

Φεβρουάριος 2011

ΕΣΠΗΤ

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ

ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΕΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ – ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

ΝΟΜΟΣ 3846/2010

(ΟΙ ΑΡΧΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ - τμήμα τους τροποποιήθηκε με το ΝΟΜΟ 3899/2010)

1.Α. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

1.Β. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

α) «**εργαζόμενος μερικής απασχόλησης**», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,

β) «**συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση**», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π. δ.260/2006 και του ν.1767/1988.

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ως **εκπρόσωποι** των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

- α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,
- β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,
- γ) το συμβούλιο εργαζομένων,
- δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

5. Οι έγγραφες **ατομικές συμβάσεις** των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.

Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%).

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν **δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας**, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α. ν.539/1945, όπως ισχύει.

11. Αν παραστεί ανάγκη για **πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα** ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%.

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες.

Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

- α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου,
- β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση.

15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζόμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση.

16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν.2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο. Τ. Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν. Π. Δ. Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου.

Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες.

Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΘΕΣΜΟΥ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ – ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΕΞΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΣ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΜΙΜΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥΣ

Η παροχή εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης προϋποθέτει κατ' αρχήν συμφωνία των μερών (εργοδότη-εργαζόμενου). Τη μοναδική εξαίρεση στον κανόνα αυτό προβλέπει ρητά το άρθρο 38 παρ.2 εδ. γ. του ν.1982/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το αρ.2 ν.2639/1998 (όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τις πιο πάνω διατάξεις), το οποίο θεσπίζει δικαίωμα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς μερική απασχόληση με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας. Επιβολή εκ περιτροπής εργασίας σημαίνει υποχρεωτική για τους εργαζόμενους βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας με μείωση των ωρών ή και των ημερών εργασίας και με ανάλογη μείωση των αποδοχών, ήτοι υποχρεωτική μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους.

1.1. Η νομοθεσία θεσπίζοντας υπέρ του εργοδότη ένα τόσο δραστικό δικαίωμα, περιέχει κανόνα εξαιρετικού δικαίου, ως εκ τούτου απαγορεύεται τόσο η διασταλτική ερμηνεία της, όσο και η αναλογική εφαρμογή της σε άλλες περιπτώσεις, επομένως, απαγορεύεται να αναγνωρισθεί στον εργοδότη το δικαίωμα να επιβάλει μονομερώς οποιαδήποτε άλλη μορφή μερικής απασχόλησης ή να επιβάλει εκ περιτροπής εργασία χωρίς τη συνδρομή των προϋποθέσεων που θεσπίζει η διάταξη αυτή σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση.

1.2. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι ακόλουθες και απαιτείται να συντρέχουν σωρευτικά:

α) Να υφίσταται ήδη και να λειτουργεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης ή μερικής απασχόλησης με καθημερινή παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο.

β) Να επέλθει περιορισμός της δραστηριότητας του εργοδότη, ως τέτοιος δε δεν νοείται ο περιορισμός του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης, που δεν συνιστά επαναλαμβανόμενο εποχιακό φαινόμενο οφειλόμενο στο είδος της επιχείρησης ή στο είδος των προϊόντων της, αγαθών και υπηρεσιών, εξαιτίας του οποίου γεννώνται οικονομικοί λόγοι που παρέχουν στον εργοδότη το δικαίωμα να προβεί σε ομαδικές απολύσεις. Η αιτία που προκαλεί τον περιορισμό της δραστηριότητας του εργοδότη αποτελεί γεγονός που δικαιολογεί την αναδιοργάνωση της επιχείρησης και επιβάλλει μείωση προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους, επειδή καθιστά ιδιαίτερα υψηλές τις δαπάνες του προσωπικού. Δεν συντρέχει, ως εκ τούτου, περιορισμός της δραστηριότητας του εργοδότη, όταν η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικές ή ταμιακές δυσκολίες ή προβλήματα ρευστότητας, ούτε όταν η μείωση των εργασιών της επιχείρησης συνιστά, όπως αναφέρθηκε, αναμενόμενο εποχιακό φαινόμενο. Αν εκ των υστέρων αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη σχετικά με τον περιορισμό της δραστηριότητας της επιχείρησής του, η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, καθίσταται άκυρη και οι εργαζόμενοι δύνανται να διεκδικήσουν όλες τις αποδοχές τους (δικαστικά).

Εάν επίσης δεν συντρέχει λόγος ομαδικών απολύσεων, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να επιβάλλει καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, άλλως η επιβολή της καθίσταται ανεπίτρεπτα το μέσο για να μετακυλιστούν στους εργαζόμενους οι αρνητικές συνέπειες

της επιχειρηματικής δράσης, τις οποίες οφείλει να υποστεί μόνο ο εργοδότης, επειδή εντάσσονται στη σφαίρα κινδύνου του επιχειρηματία.

γ) Να προηγούνται οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

1) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,

2) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

3) το συμβούλιο εργαζομένων,

4) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

δ) Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Σε κάθε περίπτωση και όσον αφορά τόσο το σύνολο της σχετικής διαδικασίας όσο και το χρόνο διενέργειας και διάρκειας των διαβουλεύσεων, η ασφάλεια των συναλλαγών γενικά, αλλά και η διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων ειδικότερα καθιστούν αναγκαίο οι διαβουλεύσεις να ξεκινήσουν μεν από τον εργοδότη, να αναπτύσσονται από αυτόν αναλυτικά οι συγκεκριμένοι σύμφωνα με τους ανωτέρω περιορισμούς λόγοι που επιβάλουν την εκ περιτροπής εργασία, το χρονικό διάστημα που θα διαρκέσει αυτή, την περίοδο αναφοράς και τις μέρες και ώρες εργασίας στο πλαίσιο της, το εάν αυτή θα αφορά το σύνολο του προσωπικού ή μέρος του, και στην τελευταία αυτή περίπτωση και τα κριτήρια με τα οποία θα επιλεγεί αυτό, και κάθε άλλο σχετικό θέμα και να επιδίδεται εγκαίρως στους εκπροσώπους των εργαζομένων, ώστε αυτοί να έχουν τη δυνατότητα να προετοιμαστούν για τις διαβουλεύσεις.

Ο χρόνος διενέργειας των διαβουλεύσεων πρέπει να είναι ικανός για να αντιμετωπισθεί το θέμα με την απαιτούμενη σοβαρότητα και προσοχή. Το δε περιεχόμενο των διαβουλεύσεων πρέπει να αφορά κυρίως την συζήτηση των ως άνω θεμάτων και την εξάντληση της δυνατότητας να αποφευχθεί η μείωση του χρόνου εργασίας καθώς και την αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων, ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους.

Σε περίπτωση μη τήρησης των ανωτέρω προϋποθέσεων μπορεί να αχθεί η διαφορά (είτε εκ των υστέρων είτε κατά τη διαδικασία με Ασφαλιστικά Μέτρα ενώπιον των αρμοδίων Δικαστηρίων (Μονομελές Πρωτοδικείο έδρας επιχείρησης αλλά και τόπου απασχόλησης ή κατάρτισης της ατομικής σύμβασης εργασίας) από τους ίδιους τους εργαζόμενους (η συνδικαλιστική οργάνωση θα νομιμοποιείται μόνο για την περίπτωση που είναι κατά Νόμο αρμόδια για τις διαβουλεύσεις) αλλά και στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ (και από την συνδικαλιστική οργάνωση για λογαριασμό των μελών της).

Είναι δυνατή επίσης με αγωγή η εκ των υστέρων (μετά την μονομερή εφαρμογή) αναγνώριση της έλλειψης νομιμότητας / ακυρότητας της εν λόγω διαδικασίας και η αναζήτηση από τους θιγέντες εργαζόμενους του συνόλου των νομίμων αποδοχών τους χωρίς δηλαδή την εφαρμογή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.