας, όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ. Ειδικά όμως, η ΕΓΣΣΕ, οι Κλαδικές και οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, ισχύουν από την ημέρα κατάθεσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Τι υπερισχύει, η ΣΣΕ ή η ατομική Σύμβαση Εργασίας;

Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ. Οι όροι εργασίας των ΣΣΕ που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου.

Τι σημαίνει “κήρυξη υποχρεωτικής ΣΣΕ”;

Ο Υπουργός Εργασίας, με απόφασή του και μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος κάποια ΣΣΕ η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης. Η απόφαση του Υπουργού δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η διάκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να γίνει με βάση διάφορα κριτήρια.

Με βάση το είδος της εργασίας των μελών και το είδος της παραγωγικής διαδικασίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και επιχειρησιακές.

Με βάση τη γεωγραφική εμβέλεια μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να έχει τοπικό, περιφερειακό ή πανελλαδικό χαρακτήρα.

Με βάση τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις προκύπτει η διάκρισή τους κατά βαθμούς.

Με βάση το τελευταίο αυτό κριτήριο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαιρούνται σε :

I. Πρωτοβάθμιες

Αυτές διακρίνονται σε σωματεία, τοπικά παραρτήματα και ενώσεις προσώπων.

Το σωματείο ιδρύεται από είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους που υπογράφουν το καταστατικό του. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου και εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου.

Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης έχουν δικαίωμα να γίνουν μέλη των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων, με την προϋπόθεση ότι η ίδρυσή τους προβλέπεται από το καταστατικό της κύριας οργάνωσής τους.

Οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται από δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενους με ιδρυτική πράξη που υπογράφουν, καταθέτουν στο Ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον εργοδότη. Η σύσταση και λειτουργία τους προβλέπεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι σαράντα (40) εργαζόμενους και με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του.

II. Δευτεροβάθμιες

Σ' αυτές συγκαταλέγονται οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα, που συνιστώνται από δύο ή περισσότερα σωματεία.

III. Τριτοβάθμιες

Συγκροτούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΓΣΕΕ). Μέλη της είναι Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα.

Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Μέλος πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να είναι κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στην επιχείρηση-εκμετάλλευση ή στον κλάδο απασχόλησης. Ανήλικοι που έχουν τη νόμιμη ηλικία για εργασία και αλλοδαποί με άδεια εργασίας έχουν δικαίωμα εγγραφής. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να γίνει μέλος δύο το πολύ πρωτοβάθμιων σωματείων, ενός επιχειρησιακού και ενός κλαδικού, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Είναι ισχυρή διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής οργάνωσης που απαγορεύει τη συμμετοχή των μελών της σε άλλη οργάνωση. Η άρνηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης για εγγραφή μέλους ελέγχεται δικαστικά.

Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων

Απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η άσκηση κερδοσκοπικής δραστηριότητας.

Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι :

Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών τους

Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας τους και τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών, εκδηλώσεων και εορτών

Η επιχορήγηση από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις για κάλυψη λειτουργικών δαπανών τους.

Απαγορεύεται ρητά κάθε οικονομική ενίσχυση από εργοδότες, εργοδοτικές οργανώσεις, από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.

Δικαιώματα εργαζομένων στους τόπους εργασίας.

Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων στους χώρους εργασίας.

Δικαιούνται επίσης να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους στο χώρο της εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης.

Οι οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν τις ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης.

Οι συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορούν να γίνονται στον τόπο

εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης σε κατάλληλο χώρο που υποχρεούται να διαθέτει ο εργοδότης εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 80 εργαζόμενους. Ο εργοδότης μπορεί να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

Ο εργοδότης που απασχολεί πάνω από 100 εργαζόμενους υποχρεούται να παραχωρεί στην αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας.

Οι εκπρόσωποι του Δ.Σ. του Σωματείου ή όπου αυτό δεν υπάρχει, του Εργατικού Κέντρου, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την Επιθεώρηση των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν παρατηρήσεις.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συναντιέται τουλάχιστον μια φορά το μήνα με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Προστασία συνδικαλιστικής δράσης

Είναι άκυρη η καταγγελία των σχέσεων εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

Ποιοι προστατεύονται;

Είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη :

των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης

των μελών της προσωρινής διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο

των μελών της προσωρινής διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης

των μελών των συμβουλίων εργαζομένων

Η προστασία ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της.

Έκταση προστασίας

Αν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται 7 μέλη της διοίκησης

Αν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται 9 μέλη και

Αν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται 11.

Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Αν το Καταστατικό δεν προβλέπει, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, Αναπλ. Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Αναπλ. Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής τους. Προστατεύονται ακόμη τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης-εκμετάλλευσης ή του κλάδου απασχόλησης, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί από 80-150 εργαζόμενους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500. Σε επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 40 μέχρι 80 άτομα προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

Απαγορεύεται η μετάθεση των προστατευόμενων συνδικαλιστών χωρίς τη συγκατάθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης όπου ανήκουν.

Συμβούλια των εργαζομένων

Τα Συμβούλια των εργαζομένων είναι ένας θεσμός συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που τους αφορούν. Η συγκρότηση και η λειτουργία τους ρυθμίζονται από το ν.1767/88. Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση αρκεί να απασχολούνται 20 άτομα. Ο ν.1767/88 εφαρμόζεται σε κάθε μορφής επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Εξαιρούνται οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις για το ναυτεργατικό προσωπικό τους. Τα συμβούλια των εργαζομένων είναι τριμελή σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζομένους, πενταμελή σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 301-1000 εργαζομένους και επταμελή σε επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 1001 ατόμων. Σε περιπτώσεις ομίλου επιχειρήσεων μπορούν τα συμβούλια των επιμέρους

επιχειρήσεων να ορίσουν κοινούς εκπροσώπους για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων.

Αρμοδιότητες Συμβουλίων Εργαζομένων

Η λειτουργία των Συμβουλίων δεν αναιρεί τη λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έχουν μεταξύ τους σχέση συνεργασίας. Το Συμβούλιο ενημερώνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι τελευταίες το υποβοηθούν στο έργο του.

Το Συμβούλιο συναποφασίζει με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα.

για την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης

για την κατάρτιση κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας.

για την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης και τις νέες τεχνολογίες.

για τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης και εκπαίδευσης του προσωπικού.

για τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων.

για τον προγραμματισμό των κανονισμών αδειών.

για την επανένταξη αναπήρων από εργατικό ατύχημα.

για τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών εκδηλώσεων.

Για τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία με κανονιστική ισχύ, που ισχύει από την κατάθεσή της στο Υπουργείο Εργασίας.

Οι παραπάνω αρμοδιότητες ασκούνται από το Συμβούλιο, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Οι συμφωνίες μεταξύ Συμβουλίων και εργοδοτών δεν δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν με σ.σ.ε. ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Τα Συμβούλια, ακόμη, μελετούν και προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας, προτείνουν μέτρα για τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας και υποδεικνύουν τα μέλη της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας από τα μέλη τους.

Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση πληροφόρησης των Συμβουλίων για θέματα όπως αλλαγή νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμό των εγκαταστάσεων της, εισαγωγή νέας τεχνολογίας, αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού, τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων, τον προγραμματισμό τυχόν υπερωριακής απασχόλησης, τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα, τον Ισολογισμό, Απολογισμό και το Λογαριασμό Εκμετάλλευσης της Επιχείρησης. Όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ο εργοδότης έχει υποχρέωση διαβούλευσης με τα Συμβούλια εργαζομένων στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων και σε όσες άλλες περιπτώσεις προβλέπεται διαβούλευση από γενικούς ή ειδικούς νόμους.

Προστασία

Τα μέλη των Συμβουλίων εργαζομένων έχουν την ίδια προστασία που έχουν οι διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

