

ΕΠ. 10/2013

ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη Θεσσαλονίκη σήμερα την 16/2/2013 οι κάτωθι συμβαλλόμενοι , αφενός η ετερόρρυθμη εταιρεία με την επωνυμία «Τσάνταλη & Σια Ε.Ε» η οποία στην παρούσα εκπροσωπείται από την νόμιμη διαχειρίστρια και εκπρόσωπο αυτής Τσάνταλη Ανατολή του Γρηγορίου , δυνάμει του από 30.11.2011 καταστατικού ετερορρυθμού εταιρείας με αριθ δημοσίευσης 4578/30.11.2011 ,η οποία εφεξής θα αποκαλείται στο παρόν ως «επιχείρηση » , και αφετέρου η Ένωση Προσώπων των εργαζομένων της εταιρείας με την επωνυμία ««ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΕΡΟΡΡΥΘΜΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ με την επωνυμία ««Τσάνταλη & Σια Ε.Ε» ,η οποία στην παρούσα εκπροσωπείται από τους νομίμους εκπροσώπους αυτής ήτοι τους α) Σιδέρη Θεοδώρου του Θωμά ,κατοίκου Θεσσαλονίκης , Κορίνθου 5 και β) Σαμαρά Παντελή του Σταμάτη ,κατοίκου Τριανδρίας Θεσσαλονίκης Αμοργού 26 , δυνάμει του υπ' αριθ'. 1 πρακτικού της Γ.Σ. των μελών , και η οποία εφεξής θα αποκαλείται στο παρόν ως «Ένωση», συνομολογούν και συναποφασίζουν τα κάτωθι:

Η ως ανω επιχείρηση αποτελεί επιχείρηση με αντικείμενο εργασιών εκμετάλλευση εστιατορίου και η Ένωση εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων σε αυτήν, οι οποίοι αποτελούν μέλη της.

Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ της επιχείρησης και των μελών της Ένωσης Προσώπων σε επιχειρησιακό επίπεδο για τη σύναψη Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων για τα εργασιακά θέματα που και προβλέπονται στα σχετικά Μνημόνια και στους εφαρμοστικούς Νόμους αυτών ,3845/2010 ,4046/2012 και 4093/2012 .

Το γεγονός αυτό έχει καταστήσει αναγκαίο, από οικονομοτεχνικής απόψεως, να γίνουν δραστικές περικοπές των λειτουργικών εξόδων της «Επιχείρησης » , προκειμένου αυτή να συνεχίσει τη λειτουργία της απρόσκοπτα, χωρίς να κινδυνεύσει η βιωσιμότητά της.

Οι εδώ συμβαλλόμενοι, αναγνωρίζοντας αμφότεροι ότι, λόγω της μεγάλης οικονομικής κρίσης που διέρχεται η χώρα η οποία όλο και επιδεινώνεται προς το χειρόν και ειδικά ο χώρος των επιχειρήσεων συναφών με το αντικείμενο που δραστηριοποιείται η ωδε συμβαλλόμενη επιχείρηση και συγκεκριμένα του χώρου των επιχειρησιακών καταστημάτων τα οποία επλήγησαν πολλαπλώς και επί το χειρόν

με τα ως ανω εφαρμοστικά μέτρα αλλά και με την αύξηση του ΦΠΑ στο 23% , τα έσοδα αυτής έχουν ουσιαστικά μειωθεί, ότι η μείωση εσόδων αποτελεί μια μόνιμη και διαρκώς επιδεινούμενη κατάσταση, ότι η επιχείρηση βρίσκεται σε ιδιαίτερος δυσχερή θέση να συνεχίσει να καταβάλει τις αποδοχές των εργαζομένων σε αυτήν στο ύψος που αυτές βρίσκονται έως σήμερα και σε μια προσπάθεια δημιουργίας νέων αλλά κυρίως διατήρησης των ήδη υπάρχουσών βασικών θέσεων εργασίας, συμφωνούν όπως μειωθούν εφεξής οι αποδοχές των εργαζομένων ως εξής :

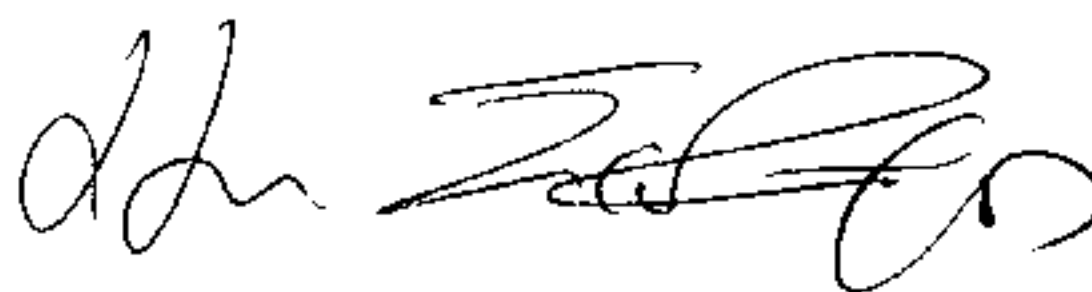
ΑΡΘΡΟ 1

Οι αποδοχές των εργαζομένων που ανήκουν στην ως ανω συμβαλλόμενη ένωση είτε απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση, είτε με μερική απασχόληση, , κατά περίπτωση εργαζομένου , στα οριζόμενα προσαρμόζονται ως προς το μισθό και ημερομίσθιο μόνο στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και συγκεκριμένα στα οριζόμενα στην από 15.7.2010 ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας όπως διαμορφώθηκαν τα κατώτερα όρια μισθών και ημερομισθίων αυτής από 14.2.2012 βάσει του άρθρου 1 της με αριθ 6 πράξης της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38.28.2.20102) του Υπουργικού Συμβουλίου περί ρύθμισης θεμάτων για την εφαρμογή της παρ 6 του άρθρου 1 του Ν 4046/2012 .

Από 1.4.2013 ,είτε συνεχίσει να επενεργεί η ως ανω ΕΓΣΣΕ είτε ψηφισθεί νέα , οι αποδοχές των εργαζομένων συμφωνείται με την παρούσα να προσαρμοστούν στο ύψος του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, όπως διαμορφώθηκε και προβλέπεται στο Μνημόνιο που προσαρτάται στο ν. 4046/2012 και όπως τυχόν διαμορφωθεί σύμφωνα με το νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ από την 1.4.2013 και μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/2012 και οι τυχόν επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών

Συγκεκριμένα από 1/3/2013 ως κατώτατος μισθός τόσο των υπαλλήλων όσο και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών που απασχολούνται ήδη στην επιχείρηση ως και όσων θα προσληφθούν στο μέλλον υπό αυτής και μειώνεται στα ως κατωθι οριζόμενα στην εν λόγω επιχειρησιακή σύμβαση ως εξής:

(α) Για μεν τους υπάλληλους κάθε ειδικότητας άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ.



(β) Για τους υπάλληλους κάθε ειδικότητας κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ.

(γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

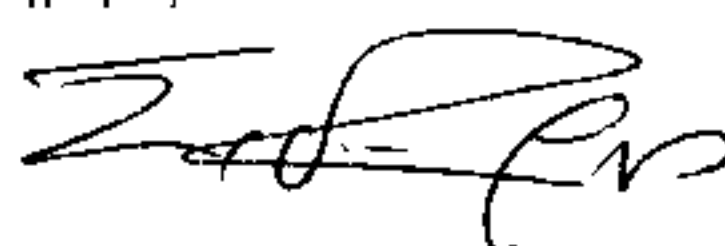
δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

ε) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση από άλλο τυχόν προβλεπόμενο και διατηρούμενο επίδομα στην ΕΓΣΣΕ η οποία τυγχάνει εφαρμογής στην παρούσα μόνο ως προς τους μη μισθολογικούς όρους ως το οικογενειακό επίδομα η άλλο δεν θα περιλαμβάνεται στο εδώ συμφωνημένο ως κατώτατο καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο το οποίο σε καμία περίπτωση δεν υπολείπεται του νομοθετικώς καθορισμένου κατώτατου μισθού η ημερομισθίου

στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του καθορισμένου εδώ ως ανω κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία , που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

ΑΡΘΡΟ 2

Κάθε αναφορά της ισχύουσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) η οποία τυγχάνει εφαρμογής στην παρούσα επιχειρησιακή σύμβαση στους μισθολογικούς όρους έως την 1/4/2013 ότε και καθιερώνεται ο νόμιμος κατώτερος μισθός και ημερομίσθιο αλλά και σε όσους όρους



μη μισθολογικούς που τυχόν δεν ρυθμίζονται διαφορετικά και ειδικότερα με την παρούσα Σύμβαση νοείται ο ως ανω συμφωνημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο το οποίο δεν είναι μικρότερο του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομίσθιου.

ΑΡΘΡΟ 3

Στην εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να εξειδικεύει τις υποχρεώσεις εκάστου μισθωτού και ειδικότερα, να καθορίζει το είδος, τον τρόπο, το χρόνο και τις άλλες συνθήκες παροχής της εργασίας αυτού για την αριότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχείρησης προς επίτευξη των σκοπών της.

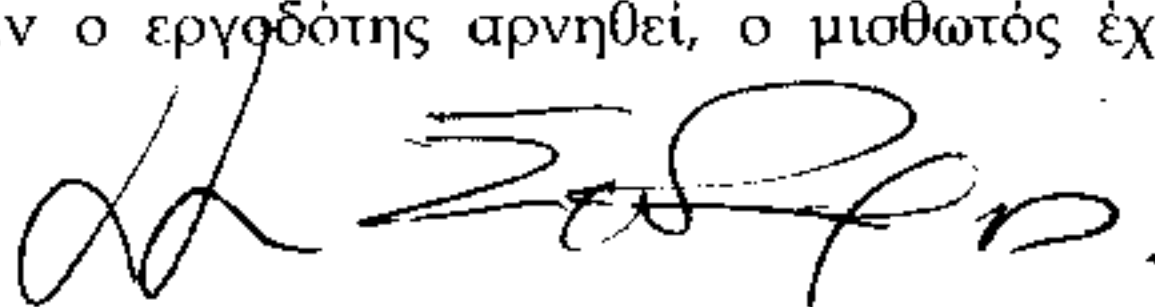
Συμφωνείται ήδη με την παρούσα ότι χορηγείται το δικαίωμα στην εργοδότη να προβαίνει νομίμως μονομερώς σε μεταβολή των όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας όπως καθορίζονται αυτά κάθε φορά επακριβώς εφόσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και εφόσον κατά την άσκηση του σχετικού διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη δεν γίνεται υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ (καταχρηστική συμπεριφορά εργοδότη).

Στο ως διευθυντικό δικαίωμα με την παρούσα περιλαμβάνεται ενδεικτικά η μεταβολή του χρόνου εργασίας ,ανάθεσης ειδικότερων καθηκόντων σε εργαζόμενους , αλλά και της ανάπτυξης και κατάργησης των θέσεων εργασίας αλλά και η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης εργαζομένων στην Επιχείρηση, εφόσον κριθεί ότι το απαιτούν οι ανάγκες της επιχείρησης , οπότε αναλόγως και κατά τα άνω καθορίζονται σε αυτή την περίπτωση και οι αποδοχές των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 4

Συμφωνείται ρητά ότι παρέχεται στην εργοδότη το δικαίωμα ως αναγκαίο μέτρο για την στήριξη και βιωσιμότητα της επιχείρησης να δυνηθεί να επιβάλλει εκ περιτροπής απασχόληση είτε η σε τμήμα εργαζομένων (περιορισμό χρονικού ορίου μίας η εκάστης βάρδιας) η στο σύνολο αυτών .

Για την επιβολή του μέτρου αρκεί η συμφωνία με τους εκπροσώπους της ένωσης προσώπων των εργαζομένων της επιχείρησης . Σύμφωνα με το άρθρο 17 παρ. 3 του Ν. 3899/2010, η διάρκεια της εκ περιτροπής απασχόλησης για κάθε εργαζόμενο δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει συνολική χρονική διάρκεια εννέα (9) μηνών μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Επομένως, αν η επιβολή του μέτρου υπερβεί το ανωτέρω χρονικό διάστημα, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την επαναφορά του σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αν ο εργοδότης αρνηθεί, ο μισθωτός έχει το



δικαίωμα να θεωρήσει τη συνέχιση της επιβολής του μέτρου ως βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του ή ακόμα να θεωρήσει τη συμπεριφορά του εργοδότη ως καταγγελία της σύμβασής του.

ΑΡΘΡΟ 5

Με την παρούσα συμφωνείται ότι εργαζόμενοι που θα προσληφθούν στο μέλλον από την επιχείρηση δεσμεύονται από την παρούσα και ότι οι αποδοχές που θα λαμβάνουν θα είναι στο ύψος, κατά περίπτωση εργαζομένου, των οριζομένων ως ανω στο άρθρο 1 της παρούσης .

ΑΡΘΡΟ 6

Ρητώς συνομολογείται ότι άπαντες οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση είτε ήδη έχουν προσληφθεί είτε θα προσληφθούν στο μέλλον θα παρέχουν τις υπηρεσίες του άνευ ουδεμιάς έτερης πρόσθετης αμοιβής, πλην των δια της παρούσης λεπτομερώς αναφερομένων και αμοιβαίως συμφωνούμενων αποδοχών στην έκαστη ατομική σύμβαση .

ΑΡΘΡΟ 7

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Με την παρούσα προβλέπεται η καταβολή Δώρων Εορτών έως τυχόν κατάργησης τους με νομοθετική διάταξη η οποία άμα την ισχύ της υιοθετείται και τυγχάνει εφαρμογής με την παρούσα ακόμα και σε περίπτωση που τυχόν η νέα ΕΓΣΣΕ προβλέπει την τυχόν διατήρηση των παρά την γενική τυχόν κατάργηση τους ,καθώς ρητώς ορίζεται ότι ως προς αυτό τον όρο της σε περίπτωση που καταργηθούν δεν τυγχάνει εφαρμογής στην παρούσα σύμβαση .

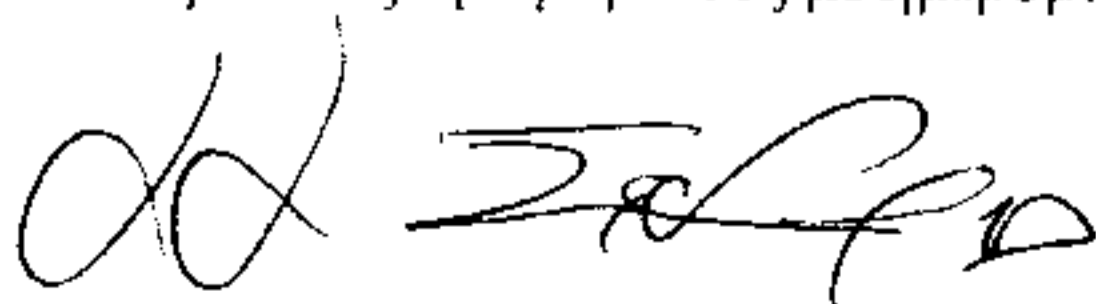
Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθ' όλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου .

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

ΑΡΘΡΟ 8

Α)Επίδομα Αδείας



Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήξη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνη συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη της άδειας.

B). Κατάτμηση άδειας

I. Ειδικότερα στη συγκεκριμένη επιχείρηση, επειδή απασχολεί τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζει ιδιαίτερη σφύρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος και στο αντικείμενο εργασιών της, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους (χειμερινές εορτές και καλοκαιρινή περίοδος), για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους άλλως η επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα περί κατάτμησης του χρόνου άδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

II Σε κάθε δε περίπτωση συμφωνείται στην παρούσα ότι η κατάτμηση του χρόνου άδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή

προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη

.Δύναται όμως να χορηγείται εκτάκτως και μικρότερο τμήμα άδειας σε έκαστο εργαζόμενο εφόσον τοι αιτηθεί ο ίδιος ο εργαζόμενος και εγκριθεί από την εργοδότηρια εταιρεία για προσωπικούς του λόγους .

ΑΡΘΡΟ 9

Υπολογισμός επιδομάτων

Τυχόν επιδόματα που διατηρούνται με την παρούσα ως και με τον έκαστο εργαζόμενο με ειδική ατομική σύμβαση υπολογίζονται επί των γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, που διαμορφώθηκαν στο άρθρο 1 της παρούσας

Ρητά συμφωνείται ότι σε περίπτωση που ο καταβαλλόμενος μισθός η ημερομισθιο σε εργαζόμενο είναι μεγαλύτερος ,βάσει ατομικής σύμβασης εργασίας και ειδικής συμφωνίας μετά του εργαζομένου καθώς παρέχεται τέτοια ευχέρεια στην επιχείρηση ,από το σύνολο των προβλεπομένων ως ανω στο άρθρο 1 (άθροισμα μισθού και επιδομάτων) στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν οφείλονται στον συγκεκριμένο μισθωτό ιδιαιτέρως επί πλέον του καταβαλλόμενου μισθού και τα προβλεπόμενα από την εφαρμοστέα ΕΓΣΣΕ επιδόματα αλλά τα επιδόματα αυτά συμψηφίζονται σ αυτόν .

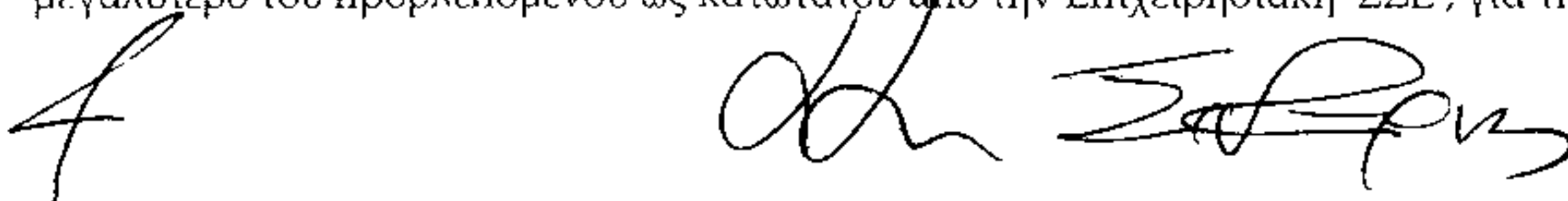
Επίσης συμφωνείται με την παρούσα ότι το οικογενειακό επίδομα (επίδομα γάμου)καταργείται από τούδε και εντεύθεν και δεν έχει υποχρέωση η επιχείρηση να το καταβάλλει στους έγγαμους εργαζόμενους της από την έναρξη ισχύος της παρούσας .

ΑΡΘΡΟ 10

Ο εργαζόμενος τις Κυριακές επιτρεπτά και με μηνιαίο μισθό αμειβόμενος μισθωτός δικαιούται να λάβει για κάθε Κυριακή προσαύξηση 75% του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού ,όχι όμως και το 1/25 του μισθού του το οποίο δεν οφείλεται παρά μόνο σε περίπτωση παράνομης στέρησης του από την δικαιούμενη εβδομαδιαία ανάπαυση του άλλων ημερών της εβδομάδος .

Η προσαύξηση 75% της αμοιβής των μισθωτών για την εργασία που παρέχουν κατά τις Κυριακές και αργίες υπολογίζονται πάντοτε επί των υποχρεωτικώς θεσπισμένων ελάχιστων ορίων αποδοχών τους χωρίς να συνυπολογίζονται τα τυχόν δικαιούμενα επιδόματα (τριετιών κλπ)

Ρητά και έγκυρα συμφωνείται ότι οι αξιώσεις μισθωτού, που λαμβάνει ως μισθό μεγαλύτερο του προβλεπομένου ως κατώτατου από την Επιχειρησιακή ΣΣΕ , για την



απασχόληση του κατά τις Κυριακές ως και για στήρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, συμψηφίζονται με τις υπέρμετρες των νομίμων καταβαλλόμενων αποδοχών εφόσον οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους καλύπτουν το ποσοστό αυτό.

Επίσης ορίζεται ότι όσοι εκ των μισθωτών της επιχείρησης απασχολούνται και κατά τις νυχτερινές ώρες λόγω της φύσης της εργασίας τους δεν δικαιούνται της 25% προσαύξησης εφόσον οι συμφωνημένες καταβαλλόμενες αποδοχές τους καλύπτουν το ποσοστό αυτό

ΑΡΘΡΟ 11

Οποιαδήποτε πρόσθετη παροχή, πλὴν των προβλεπομένων ως κατώτατων από την Επιχειρησιακή ΣΣΕ, δικαιούμενων αποδοχών χορηγηθεί από την εργοδότηρια εταιρεία είτε σε μέρος των μισθωτών είτε στο σύνολο αυτών είτε από ελευθεριότητα είτε προς αντιμετώπιση συγκεκριμένων λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως που έπαυσαν να υπάρχουν δεν θεωρείται ως σύμβαση για τακτική καταβολή αυτού ως μισθού εφόσον ρητά με την παρούσα επιφυλάσσει η εταιρεία το δικαίωμα της να την ανακαλέσει οποτεδήποτε μονομερώς.

Τυχόν θεσπισθέντα ή θεσπιζόμενα και χορηγούμενα, εκάστοτε, παρά του εργοδότη, κατά περίπτωση, επιδόματα πέραν των νομίμων και συμβατικών τοιούτων, θα παρέχονται μόνο εξ ελευθεριότητος του εργοδότη κατά την απόλυτον κρίσιν του, εις εκάστη συγκεκριμένη περίπτωση, ουχί δε εκ του νομίμου ή συμβατικής υποχρέωσης τούτου, δυνάμενης όπως οποτεδήποτε αυτή ήθελε κρίνει σκόπιμον, παύει την χορήγησιν αυτών.

ΑΡΘΡΟ 12

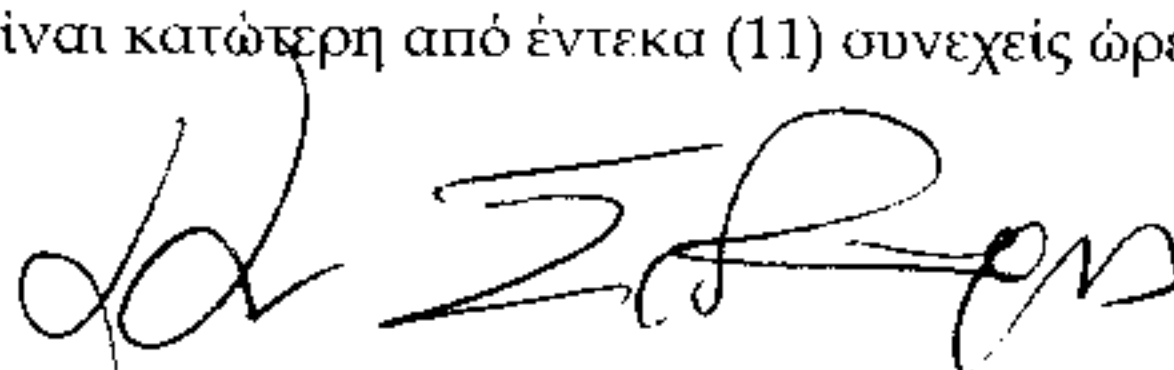
Ο μισθωτός έχει υποχρέωση κατά τον χρόνο προσλήψεως να υποβάλλει πιστοποιητικά προυπηρεσίας. Αν ο μισθωτός δεν υποβάλλει αυτά κατά τον ανωτέρω προβλεπόμενο χρόνο, ορίζεται ότι ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση αναγνώρισης της προυπηρεσίας έστω κι αν έγινε απλή ανακοίνωση η γνωστοποίηση αυτής η αν ο τελευταίος τυχόν γνωρίζει την προυπηρεσία από άλλες πηγές

ΑΡΘΡΟ 13

Ρητώς συμφωνείται, ότι ουδεμία υπερωριακή ή άλλη απασχόλησις θα δικαιολογείται άνευ εγγράφου εγκρίσεως του εργοδότη.

ΑΡΘΡΟ 14

Για κάθε μεταβολή ωραρίου βάρδιας σε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες.



Η περίοδος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών αρχίζει την 00:01 και λήγει την 24:00 ώρα.»

ΑΡΘΡΟ 15

Με την παρούσα συμφωνείται μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών η ρύθμιση του χρόνου εργασίας και ορίζεται ότι στην ως ανω επιχείρηση ισχύει το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών μεν στο οποίο αντιστοιχεί στο άρθρο 1 το προβλεπόμενο 1/25 του κατώτατου μισθού η ένα κατώτατο ημερομίσθιο το οποίο όμως ρητά συμφωνείται ότι δύναται να κατατμηθεί αντιστοίχως είτε ισομερώς είτε κατόπιν συμφωνίας σε 6 ημέρες απασχόλησης ήτοι από Δευτέρα έως Σάββατο .

Με ρητή δε συμφωνία με έκαστο εργαζόμενο που θα περιληφθεί στην έκαστη ατομική σύμβαση δύναται ο ως ανω ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας να κατατμηθεί τόσο σε έξι ημέρες όσο και σε λιγότερες των 6 ημερών εργασίας ήτοι από Δευτέρα έως Σάββατο .

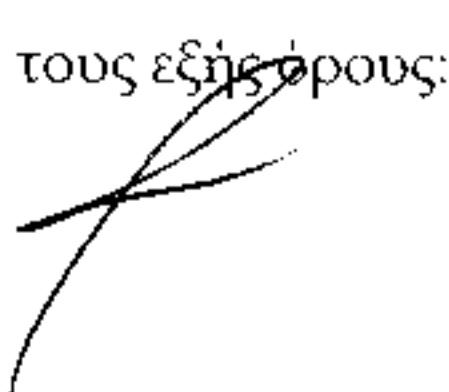
Σε κάθε δε περίπτωση κι αν τα περί τροποποίησης του χρόνου εργασίας από πενθήμερο σε εξαήμερο ήθελε κριθεί τελικώς ότι δεν δύνανται να ρυθμιστούν από την παρούσα θεωρείται ως εργασία κατά την έκτη ημέρα , για την οποία συμφωνείται ρητά ότι οι αξιώσεις μισθωτού, που λαμβάνει ως μισθό μεγαλύτερο του προβλεπομένου ως κατώτατου από την Επιχειρησιακή ΣΣΕ , για την απασχόληση του κατά την έκτη ημέρα και δεν έχει συμπληρώσει 40 ώρες εργασίας κατά την διάρκεια του πενθημέρου, συμπληφίζονται με τις υπέρμετρες των νομίμων καταβαλλόμενων αποδοχών.

ΑΡΘΡΟ 16

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

1. Στην παρούσα τυγχάνει εφαρμογής η διάταξη της υποπαραγράφου ΙΑ 12 του Νόμου 4093/2012 η οποία τροποποιεί τη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 2112/1920 (Α` 67), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και το εδάφιο Β` της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν.3863/2010 (Α` 115), όπως αυτό τροποποιήθηκε από το εδάφιο β` της παρ. 5 του άρθρου 17 του ν. 3899/2010 (Α` 212) η οποία ισχύει ως κατωθι

«1. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:



α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.

β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.

γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.

δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.»

2. Από την έναρξη ισχύος του Ν 4093/2012 η παράγραφος 1 του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής και ισχύει και στην παρούσα σύμβαση :

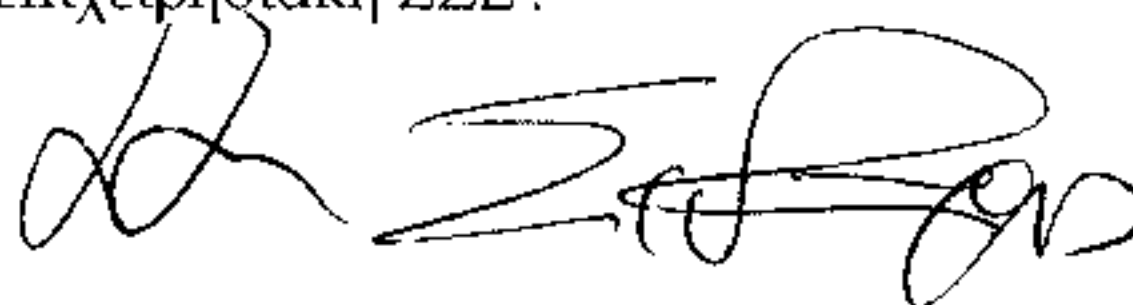
«3.1. σε περίπτωση που η εταιρεία (επιχείρηση) παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου κάποιου ιδιωτικού υπαλλήλου του οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω,

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μηνών»

Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α` 98) εξακολουθεί να ισχύει και στην παρούσα επιχειρησιακή ΣΣΕ .

ΑΡΘΡΟ 17



ΑΡΧΗ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1. Όροι σε ατομικές συμβάσεις ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους της ετερορρυθμού εταιρείας με την επωνυμία «Τσάνταλη & ΣΙΑ Ε.Ε» δεν θίγονται από την παρούσα.

2. Για για όλα τα θέματα που δεν ρυθμίζονται με την παρούσα θα ισχύσουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ΑΡΘΡΟ 18

Διάρκεια

Η ισχύς της παρούσας έχει αναδρομική ισχύ και αρχίζει από την 1.3.2013 και ισχύει για δύο έτη λήγει δε την 31.1.2014 .Αν δε κατά την διάρκεια ισχύος προκύψουν έκτακτα ζητήματα σε σχέση με τον κατώτατο προβλεπόμενο μισθό η επιδόματα ως και τον χρόνο εργασίας συμφωνείται με την παρούσα ότι δύναται να τροποποιηθεί κατά τους συγκεκριμένους όρους που θα τύχουν τροποποίησης πρό της λήξης της.

Το παρόν συντάχθηκε σε τέσσερα (4) όμοια πρωτότυπα, τα οποία, αφού ανεγνώσθησαν, υπογράφηκαν από τους εδώ συμβαλλόμενους, καθένα από τα μέρη έλαβε από ένα και δύο θα κατατεθούν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

ΟΙ ΝΟΜΙΜΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΗΣ

ΕΝΩΣΗΣ

19-3-2013

5

Σιδέρης Θεόδωρος
Α269798
Χρυσάν

6.10.08

ΣΙΔΕΡΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ

Α. Ληνασίου