

ΕΠ. 57/2011

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

για τους όρους αμοιβής και εργασίας του Προσωπικού της ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε.

Στην Αθήνα σήμερα, Τετάρτη 23 Μαρτίου 2011, οι συμβαλλόμενοι,

(α) η ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία "ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε.", που εδρεύει στην Αθήνα, Καρόλου 1-3, εκπροσωπούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλό της κ. Αθανάσιο Ζηλιασκόπουλο (στο εξής: η Εταιρία), και

(β) η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία "Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών", που εδρεύει στην Αθήνα, Κάνιγγος 6, εκπροσωπούμενη από τους κ.κ. Αθανάσιο Λεβέντη, Πρόεδρο, και Ιωάννη Βλάχο, Αναπλ. Γενικό Γραμματέα,

όλοι οι εκπρόσωποι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι σύμφωνα με το νόμο, συμφωνούν και συναποδέχονται τα ακόλουθα:

Άρθρο 1

Πεδίο Ισχύος

1. Στις διατάξεις της παρούσας συλλογικής σύμβασης εργασίας υπάγονται όλοι οι Εργαζόμενοι.
2. Για την ανάγκες της παρούσας, ως Εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο που συνδέεται με την Εταιρία με σύμβαση ή σχέση εργασίας, δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Άρθρο 2

Κατηγορίες

1. Εφόσον περιλαμβάνεται στις προϋποθέσεις για την απασχόλησή του στη θέση που κατέχει στις 31/12 κάθε ημερολογιακού έτους, το Πτυχίο κάθε Εργαζομένου προσδιορίζει την Κατηγορία που κατατάσσεται την 1/1 του επόμενου ημερολογιακού έτους, ως εξής:
Κατηγορία ΥΕ: απολυτήριο Γυμνασίου ή ισότιμο
Κατηγορία ΜΕ: απολυτήριο Λυκείου ή ισότιμο
Κατηγορία ΠΕ_4: πτυχίο Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή ισότιμο (4ετούς φοίτησης)
Κατηγορία ΠΕ_5: πτυχίο Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή ισότιμο (5ετούς φοίτησης)
2. Για τις ανάγκες της παρούσας, ως Πτυχίο νοείται κάθε τίτλος σπουδών σχολείου (Δημοτικού, Γυμνασίου ή Λυκείου) ή Ανωτάτου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος ή Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος της ημεδαπής (ή κατά

νόμο αναγνωρισμένος ως ισότιμος αυτού), που ο Εργαζόμενος κατέχει και έχει καταθέσει μέχρι τις 31/12 κάθε προηγούμενου ημερολογιακού έτους στην αρμόδια για το Ανθρώπινο Δυναμικό Λειτουργική Μονάδα της Εταιρίας. Όπως και κάθε άλλη, προβλεπόμενη στην παρούσα, κατάθεση εγγράφου. η κατάθεση αυτή αποδεικνύεται μόνο με έγγραφη και ενυπόγραφη βεβαίωση κατάθεσης της παραπάνω Λειτουργικής Μονάδας, αποκλεισμένου κάθε άλλου αποδεικτικού μέσου.

3. Για την κατάταξη σε Κατηγορία λαμβάνεται υπόψη μόνον ένα Πτυχίο ανά Εργαζόμενο, το εκάστοτε υψηλότερο κατατεθέν κατά την προηγούμενη παράγραφο.
4. Πτυχίο, η κτήση του οποίου δεν περιλαμβάνεται στις προϋποθέσεις για την κατάληψη της θέσης όπου απασχολείται ο Εργαζόμενος, δεν λαμβάνεται υπόψη στον προσδιορισμό της Κατηγορίας του.
5. Η διάκριση της παρ. 1 μεταξύ πτυχίου 4ετούς και πτυχίου 5ετούς φοίτησης αναφέρεται στην ελάχιστη επιτρεπτή χρονική διάρκεια κτήσης του πτυχίου.
6. Κατ' εξαίρεση των συμφωνούμενων στο παρόν Άρθρο, εφόσον στις 31/12/2010 Εργαζόμενος στερούμενος απολυτηρίου Λυκείου ή ισότιμου είχε παρά ταύτα ενταχθεί στην Κατηγορία ΜΕ (Μέσης Εκπαίδευσης), παραμένει σ' αυτήν.

Άρθρο 3

Μισθολογικό Κλιμάκιο

1. Την 31/12/2010 κάθε Εργαζόμενος κατατάσσεται στο Μισθολογικό Κλιμάκιο που προσδιορίζει ο αντιστοιχών στην Κατηγορία του. Πίνακας του άρθρου 5. Ο αριθμός του Μισθολογικού Κλιμακίου κατάταξης αντιστοιχεί στον αριθμό των συμπληρωμένων ετών, πραγματικής και αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας του Εργαζομένου στην Εταιρία. Κάθε νεοπροσλαμβανόμενος κατατάσσεται, κατ' αναλογία των ανωτέρω, κατά την ημέρα πρόσληψής του.
2. Κάθε καταταγείς σε Μισθολογικό Κλιμάκιο Εργαζόμενος προωθείται στο επόμενο Μισθολογικό Κλιμάκιο την 1/1 οιοδήποτε έτους, εφόσον (α) έχει συμπληρώσει το μέγιστο αριθμό ετών που απαιτείται από τους Πίνακες της παραγράφου 1 του άρθρου 5, και (β) έχει προσληφθεί τουλάχιστον ένα ολόκληρο έτος πριν από την προώθηση.

Άρθρο 4

Βαθμίδες

1. Η κατά το προηγούμενο άρθρο προϋπηρεσία κάθε Εργαζομένου στις 31/12 κάθε ημερολογιακού έτους προσδιορίζει τη Βαθμίδα του κατά το επόμενο ημερολογιακό έτος, σύμφωνα και με τις ειδικότερες διαβαθμίσεις και ρυθμίσεις του Κανονισμού Εργασίας.
2. Αν, παρόλο που συμπλήρωσε τα απαιτούμενα χρόνια προϋπηρεσίας κατά την 31/12 του προηγούμενου ημερολογιακού έτους, Εργαζόμενος δεν δικαιούται να προωθηθεί κατά βαθμίδα, παραμένει στο ίδιο Μισθολογικό Κλιμάκιο για ένα ημερολογιακό έτος ακόμη.

Άρθρο 5

Βασικός Μισθός

1. Η Κατηγορία, το Μισθολογικό Κλιμάκιο και η Βαθμίδα που έχει καταταγεί ο Εργαζόμενος προσδιορίζουν το μηνιαίο Βασικό Μισθό του, ως εξής:

Κατηγορία ΥΕ			
Βαθμίδα	Προϋπηρεσία Έτη	Κλιμάκιο	Βασικός μισθός Ευρώ
1	39	20	1.400,00
	37-38	19	1.378,40
	35-36	18	1.356,80
	33-34	17	1.335,20
	31-32	16	1.313,60
	29-30	15	1.292,00
	27-28	14	1.270,40
	25-26	13	1.249,60
	23-24	12	1.228,00
	21-22	11	1.206,40
	19-20	10	1.184,80
	17-18	9	1.163,20
	15-16	8	1.141,60
13-14	7	1.120,00	

Κατηγορία ΥΕ			
Βαθμίδα	Προϋπηρεσία Έτη	Κλιμάκιο	Βασικός μισθός Ευρώ
2	11-12	6	1.040,00
	9-10	5	1.000,00
3	7-8	4	920,00
	5-6	3	880,00
4	3-4	2	840,00
	0-2	1	800,00

Κατηγορία ΜΕ			
Βαθμίδα	Προϋπηρεσία Έτη	Κλιμάκιο	Βασικός μισθός Ευρώ
1	39	20	1.760,00
	37-38	19	1.723,20
	35-36	18	1.686,40
	33-34	17	1.649,60
	31-32	16	1.612,00
	29-30	15	1.575,20
	27-28	14	1.538,40
	25-26	13	1.501,60
	23-24	12	1.464,80
	21-22	11	1.428,00
	19-20	10	1.390,40
	17-18	9	1.353,60
	15-16	8	1.316,80
2	13-14	7	1.280,00
	11-12	6	1.160,00
3	9-10	5	1.120,00
	7-8	4	1.040,00
4	5-6	3	1.000,00
	3-4	2	920,00
4	0-2	1	880,00

Κατηγορία ΠΕ_4

Βαθμίδα	Προϋπηρεσία Έτη	Κλιμάκιο	Βασικός μισθός Ευρώ
1	39	20	2.280,00
	37-38	19	2.221,60
	35-36	18	2.163,20
	33-34	17	2.104,80
	31-32	16	2.046,40
	29-30	15	1.988,00
	27-28	14	1.929,60
	25-26	13	1.870,40
	23-24	12	1.812,00
	21-22	11	1.753,60
	19-20	10	1.695,20
	17-18	9	1.636,80
	15-16	8	1.578,40
	13-14	7	1.520,00
2	11-12	6	1.360,00
	9-10	5	1.280,00
3	7-8	4	1.200,00
	5-6	3	1.160,00
4	3-4	2	1.080,00
	0-2	1	1.040,00

Κατηγορία ΠΕ_5

Βαθμίδα	Προϋπηρεσία Έτη	Κλιμάκιο	Βασικός μισθός Ευρώ
1	39	20	2.400,00
	37-38	19	2.338,40
	35-36	18	2.276,80
	33-34	17	2.215,20
	31-32	16	2.153,60
	29-30	15	2.092,00
	27-28	14	2.030,40
	25-26	13	1.969,60
	23-24	12	1.908,00
	21-22	11	1.846,40

Κατηγορία ΠΕ_5			
Βαθμίδα	Προϋπηρεσία Έτη	Κλιμάκιο	Βασικός μισθός Ευρώ
	19-20	10	1.784,80
	17-18	9	1.723,20
	15-16	8	1.661,60
	13-14	7	1.600,00
2	11-12	6	1.400,00
	9-10	5	1.360,00
3	7-8	4	1.280,00
	5-6	3	1.240,00
4	3-4	2	1.160,00
	0-2	1	1.120,00

2. Οι κατά τα ανωτέρω Μηνιαίοι Βασικοί Μισθοί των Κατηγοριών ΠΕ_4 και ΠΕ_5 περιλαμβάνουν και επίδομα σπουδών 5% για κάθε έτος σπουδών.

Άρθρο 6

Επίδομα γάμου

1. Επίδομα γάμου, ίσο προς 10% επί του μηνιαίου Βασικού Μισθού του Μισθολογικού Κλιμακίου 4 της Κατηγορίας ΜΕ, δικαιούται κάθε Εργαζόμενος που κατά την 31/12 του προηγούμενου ημερολογιακού έτους:
 - Είναι έγγαμος, ή
 - Έχει συνάψει σύμφωνο συμβίωσης (του άρθρου 1 του ν. 3719/2008 ή της εκάστοτε αντίστοιχης νομοθεσίας), ή
 - Είναι χήρος, ή
 - Είναι διαζευγμένος και υπέχει υποχρέωσης διατροφής του / της συζύγου του.
2. Το επίδομα γάμου καταβάλλεται ως ενίσχυση στην αντιμετώπιση των αυξημένων εξόδων εκ του γάμου, της συμβίωσης ή της χηρείας, τα οποία δεν υφίστανται σε περίπτωση διαζευγμένου που δεν υπέχει υποχρέωσης διατροφής του / της συζύγου του.
3. Για να θεωρείται, για τις ανάγκες της παρούσας, ότι έχει μια από τις ιδιότητες της παραγράφου 1, ο ενδιαφερόμενος Εργαζόμενος πρέπει να έχει καταθέσει στην αρμόδια για το Ανθρώπινο Δυναμικό Λειτουργική Μονάδα της Εταιρίας

μέχρι τις 31/12 κάθε προηγούμενου ημερολογιακού έτους τα εξής:

- Έγγαμος: ληξιαρχική πράξη γάμου.
- Σύμφωνα συμβίωσης: το αντίστοιχο συμβολαιογραφικό έγγραφο.
- Χήρος: ληξιαρχικές πράξεις γάμου και θανάτου του / της συζύγου
- Διαζύγιο και διατροφή: δικαστική απόφαση (ή δικαστικές αποφάσεις) λύσης του γάμου και αναγνώρισης υποχρέωσης διατροφής.

Άρθρο 7

Επίδομα τέκνων

1. Κάθε Εργαζόμενος, που έχει την επιμέλεια ανήλικου τέκνου, ή υπέχει δικαστικώς αναγνωρισμένης υποχρέωσης διατροφής ανήλικου τέκνου, ή έχει ενήλικο τέκνο που σπουδάζει και δεν έχει ακόμη συμπληρώσει το 25^ο έτος της ηλικίας του, δικαιούται επίδοματος τέκνου, υπολογιζόμενου επί του μηνιαίου Βασικού Μισθού του Μισθολογικού Κλιμακίου 4 της Κατηγορίας ΜΕ, ως εξής:
 - Για πρώτο τέκνο για το οποίο ο εργαζόμενος δικαιούται επίδομα: 5%
 - Για δεύτερο τέκνο για το οποίο ο εργαζόμενος δικαιούται επίδομα: 5%
 - Για τρίτο και κάθε επόμενο τέκνο για το οποίο ο εργαζόμενος δικαιούται επίδομα: 15% (για κάθε τέκνο).
2. Το επίδομα τέκνων καταβάλλεται ως ενίσχυση στην αντιμετώπιση των αυξημένων εξόδων ανατροφής, φροντίδας και σπουδών τέκνου, τα οποία δεν υφίστανται σε περίπτωση που γονέας, δεν έχει ούτε την επιμέλεια ανήλικου τέκνου, ούτε υπέχει δικαστικώς αναγνωρισμένης υποχρέωσης διατροφής τέκνου, ενώ τα μέρη συμφωνούν ότι η ενίσχυση αυτή είναι λογικό και δίκαιο να λήγει σε κάθε περίπτωση όταν το τέκνο συμπληρώνει το 25^ο έτος της ηλικίας του.
3. Για να θεωρείται, για τις ανάγκες της παρούσας, ότι έχει μια από τις ιδιότητες της παραγράφου 1, ο ενδιαφερόμενος Εργαζόμενος πρέπει να έχει καταθέσει στην αρμόδια για το Ανθρώπινο Δυναμικό Λειτουργική Μονάδα της Εταιρίας μέχρι τις 31/12 κάθε προηγούμενου ημερολογιακού έτους τα εξής:
 - Γέννηση τέκνου: ληξιαρχική πράξη γέννησης.
 - Επιμέλεια: ληξιαρχική πράξη γάμου ή δικαστική απόφαση.
 - Διατροφή: δικαστική απόφαση.

Άρθρο 8

Επίδομα μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών

1. Εφόσον έχει καταταγεί στις κατηγορίες ΠΕ_4 ή ΠΕ_5, κάθε Εργαζόμενος, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή διδακτορικού της ημεδαπής (ή κατά νόμο αναγνωρισμένου ως ισότιμου αυτού), δικαιούται επιδόματος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, υπολογιζόμενου επί του μηνιαίου Βασικού Μισθού του Μισθολογικού Κλιμακίου 1 της Κατηγορίας στην οποία ανήκει, ως εξής:
 - Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 10%.
 - Διδακτορικό: 20%.
2. Για τις ανάγκες του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται κατ' αναλογία οι παράγραφοι 2, 3 και 4 του άρθρου 2.

Άρθρο 9

Επίδομα θέσης διοίκησης

1. Κάθε Εργαζόμενος, που κατέχει θέση σε ένα από τα παρακάτω επίπεδα ιεραρχίας, δικαιούται επιδόματος θέσης διοίκησης, υπολογιζόμενου επί του μηνιαίου Βασικού Μισθού του Μισθολογικού Κλιμακίου της Κατηγορίας που έχει καταταγεί ο Εργαζόμενος, ως εξής:
 - Προϊστάμενος Διεύθυνσης: έως 25%.
 - Προϊστάμενος Υπηρεσίας: έως 20%.
 - Προϊστάμενος Τμήματος: έως 15%.
 - Προϊστάμενος Τομέα: έως 10%.
 - Προϊστάμενος Ομάδας: έως 3%.
2. Ανάλογα με τη βαρύτητα της κάθε συγκεκριμένης θέσης, η Διοίκηση καθορίζει, μέσα στα παραπάνω όρια, το ακριβές ποσοστό στο οποίο ανέρχεται το επίδομα θέσης διοίκησης που εκάστοτε αντιστοιχεί σε κάθε συγκεκριμένη θέση, χωρίς να είναι υποχρεωτικό όλες οι θέσεις του ίδιου επιπέδου ιεραρχίας να δικαιολογούν το ίδιο ποσοστό επιδόματος θέσης διοίκησης, αφού δεν έχουν όλες την ίδια βαρύτητα.
3. Η ιδιότητα της παραγράφου 1 υπάρχει από την ημέρα εμφάνισης στη θέση και ανάληψης καθηκόντων και διαρκεί μέχρι την ημέρα αποχώρησης από τη θέση.
4. Το επίδομα του παρόντος όρου δίδεται ως έκτακτη πρόσθετη ενίσχυση και

κίνητρο για την καλή απόδοση από τη συγκεκριμένη θέση και, ως εκ τούτου, παρακολουθεί τη θέση, ενώ κατά την αποχώρηση από τη θέση σταματά η καταβολή του.

Άρθρο 10

Επιδόματα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας

1. Τα Μέρη συμφωνούν ότι συντρέχει δικαιολογητικός λόγος χορήγησης επιδομάτων επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε κάποιους από τους Εργαζόμενους, εφόσον τοποθετηθούν σε ορισμένες από τις θέσεις εργασίας στην Εταιρία.
2. Τα Μέρη συμφωνούν να διαπραγματευτούν μεταγενεστέρων το ύψος καθενός από τα επιδόματα αυτά, τους δικαιούχους του, τις προϋποθέσεις καταβολής και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.
3. Εφόσον τα παραπάνω συμφωνηθούν και ξεκινήσει η χορήγηση επιδομάτων επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, τα ποσά τους θα καταλογίζονται στην Προσωπική Διαφορά κάθε δικαιούχου και θα αφαιρούνται από αυτήν.

Άρθρο 11

Προσωπική διαφορά

1. Ως Παλαιές Τακτικές Αποδοχές ορίζονται οι τακτικές αποδοχές που Εργαζόμενος edικαιούτο να λαμβάνει από την Εταιρία (αν ήθελε υποτεθεί ότι εργαζόταν σ' αυτήν) στις 31/12/2010, όπως διαμορφώνονται με την εφαρμογή του άρθρου 2 του ν. 3899/2010, ρητώς εξαιρουμένων των πάσης φύσης, είδους και ονομασίας δευτερευουσών απολαβών (ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς: αμοιβές ή αποζημιώσεις λόγω εκτός έδρας εργασίας, υπερεργασίας, υπερωριών, εργασία σε Κυριακή, αργία, εξαιρέσιμη, κατά την νύκτα, Μ.Ο.Δ.Α., κ.ά.) και παροχών σε είδος.
2. Ως Νέες Τακτικές Αποδοχές ορίζονται οι, κατά το μισθολογικό σύστημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης εργασίας, βασικός μισθός και επιδόματα των προηγούμενων άρθρων, κατά τις ειδικότερες ρυθμίσεις τους.
3. Ως Προσωπική Διαφορά ορίζεται η (θετική ή αρνητική) διαφορά μεταξύ των κατά την παρ. 1 Παλαιών Τακτικών Αποδοχών κάποιου Εργαζομένου μείον τις κατά την παρ. 2 Νέων Τακτικών Αποδοχών του. Συνακόλουθα, η Προσωπική Διαφορά, που μπορεί να είναι είτε θετικός είτε αρνητικός



αριθμός, ορίζεται ως *Προσωπική Διαφορά* = *Παλαιές Τακτικές Αποδοχές* – *Νέες Τακτικές Αποδοχές*.

Προς αποφυγήν παρανόησης, ακολουθούν επεξηγηματικά παραδείγματα:

Εφόσον οι Νέες Τακτικές Αποδοχές υπολείπονται των Παλαιών Τακτικών Αποδοχών, τότε για το συγκεκριμένο Εργαζόμενο η Προσωπική Διαφορά θα είναι θετική.

Εφόσον το οι Νέες Τακτικές Αποδοχές υπερβαίνουν τις Παλαιές Τακτικές Αποδοχές, τότε για το συγκεκριμένο Εργαζόμενο η Προσωπική Διαφορά θα είναι αρνητική.

4. Η Προσωπική Διαφορά αποτελεί για τον Εργαζόμενο (θετικό ή αρνητικό) ποσό, μη υποκείμενο ούτε σε αύξηση ούτε σε μείωση (με την επιφύλαξη των συμφωνούμενων στην παρ. 5 παρακάτω, και στο άρθρο 10 παρ. 3 παραπάνω), που θα εξακολουθήσει να του καταβάλλεται ή να του αφαιρείται (ανάλογα με το αν η Προσωπική Διαφορά του θα είναι θετική ή αρνητική) καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του με την Εταιρία, προστιθέμενο ή αφαιρούμενο (ανάλογα με το αν η Προσωπική Διαφορά του θα είναι θετική ή αρνητική) στις αποδοχές του κατά την παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας και εμφανιζόμενο ξεχωριστά στην απόδειξη μισθοδοσίας του.
5. Εφόσον στον Εργαζόμενο ξεκινήσει η καταβολή επιδομάτων επικίνδυνης ή / και ανθυγιεινής εργασίας, τα ποσά των επιδομάτων αυτών θα καταλογιστούν στην Προσωπική Διαφορά, αφαιρούμενα απ' αυτήν.

Άρθρο 12

Αποζημίωση μηχανοδήγησης

Λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τα αυξημένα έξοδα που οι Μηχανοδηγοί αντιμετωπίζουν για την προετοιμασία και εκτέλεση της εργασίας τους και την αυξημένη προσοχή και επιμέλεια που υποχρεούνται να διατηρούν και να επιδεικνύουν κατά την εκτέλεση της μηχανοδήγησης, τα Μέρη συμφωνούν ότι:

1. Κάθε Μηχανοδηγός της εταιρείας που εντός ενός ημερολογιακού μήνα οδηγεί συρμούς της για συνολική απόσταση τουλάχιστον ίση προς 6100

χιλιόμετρα θα δικαιούται αποζημίωση ανερχόμενη στο μικτό ποσό των ευρώ 150,00 και

2. Κάθε Μηχανοδηγός της εταιρείας που εντός ενός ημερολογιακού μήνα οδηγεί συρμούς της για συνολική απόσταση τουλάχιστον ίση προς 5100 χιλιόμετρα και μέχρι 6100 χιλιόμετρα θα δικαιούται αποζημίωση ανερχόμενη στο μικτό ποσό των ευρώ 75,00.

Άρθρο 13

Διευκρίνιση επί αναδρομικών αυξήσεων

Εφόσον η Εταιρία χορηγήσει αυξήσεις με αναδρομική ισχύ και μεταξύ του χρόνου της εν λόγω αναδρομικής έναρξης ισχύος και του χρόνου ανακοίνωσης των αυξήσεων έχει λυθεί η σχέση εργασίας Εργαζόμενου με την Εταιρία, τότε ο Εργαζόμενος θα δικαιούται να ωφεληθεί και αυτός από τις αυξήσεις αυτές, τόσο σε επίπεδο διαφορών αποδοχών, όσο και σε επίπεδο διαφοράς αποζημίωσης, όπως και σε κάθε άλλο τυχόν επίπεδο.

Άρθρο 14

Μέσα ατομικής προστασίας

Η υγεία και η ασφάλεια των Εργαζομένων είναι πρωταρχικής σημασίας για την Εταιρία και αποτελεί δικαίωμα και καθήκον κάθε Εργαζομένου. Η Εταιρία υποχρεούται να χορηγεί σε κάθε Εργαζόμενο τα προβλεπόμενα μέσα ατομικής προστασίας και κάθε Εργαζόμενος υποχρεούται να τα χρησιμοποιεί.

Άρθρο 15

Συνολική ρύθμιση και εξόφληση

1. Με την επιφύλαξη του Κανονισμού του άρθρου 18 του ν. 3891/2010, η παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας αντικαθιστά και κατισχύει κάθε αντίθετης συλλογικής, ατομικής ή άλλης ρύθμισης, ανεξαρτήτως της πηγής δικαίου από την οποία προβλέπεται ή / και του νομικού τρόπου με τον οποίο αποτέλεσε ή φέρεται ότι αποτέλεσε μέρος της συλλογικής ή και ατομικής σύμβασης εργασίας.

2. Οι συνολικές αποδοχές, που κάθε Εργαζόμενος λαμβάνει δυνάμει της παρούσας, αποτελούν ενιαία ενότητα, που περιλαμβάνει και εξοφλεί το βασικό μισθό, όλα τα επιδόματα και οποιαδήποτε αύξηση, ή προσαύξηση, ή



αποζημίωση, και κάθε είδους παροχή, είτε προβλέπονται ήδη είτε θεσπίζονται στο μέλλον. Εξαιρούνται ειδικά και μόνον οι αυξήσεις που τυχόν θα χορηγήσει η Εταιρία ή θα συμφωνηθούν με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας στο μέλλον.

3. Οι πάσης φύσης αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις, αμοιβές και ποσά γενικά, που καταβάλλονται σε Εργαζόμενο, αντικαθίστανται από τις προβλεπόμενες από την παρούσα αποδοχές, χωρίς να επιτρέπεται να υπερβούν τις τακτικές αποδοχές του εν λόγω Εργαζομένου, ως είχαν την 1/1/2011.

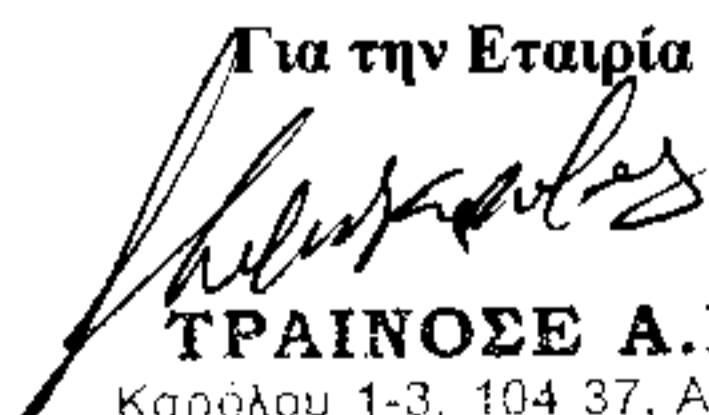
Άρθρο 16


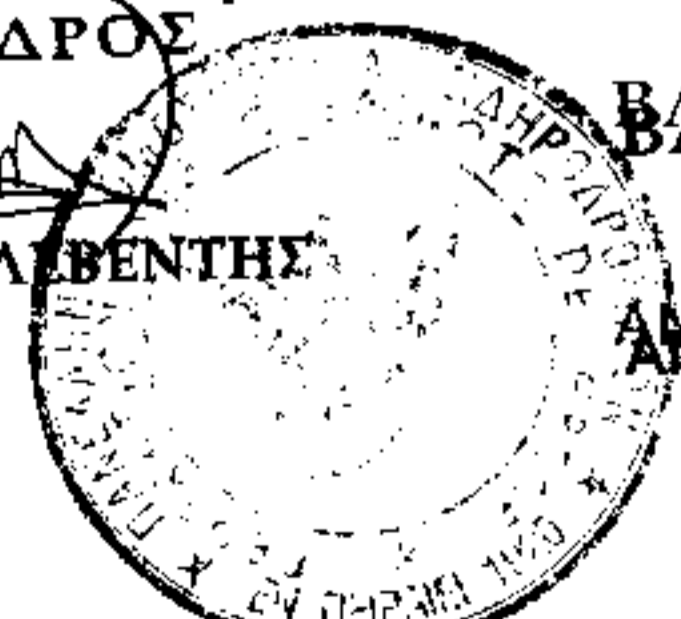
Ισχύς – Μεταβατική διάταξη

1. Η ισχύς της παρούσας συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την 1^η Ιανουαρίου 2011 και είναι ετήσιας διάρκειας.
2. Σε όλες τις περιπτώσεις που στην παρούσα προβλέπεται προθεσμία λήγουσα στις 31/12/2010, η εν λόγω προθεσμία λήγει στις 31/3/2011.
3. Εξουσιοδοτείται ο Διευθυντής Προσωπικού της ΤΡΑΙΝΟΣΕ Γεώργιος Φλωρόπουλος να καταθέσει υπογεγραμμένο πρωτότυπο της παρούσας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και να παραδώσει από ένα (1) θεωρημένο αντίγραφο σε κάθε συμβαλλόμενο μέρος.

Για την πίστωση και για τη σύσταση της συμφωνίας αυτής συντάχθηκε η παρούσα έγγραφη σύμβαση σε πέντε (5) όμοια πρωτότυπα, τα οποία υπογράφηκαν, το κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα (1), ενώ ένα (1) θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και δύο (2) θα θεωρηθούν απ' αυτήν για να επιστραφούν στα μέρη.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Για την Εταιρία

ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε.
Καρόλου 1-3, 104 37, Αθήνα
ΑΦΜ. 999245885, ΔΟΥ: ΟΑΒΕ ΑΘΗΝΩΝ
Α.Μ.Α.Ε. 59777/01/Β/05/584

Για τη Συνδικαλιστική Οργάνωση
Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΛΙΒΕΝΤΗΣ

ΒΛΑΧΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΑΝ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Η παρούσα ΣΣΕ. ~~Η Δ.Α.~~ Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα 24-3-11 ... με αριθμό ... 5 ... από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο ... ΤΡΑΙΝΟΣΕ ΑΕ
... ΦΛΩΡΟΠΟΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ...
κτόχο του αριθμ. Α2 114560 ... της ... της ...
από το ΑΔΤ ... ΧΑΛΑΝΔΡΙΟΥ ... 14-11-2007
Ο Καταθέτης



ΦΛΩΡΟΠΟΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ