ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

EXPRESS FACILITY SERVICES

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ 1η

Στην Θεσσαλονίκη σήμερα, την 08/08/2024, οι παρακάτω συμβαλλόμενοι:

α) Αφενός ο Απόστολος Χάλτσιος του Σεραφείμ, ιδιοκτήτης της ατομικής επιχείρησης με διακριτικό τίτλο "EXPRESS FACILITY SERVICES", που εδρεύει στην Σταυρούπολη Θεσσαλονίκης και στην οδό Βίτσι 26, ως εκπρόσωπος της εργοδοτικής πλευράς,

β) Αφετέρου το επαγγελματικό σωματείο εργαζομένων της πρώτης ως άνω συμβαλλόμενης με την επωνυμία "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΧΑΛΤΣΙΟΣ ΤΟΥ ΣΕΡΑΦΕΙΜ [ατομική επιχείρηση καθαρισμού] ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΤΙΤΛΟ " EXPRESS FACILITY SERVICES", που εδρεύει στην Θεσσαλονίκη και συγκεκριμένα στη διεύθυνση Βίτσι 26 Εύοσμος, βάσει του καταστατικού, που εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Πρόεδρο του σωματείου, αποτελώντας το μοναδικό επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων – πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της παραπάνω συμβαλλόμενης και έτσι η σύναψη της παρούσας εντάσσεται στις καταστατικές του αρμοδιότητες,

συμφωνούν, μετά από ελεύθερη διαπραγμάτευση και διαβούλευση, που έλαβαν χώρα σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990, στην κατάρτιση της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με αντικείμενο μεταξύ άλλων τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρείας, ο οποίος αποκτά έτσι κανονιστική ισχύ, αφού έλαβαν υπόψη τους τη φύση και τις συνθήκες παροχής εργασίας, τις ιδιαιτερότητες του κλάδου καθαρισμού και την ανάγκη θέσπισης σταθερών βάσεων εργασίας που θα εξασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, την ειλικρινή προσπάθεια της Διοίκησης της εταιρείας και του Σωματείου λαμβανομένης υπ' όψη της συνεχιζόμενης οικονομικής κρίσης και της αυξανόμενης ανεργίας για την ευρύτερη δυνατή διατήρηση θέσεων εργασίας, εκ λόγων αρχής και αντίληψης περί εταιρικής και συναδελφικής ευθύνης, έναντι των εργαζομένων και των οικογενειών τους, το γεγονός ότι η εταιρεία λαμβάνει μέρος σε δημόσιους διαγωνισμούς με σκοπό τη σύναψη δημοσίων συμβάσεων με κριτήριο κατακύρωσης της πλέον συμφέρουσας προσφοράς με βάση την τιμή, η οποία λόγο του αντικειμένου, προσδιορίζεται κυρίαρχα από το μισθολογικό κόστος, με αποτέλεσμα τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, να είναι σημαντική η συνέχιση της λειτουργίας της και για την αποφυγή μείωσης του αριθμού των θέσεων εργασίας του προσωπικού της, γίνονται έτσι αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1: Πεδίο εφαρμογής

Στις διατάξεις της παρούσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας υπάγονται όσοι προσλαμβάνοντα από την επιχείρηση σε οποιαδήποτε μορφής σχέση εξαρτημένης εργασίας και απασχολούνται σε οποιαδήποτε μονάδα (γραφεία, παραγωγικές μονάδες, καταστήματα, αποθήκες κτλ.) και σε οποιονδήποτε τόπο. Ομοίως υπάγονται και όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας οποιασδήποτε μορφής σε επιχειρήσεις ή μονάδες που περιέρχονται στην επιχείρηση με οποιαδήποτε νόμιμο τρόπο περιλαμβανόμενης της συγχώνευσης, εκτός αντίθετης συμφωνίας. Δεν υπάγονται, ακόμα και εάν δεν υπάρχουν

σήμερα αλλά τυχόν να υπάρξουν στο μέλλον α) ο Πρόεδρος και τα μέλη του Δ.Σ., β) ο Διευθύνων Σύμβουλος, γ) οι Γενικοί Διευθυντές.

Για την εφαρμογή της παρούσης ΕΣΣΕ, ο Χάλτσιος Απόστολος του Σεραφείμ, θα αποκαλείται εφεξής με τον όρο "Εργοδότης". Με τον όρο "μισθωτός", ή "εργαζόμενος" νοείται το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρηση.

Τόσο η επιχείρηση, όσο και οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από την παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας και τον παρόντα κανονισμό και έχουν αμοιβαίο καθήκον, πέραν των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις του, να συμβάλλουν στην ακριβή τήρησή τους και να σέβονται τους όρους τους, προκειμένου να διασφαλισθεί η εργασιακή ειρήνη, η ομαλή και εύρυθμη λειτουργία της ατομικής επιχείρησης καθώς και η διαρκής και αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της ατομικής επιχείρησης.

Άρθρο 2: Αποδοχές

Το προσωπικό της εταιρείας θα αμοίβεται βάσει του εκάστοτε νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου.

Δεδομένης της παύσης της γενικής υποχρεωτικής εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αναφορικά με τους μισθολογικούς όρους των εργαζομένων όλης της χώρας, οι αποδοχές και οι εν γένει μισθολογικοί όροι όλων των εργαζομένων, που υπάγονται στην παρούσα Επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν θα εναρμονίζονται με την Εθνική Γενική ΣΣΕ, αλλά θα εφαρμόζεται η εκάστοτε Υπουργική Απόφαση με την οποία θα καθορίζεται ο κατώτατος νόμιμος μισθός και το κατώτατο νόμιμο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση. Σε κάθε περίπτωση εάν οι αποδοχές και οι εν γένει μισθολογικοί όροι όλων των εργαζομένων, που θα υπάγονται στην Επιχειρησιακή ΣΣΕ θα εναρμονίζονται πάντα με τις σχετικές διατάξεις του εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Σε περίπτωση που η εταιρεία τυχόν προβεί σε καταβολή στον εργαζόμενο αποδοχών ή ποσών που υπερβαίνουν τις κατά νόμο προβλεπόμενες ελάχιστες νόμιμες αμοιβές, ρητώς συνομολογείται ότι θα δικαιούται μονομερώς να τις μειώσει ή να τις περικόψει, ώστε αυτές να ανέλθουν στον νόμιμο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Αμοιβή καταβάλλεται μόνο για την παρασχεθείσα εργασία και αμοιβή δεν οφείλεται χωρίς αντίστοιχη παροχή εργασίας με τις προβλεπόμενες από τις διατάξεις νόμου ρητές εξαιρέσεις.

Εκτός από τις προβλεπόμενες από διάταξη νόμου ρητές εξαιρέσεις, η αμοιβή περικόπτεται ανάλογα προς το χρονικό διάστημα μη παροχής εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση που προβλέπεται καταβολή οικογενειακών επιδομάτων, είναι απαραίτητη η υποβολή στον Εργοδότη των σχετικών ληξιαρχικών πράξεων (γάμου, γεννήσεως) και λοιπών δικαιολογητικών στοιχείων. Η υποβολή αυτή είναι υποχρέωση του μισθωτού.

Σε περίπτωση που στον εργαζόμενο καταβάλλονται αποδοχές υπέρτερες των ελάχιστων νόμιμων τότε συμφωνείται ότι στην διαφορά των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών από τις εκάστοτε νόμιμες περιέχεται και συμψηφίζεται κάθε απαίτηση του εργαζομένου από

οποιαδήποτε αιτία, ενδεικτικώς οποιαδήποτε άλλη αμοιβή ή επίδομα, αποζημιώσεις ή προσαυξήσεις από παροχή εργασίας κατά την έκτη ημέρα ανάπαυσης, τις Κυριακές, τις εξαιρέσιμες εορτές, από υπερεργασία, υπερωρία και από νυχτερινή εργασία ή προσαυξήσεις δώρων από τις αίτιές αυτές, αποζημιώσεις ή αμοιβές για εκτός έδρας απασχόληση, ή διανυκτέρευση. Τυχόν μη γενόμενος συμψηφισμός σε συγκεκριμένη περίπτωση άπαξ ή κατ' επανάληψη, δεν αποτελεί παραίτηση του Εργοδότη από το δικαίωμά του να προβεί στον παραπάνω συμψηφισμό στο μέλλον ή σε άλλη περίπτωση.

Οι κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων οφείλονται από την ημέρα ανάληψης εργασιακών καθηκόντων και καταβάλλονται δεδουλευμένες το αργότερο την τελευταία εργάσιμη ημέρα του επόμενου ημερολογιακού μήνα από αυτόν στον οποίο αφορούν, σε τραπεζικό λογαριασμό μισθοδοσίας του εργαζομένου που θα τηρείται σε τράπεζα επιλογής της επιχείρησης.

Σε κάθε δε περίπτωση, οι αποδοχές καταβάλλονται σε τόπο, χρόνο και με τρόπο που ορίζεται από την επιχείρηση τηρουμένων των αναγκαστικού δικαίου, διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας.

Σε περίπτωση αδικαιολόγητης μη παροχής υπηρεσιών, δεν οφείλονται αποδοχές κατά τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης, σε περίπτωση παροχής εργασίας για χρόνο μικρότερο του εκάστοτε ισχύοντος για κάθε εργαζόμενο, οι αποδοχές περιορίζονται αναλόγως.

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο, κατά την πληρωμή της αμοιβής του, αναλυτικό εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη νομοθεσία. Σε περίπτωση που υπάρχει οποιαδήποτε αμφισβήτηση από πλευράς εργαζομένου, αναφορικά με τις καταχωρήσεις στο ως άνω εκκαθαριστικό σημείωμα, θα πρέπει να διατυπώνει εγγράφως τις αντιρρήσεις του εντός προθεσμίας 10 ημερών προς την επιχείρηση και αν διαπιστωθεί η συνδρομή κάποιας λογιστικής ανακρίβειας ή εν γένει οποιουδήποτε σφάλματος, η επιχείρηση άμεσα θα αποκαθιστά το σφάλμα, εκδιδόμενου σχετικού αντίστοιχου παραστατικού.

Σε περίπτωση κατά την οποία καταβληθούν στον εργαζόμενο χρηματικά ποσά αχρεωστήτως από λάθος του τμήματος μισθοδοσίας και όχι με πρόθεση να καταβάλλει η επιχείρηση στον εργαζόμενο μεγαλύτερες αποδοχές, το γεγονός αυτό δεν θεμελιώνει για τον εργαζόμενο επιχειρησιακή συνήθεια. Αλλά η επιχείρηση , αφότου γίνει αντιληπτό το λάθος αυτό, θα δικαιούται να εφαρμόσει για τον μετέπειτα χρόνο τον ορθό τρόπο υπολογισμού των αποδοχών. Ενώ οι από πλάνη καταβληθείσες αποδοχές θα θεωρούνται ως προκαταβολή αποδοχών και θα συμψηφίζονται είτε με τμήμα των αποδοχών των επόμενων μηνών μέχρις εξοφλήσεως είτε με την αποζημίωση απόλυσης.

Εάν οποιαδήποτε νόμιμη αποδοχή αυξηθεί ή αν καθιερωθούν στο μέλλον, άλλες πρόσθετες νόμιμες αποδοχές, οποιασδήποτε φύσης, είδους, ονομασίας ή αιτίας, ακόμα και αν αυτές ανταποκρίνονται και καλύπτουν νέα αντικείμενα ή νέες συνθήκες της προσωπικής, επαγγελματικής ή οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν το δικαίωμα αύξησης των αποδοχών τους εκτός εάν το σύνολο της πάσης φύσεως και είδους νόμιμων αποδοχών, όπως πλέον έχει διαμορφωθεί, είναι μεγαλύτερο από το ποσό των συνολικών αποδοχών που προβλέπει η ατομική τους σύμβαση εργασίας, οπότε οι εργαζόμενοι θα λάβουν αύξηση των αποδοχών ίση προς το ποσό της διαφοράς.

Η επιχείρηση δύναται εκουσίως να παρέχει στους εργαζομένους της, άλλες παροχές είτε ως αναγνώριση της επίτευξης στόχων είτε βάσει κοινωνικών κριτηρίων, οι οποίες είναι ξεχωριστές, μεμονωμένες και δεν χορηγούνται στο πλαίσιο του κανονικού μισθού τους. Θεωρούνται προαιρετικές και οικειοθελείς παροχές της επιχείρησης που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, τις οποίες δικαιούται μονομερώς και κατά τη διακριτική της ευχέρεια, να ανακαλέσει, παύσει, μεταβάλλει οποτεδήποτε.

Η επιχείρηση δικαιούται, αλλά δεν υποχρεούται σε καμία περίπτωση, να καταβάλλει αποδοχές υψηλότερες από τις νόμιμες, ούτε υποχρεούται να διατηρεί διαφορά μεταξύ των νόμιμων και καταβαλλόμενων αποδοχών.

Στις συνολικές μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές που καταβάλλονται κάθε φορά στον εργαζόμενο περιλαμβάνονται και καταλογίζονται κατά το μέρος που καλύπτονται όλες οι παροχές που προβλέπονται ως υποχρεωτικές για την περίπτωσή του.

Σε περίπτωση που ο συμφωνημένος μισθός του εργαζομένου είναι υψηλότερος του νόμιμου μισθού μαζί με τα εκάστοτε ισχύοντα επιδόματα, τότε λογίζεται ότι ο νόμιμος μισθός και όλα τα νόμιμα επιδόματα συμπεριλαμβάνονται στον συμφωνημένο μισθό, εκτός αν άλλως ορίζεται από τον νόμο.

Η επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να χορηγεί πέρα από τις νόμιμες υποχρεώσεις της και κατά την απόλυτη κρίση της, παροχές από ελευθεριότητα σε χρήμα ή σε είδη, σε κανονικά ή ακανόνιστα χρονικά διαστήματα, τις οποίες μπορεί οποτεδήποτε να ανακαλέσει και να διακόψει ή να τις συμψηφίσει με υποχρεωτικές παροχές ακόμη και εάν δεν έχει εκδηλώσει ρητή επιφύλαξη έναντι των εργαζομένων. Οι παροχές αυτές δεν αποτελούν ούτε έθιμο, ούτε γίνονται μέρος του μισθού των εργαζομένων.

Η επιχείρηση δεν υποχρεούται αλλά κατά την κρίση της δύναται να καλύπτει σε εργαζομένους της τα έξοδα μετακίνησης από και προς την εργασία τους, είτε σε είδους, είτε σε χρήμα. Η παροχή αυτή έχει εφαρμογή μόνο για τους εργαζόμενους στους τόπους ή στα τμήματα όπου η επιχείρηση κρίνει πως είναι απαραίτητη λόγω ιδιαιτέρων συνθηκών (απόσταση, δύσκολη πρόσβαση κτλ).

Το ύψος της παροχής αυτής καθορίζεται αποκλειστικά από την εταιρεία. Η παροχή αυτή δεν αποτελεί μισθό.

Η επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να διακόψει την παροχή αυτή οποτεδήποτε εκείνη κρίνει.

Δεν θεωρείται υλική μείωση η απώλεια εισοδήματος από την παύση παροχής πρόσθετης εργασίας (υπερεργασία, υπερωρία κτλ) νυχτερινής εργασίας, ή εργασίας σε Κυριακές και αργίες ή από στέρηση άλλων παροχών, που τελούν σε άμεση σχέση με την θέση ή με το είδος της παρεχόμενης εργασίας, εφόσον ο εργαζόμενος παύει να κατέχει τη συγκεκριμένη θέση ή να παρέχει το συγκεκριμένο είδος εργασίας που δικαιολογούν τις παροχές αυτές.

Όταν ένας εργαζόμενος πρέπει να μετακινηθεί εκτός έδρας της επιχείρησης είτε για την εκτέλεση της εργασίας του, είτε για εκπαίδευση, η επιχείρηση καλύπτει τα έξοδα διαμονής και διατροφής, εφόσον το ταξίδι αυτό έχει εγκριθεί από τη διεύθυνση.

Για τα έξοδα αυτά ο εργαζόμενος πρέπει να συντάξει εξοδόλογιο και να προσκομίσει τα αντίστοιχα δικαιολογητικά για να εγκριθούν και αυτά.

Άρθρο 3: Χρόνος καταβολής αποδοχών

Η καταβολή των αποδοχών του προσωπικού δύναται να λαμβάνει χώρα εντός 30 ημερών από την λήξη του μήνα εντός του οποίου παρασχέθηκε η εργασία, εκτός εάν προβλέπεται από την νομοθεσία άλλος χρόνος.

Άρθρο 4: Προκαταβολή αποδοχών – Έναντι αποδοχών

Η εταιρεία δύναται για την βέλτιστη διαχείριση της ταμειακής της ρευστότητας ή και εφόσον το ζητήσει κάποιος εργαζόμενος και συμφωνήσει η εταιρεία να καταβάλλει σε εργαζόμενο ποσό που υπερβαίνει το στην διάρκεια του μήνα οφειλόμενο ποσό ως προκαταβολή ή έναντι επόμενων αποδοχών, εκτός εάν αυτό απαγορεύεται από την νομοθεσία.

Άρθρο 5: Οικειοθελείς παροχές

Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε είδος ή χρήμα, όπως ενδεικτικά καταβολές ανώτερες των ως άνω ορισθέντων νομίμων αποδοχών, πριμ παραγωγικότητας, επιχορήγηση γευμάτων, ασφαλιστικό πρόγραμμα, εταιρικό τηλέφωνο, έξοδα κίνησης, διάθεση αυτοκινήτου, λοιπές οικειοθελείς παροχές, παρέχεται εξ ελευθεριότητας στους εργαζομένους, είναι οικειοθελείς, δεν καθίστανται συμβατικός μισθός και η εταιρεία μπορεί οποτεδήποτε να τις τροποποιεί, μεταβάλλει ή ανακαλεί μονομερώς. Κατ' ακολουθία οι οικειοθελείς παροχές της εταιρείας, δεδομένου ότι είναι ελευθέρως ανακλητές, ανά πάσα στιγμή, δεν συμπεριλαμβάνονται στην έννοια της αμοιβής για την παροχή εργασίας, ακόμα και εάν αυτές επαναλαμβάνονται τακτικά και μακροχρόνια, και σε καμία περίπτωση δεν αποτελούν μισθό, ούτε λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των παντός είδους προσαυξήσεων, της αποζημίωσης απόλυσης, των δώρων εορτών, των επιδομάτων αδείας και των αποδοχών αδείας. Διευκρινίζεται ότι η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να διαμορφώνει το ύψος της οικειοθελούς παροχής αφενός βάσει τον διευθυντικού της δικαιώματος, αφετέρου, κατά περίπτωση, βάσει της απόδοσης τον κάθε εργαζομένου και τον ύψους της αμοιβής, που έχει συμφωνήσει με τον εκάστοτε πελάτη της.

Άρθρο 6: Χρόνος Εργασίας - Διάρκεια ημερήσιας απασχόλησης - Διαλείμματα - Απουσίες

Στην επιχείρηση εφαρμόζονται διάφορα συστήματα παροχής της εργασίας από άποψη ημερών και ωρών εργασίας, όπως καθορίζεται κάθε φορά από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του προσωπικού καθορίζονται εκάστοτε με αποφάσεις της επιχείρησης χωρίς να θίγονται προς το χειρότερο οι συμβάσεις εργασίας.

Στον περιορισμό των νόμιμων ωραρίων εργασίας δεν υπάγονται τα πρόσωπα εκείνα από το προσωπικό της επιχείρησης που κατέχουν θέσεις εμπιστοσύνης και ασκούν γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία. Οπωσδήποτε και τα πρόσωπα αυτά δικαιούνται κανονικώς την ετήσια άδεια και τα επιδόματα αδείας και εορτών, όπως και το λοιπό προσωπικό.

Με την παρούσα ΣΣΕ διατηρείται το καθεστώς της πενθήμερης ή εξαήμερης απασχόλησης των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως για το σύνολο τον απασχολούμενου προσωπικού στην εταιρεία. Παρέχεται όμως το δικαίωμα στην εταιρεία να καταρτίζει ατομικές συμφωνίες με

κάθε εργαζόμενο χωριστά απασχόλησής του επί πέντε ή έξι ημέρες την εβδομάδα, ανεξαρτήτου ημερήσιου χρόνου απασχόλησης (μερική ή πλήρης απασχόληση). Το προσωπικό θα συνάπτει με την εταιρεία συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Το προσωπικό δεν έχει δικαίωμα να αυξάνει τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας εργασίας του, πριν ή μετά το κανονικό ωράριό του, χωρίς τη σχετική εντολή της Διεύθυνσης δια του αρμόδιου επόπτη - προϊσταμένου.

Το σύνηθες ωράριο εργασίας για πλήρη απασχόληση είναι οκτώ ώρες την ημέρα. Η υπερεργασία και η υπερωριακή απασχόληση καθορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας κάθε φορά εργατικής νομοθεσίας. Κάθε εργαζόμενος/η εφόσον ερωτηθεί και κατόπιν σύμφωνης γνώμης του ιδίου/ της ιδίας οφείλει να εκτελεί νομίμως, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, νόμιμες υπερωρίες, υπερεργασία, νυχτερινή εργασία και εργασία κατά Κυριακές, εορτές και αργίες, λόγω ειδικών αναγκών και βάσει διαδικασιών που ορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία. Εφόσον ο/η εργαζόμενος/η τελικά εργαστεί νομίμως με νόμιμες υπερωρίες, υπερεργασία, νυχτερινή εργασία και εργασία κατά Κυριακές και εορτές τεκμαίρεται ότι υπάρχει συμφωνία του/της. Η εταιρία δύναται να συνάπτει συμβάσεις με λιγότερες των οκτώ ωρών εργασίας ημερησίως, με την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και βάσει των απαιτούμενων προς παροχή υπηρεσιών χώρων.

Το πρόγραμμα εργασίας κάθε τμήματος διαμορφώνεται από τον προϊστάμενο, ο οποίος λαμβάνει υπόψη, όσον είναι δυνατόν, τις προτιμήσεις και τις ανάγκες του προσωπικού. Τροποποιήσεις γίνονται με την ίδια διαδικασία.

Η εταιρεία είναι η μόνη αρμόδια να κρίνει τη σκοπιμότητα ή όχι της εκτέλεσης υπερεργασιακής, υπερωριακής ή άλλης πρόσθετης εργασίας. Τυχόν παροχή τέτοιας εργασίας χωρίς την προηγούμενη εντολή τον αρμόδιου προϊσταμένου δεν γεννά αξίωση για οποιασδήποτε φύσης πρόσθετη αμοιβή ή αποζημίωση.

Ως χρόνος εργασίας θεωρείται μόνο ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου στον προσδιορισμένο τόπο. Οι ημέρες, η έναρξη, η λήξη και οι διακοπές της εργασίας ορίζονται από την επιχείρηση ανάλογα με το είδος της εργασίας, τις ανάγκες της ή την εποχικότητα. Δεν συμπεριλαμβάνεται συνεπώς στον χρόνο εργασίας ο χρόνος μεταβάσεως στον τόπο εργασίας, ούτε ο χρόνος επιστροφής, ο χρόνος που δαπανάται κατά οποιονδήποτε τρόπο πριν την έναρξη και μετά την λήξη της εργασίας, καθώς και οι διακοπές ή παύσεις εργασίας που τυχόν προβλέπονται για ανάπαυση, γεύμα, καφέ, αλλαγή ενδυμασίας κτλ. Τέτοιες διακοπές δεν επηρεάζουν την λειτουργία των αντίστοιχων τμημάτων η οποία θα είναι συνεχής. Για διαλείμματα ισχύει και εφαρμόζεται ό,τι ορίζει η εργατική νομοθεσία.

Τα μέρη, λαμβάνοντας υπ' όψη το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών και τον βαθμό δυσκολίας των παρεχόμενων καθηκόντων συμφωνούν ότι το προσωπικό κατά την εργασία του θα πραγματοποιεί διάλειμμα σύμφωνα με την νομοθεσία. Τα διαλείμματα προγραμματίζει ο υπεύθυνος και γνωστοποιούνται στον πίνακα προσωπικού. Δεν επιτρέπεται να χορηγούνται τα διαλείμματα συνεχόμενα με την έναρξη ή με την λήξη της εργασίας. Τα διαλείμματα δεν επιτρέπεται να πραγματοποιούνται από τον εργαζόμενο συνεχόμενα με την έναρξη ή κατά τη λήξη της βάρδιας. Σε περίπτωση που κατ' εξαίρεση λόγω φόρτου εργασίας δεν καταστεί δυνατή η πραγματοποίηση κάποιου διαλείμματος από τον εργαζόμενο, θα μεταφέρεται ο χρόνος του μη ληφθέντος διαλείμματος αποκλειστικά εντός της ίδιας ημέρας και σε χρόνο που επιτρέπει η εκτέλεση της εργασίας κατά την κρίση του εργαζομένου. Ο χρόνος των διαλειμμάτων δεν αποτελεί χρόνο εργασίας, αλλά παρατείνει το ωράριο πραγματικής εργασίας του προσωπικού και δεν αμείβεται.

Ρητά συμφωνείται με την παρούσα ΣΣΕ η δυνατότητα απασχόλησης τον προσωπικού που παρέχει τις υπηρεσίες τον υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης σε διακεκομμένο ωράριο. Η επιχείρηση κατά την κρίση της και βάσει των εκάστοτε αναγκών της δύναται να καθορίζει συνολικά ή κατά τμήματα και θέσεις την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας του προσωπικού, τα διαλείμματα, ωράριο συνεχές ή διακοπτόμενο, πρωινή, απογευματινή ή νυχτερινή εργασία και τις ημέρες εργασίας μέσα στην εβδομάδα χωρίς να υπερβαίνει τα πλαίσια της εργατικής νομοθεσίας που θα ισχύει κάθε φορά.

Ρητά συμφωνείται με την παρούσα ΣΣΕ, δυνάμει της παρ. 16 τον άρθρου 2 τον ν.3846/2010, ότι στις περιπτώσεις κατάρτισης σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 τον ν.3846/2010 (δηλ. ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική), η παροχή της εργασίας τον μερικώς απασχολούμενου δύναται να είναι διακεκομμένη και να παρέχεται περισσότερες της μίας φορές κατά τη διάρκεια της ημέρας, εφόσον τούτο είναι αναγκαίο βάσει των συνθηκών τον πόστου που στελεχώνει ο μερικώς απασχολούμενος.

Η επιχείρηση δύναται να απασχολεί τον εργαζόμενο σε άλλες εργασίες, προκειμένου να καλυφθεί ολόκληρο το ωράριο εργασίας πάντοτε μέσα στα πλαίσια της ισχύουσας κάθε φορά εργατικής νομοθεσίας.

Εργαζόμενος που απουσιάζει απαγορεύεται αυστηρά να δηλωθεί παρών με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. με χτύπημα κάρτας).

Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσέρχονται στο χώρο εργασίας τους σύμφωνα με το επίσημο θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας ή άλλο τυχόν αρμόδιο φορέα, πρόγραμμα.

Η καθυστερημένη προσέλευση στο χώρο εργασίας καθώς και η αποχώρηση προ του χρόνου λήξεως του ωραρίου εργασίας δεν επιτρέπεται χωρίς ειδική άδεια.

Σε κάθε περίπτωση η κατ' επανάληψη καθυστέρηση προσέλευσης ή αποχώρησης προ της λήξεως του ωραρίου δύναται να θεωρηθεί από την επιχείρηση ως πειθαρχικό παράπτωμα.

Η επιτυχία της επιχειρησιακής λειτουργίας βασίζεται στη συνεργασία ολόκληρου του προσωπικού. Αυξημένα ποσοστά απουσιών όχι μόνον δυσχεραίνουν την ομαλή εξέλιξη κάθε δραστηριότητας, αλλά έχουν και δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζομένους, οι οποίοι θα κληθούν να καλύψουν τα δημιουργημένα κενά.

Επισημαίνεται ότι η αδικαιολόγητη απουσία των εργαζομένων από την εργασία τους αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα, επιφυλασσόμενης της επιχείρησης για τυχόν αποζημίωση της.

Αδικαιολόγητη απουσία εργαζομένου από την εργασία του η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη θέση σε κίνδυνο των συμφερόντων της επιχείρησης ή επιφέρει περαιτέρω επιβαρυντικές συνέπειες σε αυτή εξ αιτίας του εργαζομένου συνιστούν για την τελευταία σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του εργαζομένου.

Άρθρο 7: Τόπος εργαζομένων

Η επιχείρηση ανάλογα με τα έργα που αναλαμβάνει κατά διαστήματα δύναται, στον απολύτως αναγκαίο βαθμό που απαιτηθεί, κατά την εκάστοτε κρίση της εταιρείας, να μεταβάλλει τον τόπο παροχής εργασίας σε όλη την ελληνική επικράτεια, προκειμένου να

εξυπηρετήσει καλύτερα τις λειτουργικές της ανάγκες, χωρίς αυτό να θεωρείται βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο και για αυτό ως τόπος παροχής εργασίας θεωρούνται όλες οι υπάρχουσες και μελλοντικές ανά την Ελλάδα εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και γραφεία της ατομικής επιχείρησης ή έργα που αναλαμβάνει.

Άρθρο 8: Απόδειξη προϋπηρεσίας

Ως προϋπηρεσία νοείται η πραγματική και αποδεδειγμένη προϋπηρεσία σε ιδιωτική επιχείρηση ή δημόσιο φορέα παροχής καθαριότητας και στη συγκεκριμένη ειδικότητα με την οποία απασχολείται στην εταιρεία, αποδεικνύεται με κατάθεση βεβαίωσης προηγούμενων εργοδοτών (εφόσον πρόκειται για δημόσιο τομέα) ή των αντιγράφων του βιβλιαρίου ενσήμων του ΕΦΚΑ στην εταιρεία. Η εταιρεία έχει την υποχρέωση να παρέχει απόδειξη παραλαβής των παραπάνω εγγράφων. Η προϋπηρεσία αναγνωρίζεται υπό τους όρους της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, μόνο από την ημερομηνία κατάθεσης των δικαιολογητικών στην εταιρεία από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 9: Ασθένεια

Έχει πολύ μεγάλη σημασία να αναγγέλλεται στην επιχείρηση η απουσία εργαζομένου, λόγω ασθενείας όσο γίνεται συντομότερα και, στο μέτρο του δυνατού. Πριν από την έναρξη του ωραρίου εργασίας του ασθενούς. Εάν δεν είναι δυνατή η επικοινωνία με τον προϊστάμενό του, ο ασθενής οφείλει να ειδοποιήσει με κάθε τρόπο, ακόμη και τους νόμιμους εκπροσώπους της επιχείρησης.

Η ασθένεια πρέπει να διαπιστώνεται αυθημερόν ή το πολύ την επόμενη ημέρα από τον ιατρό του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο ασθενής. Τα δικαιολογητικά του ασφαλιστικού οργανισμού ή δημοσίου νοσοκομείου, τα οποία θα καλύπτουν όλο το χρονικό διάστημα της απουσίας του εργαζομένου, πρέπει να προσκομίζονται με την επάνοδό του στην εργασία. Πιστοποιητικό από ιδιώτη ιατρό λαμβάνεται υπόψη (μέχρι 3 ημέρες) μόνο εάν ο εργαζόμενος δεν δικαιούται ακόμη να έχει βιβλιάριο ασθενείας από το ΕΦΚΑ. Ο μισθωτός υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση ιατρού ΕΦΚΑ ή δημόσιου νοσοκομείου, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη βεβαίωση ιδιώτη ιατρού, η οποία δεν παράγει ουδεμία νόμιμη συνέπεια.

Παράβαση των διατάξεων αυτού του άρθρου μπορεί να χαρακτηρίσει την απουσία του κάθε εργαζομένου αδικαιολόγητη.

Άρθρο 10: Παροχές ασθενείας

Η επιχείρηση υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο που απουσίασε λόγω ασθενείας, αποδοχές όπως προβλέπει η ισχύουσα κάθε φορά νομοθεσία, συμπληρώνοντας τις παροχές των κοινωνικών ασφαλίσεων. Ο εργαζόμενος οφείλει να μεριμνήσει ώστε να του καταβληθούν από τον υπόχρεο ασφαλιστικό ή άλλο οργανισμό οι προβλεπόμενες για την περίπτωσή του παροχές ασθενείας.

Άρθρο 11: Εγκυμοσύνη και Τοκετός

Εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης πρέπει να υποβάλει το συντομότερο γνωμάτευση ιατρού του ασφαλιστικού οργανισμού της, περί της πιθανολογούμενης ημερομηνίας τοκετού.

Η άδεια εγκυμοσύνης και τοκετού χορηγείται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Εάν ο τοκετός συμβεί πριν την πιθανολογηθείσα ημερομηνία, δεν μειώνεται η συνολική διάρκεια της άδειας. Εάν ο τοκετός συμβεί μετά την ανωτέρω ημερομηνία δεν μειώνεται ο υπολειπόμενος χρόνος αδείας, δηλαδή μετά τον τοκετό χορηγείται το υπόλοιπο της συνολικής διάρκειας της αδείας.

Για τις παροχές του χρόνου απουσίας λόγω εγκυμοσύνης και τοκετού ισχύει, ότι και για την περίπτωση απουσίας ασθενείας.

Μετά την επάνοδο της εργαζόμενης από την άδεια εγκυμοσύνης, λαμβάνει τις διευκολύνσεις (π.χ. μειωμένο ωράριο) που προβλέπονται κάθε φορά από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία σε συνεργασία με τον εργοδότη και μετά από συμφωνία μαζί του λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες τις επιχείρησης.

Οι διατάξεις για την άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών εφαρμόζονται αναλογικά με τον χρόνο εργασίας και στις εργαζόμενες με μερική απασχόληση.

Άρθρο 12: Αργίες

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από το νόμο έχουν καθορισθεί, είναι οι εξής:

- η 1η Ιανουαρίου η οποία προστέθηκε στις υποχρεωτικές αργίες δυνάμει του άρθρου 60 του Ν. 4808/2021
- η 6η Ιανουαρίου (εορτή των Θεοφανείων), η οποία προαστέθηκε στις υποχρεωτικές αργίες δυνάμει του άρθρου 60 του Ν. 4808/2021
- η 25η Μαρτίου
- η Δευτέρα του Πάσχα
- η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).
- Η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων (26η Δεκεμβρίου), η οποία προστέθηκε στις υποχρεωτικές αργίες δυνάμει του άρθρου 42 του Ν. 4554/2018.
- Η 1η Μαΐου, η οποία δυνάμει του άρθρου 14 του Ν. 4468/2017, ορίστηκε ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας. Με την ίδια ως άνω διάταξη ορίστηκε ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης μετατίθεται η αργία της 1ης Μαΐου σε άλλη εργάσιμη ημέρα, εφόσον συμπίπτει με Κυριακή, με ημέρα της Μεγάλης Εβδομάδας ή με τη Δευτέρα του Πάσχα.
- Η 28η Οκτωβρίου η οποία προστέθηκε στις υποχρεωτικές αργίες δυνάμει του άρθρου 60 του Ν. 4808/2021, ενώ μέχρι την δημοσίευση του νόμου είχε το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.

Άρθρο 13: Κανονική Άδεια

Η ετήσια κανονική άδεια χορηγείται, όπως ορίζει η ισχύουσα κάθε φορά εργατική νομοθεσία, αφού ληφθούν υπ' όψη οι λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης κατά τον προγραμματισμό

των αδειών. Για την χορήγηση της αδείας ο εργαζόμενος οφείλει μέσα σε εύλογο χρόνο κατά τους χειμερινούς μήνες να υποβάλλει αίτηση για τον προσδιορισμό επιθυμητής ημερομηνίας έναρξης της άδειάς του.

Η επιχείρηση διατηρεί το δικαίωμα να χορηγεί την άδει αυτή, κατά την κρίση της σε τόσους εργαζόμενους και σε τέτοια εποχή ώστε να μην παρεμποδίζεται η ομαλή λειτουργία της και με βασική προϋπόθεση ότι δεν θα παραβιάζονται οι σχετικές περί αδειών διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, δικαιούνται ετήσιας αδείας ανάπαυσης, οι αποδοχές της οποίας καθώς και του επιδόματος αδείας σχηματίζονται με βάση τις μειωμένες αποδοχές λόγω μερικής απασχόλησης.

Είναι υποχρεωτική η τήρηση για την εταιρεία και η λήψη για κάθε δικαιούχο μισθωτό της κανονικής άδειας του μέχρι το τέλους του εργασιακού έτους, κατά το οποίο δικαιούται να λάβει αυτή, έστω και αν αυτός δεν υπέβαλε αίτηση χορηγήσεώς της.

Άρθρο 14: Άδεια Απουσίας

Άδεια απουσίας, πέραν των νόμιμων, με ή χωρίς αποδοχές, κατά την κρίση της επιχείρησης, χορηγούνται μόνον για εξαιρετικούς και σοβαρούς προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους και υπό την προϋπόθεση ότι για το συγκεκριμένο λόγο δεν προβλέπεται από τον νόμο ειδική άδεια ή τυχόν η προβλεπόμενη έχει εξαντληθεί καθώς και υπό την προϋπόθεση ότι έχει εξαντληθεί και η κανονική άδεια. Ο κάθε εργαζόμενος πρέπει να εξηγήσει εγγράφως για ποιο λόγο ζητεί άδεια, χρειάζεται δε να συμφωνήσει ο αρμόδιο προϊστάμενός του, όπως σε κάθε περίπτωση χορηγήσεως αδείας.

Η χορήγηση αδείας σε κάποια χρονική στιγμή σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο δεν είναι υποχρεωτική για το μέλλον και δεν δημιουργεί κανένα είδους προηγούμενο.

Για να χορηγηθεί άνευ αποδοχών άδεια στον εργαζόμενο, απαιτείται προηγουμένως εγγράφως κοινή συμφωνία μεταξύ αυτού και της επιχείρησης και κατάθεση αίτησης στον ΕΦΚΑ πριν την πρώτη μέρα αδείας.

Άρθρο 16: Ειδικά ζητήματα

Η εταιρεία υποχρεούται να διαθέτει στο προσωπικό της τον προβλεπόμενο πάσης φύσεως εξοπλισμό, μέσα ατομικής προστασίας, δοχεία καθαριστικών με πληροφορίες για το είδος του κάθε καθαριστικού που παραδίδονται στους εργαζόμενους πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, αποτελεί ιδιοκτησία της εταιρείας και σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε λόγο, θα πρέπει να επιστρέφεται σε καλή κατάσταση, λαμβανομένης υπόψη της φυσιολογικής φθοράς. Σε άλλη περίπτωση, ο εργαζόμενος οφείλει να αποζημιώσει την εταιρεία για την αξία του. Η τυχόν ειδική εκπαίδεύση των εργαζόμενων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της προκείμενης Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., όπως αυτή προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία, θα γίνεται από τον Τεχνικό Ασφαλείας της Επιχείρησης και τους Επόπτες Καθαριότητας της Επιχείρησης. Τα συνδικαλιστικά στελέχη, ήτοι ο Πρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας του σωματείου, που θα λαμβάνουν την προβλεπόμενη από το ν.1264/1982 συνδικαλιστική άδεια, θα λαμβάνουν κανονικά τις αποδοχές τους (εργατικές και ασφαλιστικές). Ωστόσο, προς επιβεβαίωση της

συνδικαλιστικής τους ιδιότητας και προκειμένου η εταιρεία να καταβάλει στους ανωτέρω τα πλήρη ημερομίσθια για τις ληφθείσες συνδικαλιστικές άδειες, αυτοί υποχρεούνται να προσκομίζουν τα σχετικά αποδεικτικά έγγραφα, ήτοι το τελευταίο επίσημο υπογεγραμμένο πρακτικό αρχαιρεσιών δυνάμει του οποίου εκλέχθηκαν στις θέσεις τον Προέδρου και του Γενικού Γραμματέα. Κάθε άλλη διάταξη ΣΣΕ ή ΔΑ, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική, στο πεδίο εφαρμογής της οποίας υπάγονταν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης καταργούνται. Τυχόν ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές και ισχύοντες όροι εργασίας ευνοϊκότεροι που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, ΥΑ, ΣΣΕ ή ατομικές συμβάσεις, επιχειρηματική πρακτική ή εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας καταργούνται. Τυχόν ακυρότητα μέρους ή όρου της παρούσας δεν θίγει το κύρος των λοιπών διατάξεων.

Άρθρο 17: Διάρκεια ισχύος

Η διάρκεια ισχύος της παρούσας ορίζεται διετής αρχόμενη από την υπογραφή της και λήγουσα στις 31.3.2026, οι δε διατάξεις της δεσμεύουν τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα μέχρι την υπογραφή νέας Επιχειρησιακής ΣΣΕ. Αντίγραφό της κατατίθεται νομίμως στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων.

Άρθρο 18: Τελικές διατάξεις

Τα ζητήματα τα οποία δεν ρυθμίζονται με την παρούσα σύμβαση, θα καθορίζονται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Αντίγραφο της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., του Κανονισμού και των λοιπών παραρτημάτων, αφού εκτυπωθεί και βιβλιοδετηθεί με έξοδα της Εταιρείας, διανέμεται με υπογραφή παραλαβής σε όλους τους εργαζομένους που υπηρετούν κατά την έναρξη ισχύος του καθώς και σε όσους θα προσληφθούν στο μέλλον προκειμένου να έχουν πλήρη γνώση του περιεχομένου του. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας καταργούνται όλες οι αντίθετες, προς τους ανωτέρω προβλεπόμενους όρους, ρυθμίσεις εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά στην παρούσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Η παρούσα αποτελεί συνολική ρύθμιση όλων των θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρεία και καταργεί όλες τις προηγούμενες υφιστάμενες συμβατικές ρυθμίσεις ατομικές ή Συλλογικές. Η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζόμενου με την Επιχείρηση θα διέπεται στο εξής αποκλειστικά και μόνο από το γενικό εργατικό δίκαιο και την παρούσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., καθώς και τις τυχόν μελλοντικές συλλογικές συμφωνίες μεταξύ της Εταιρείας και του Σωματείου και επιπλέον με ατομικές συμφωνίες μεταξύ του κάθε εργαζόμενου και της Εταιρίας που τυχόν ήθελε συναφθούν στο μέλλον. Κάθε τροποποίηση, αλλαγή ή συμπλήρωση της παρούσας θα γίνεται αποκλειστικά μόνο με κοινή έγγραφη συμφωνία των μερών. Η παρούσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μετά του Κανονισμού Εργασίας και των λοιπών παραρτημάτων αναγνώσθηκε και βεβαιώθηκε από τους ως άνω εκπροσώπους των συμβαλλομένων, οι οποίοι μονόγραψαν κάθε φύλλο και υπέγραψαν την παρούσα σε τρία (3) πρωτότυπα, από τα οποία το ένα θα κατατεθεί μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και από ένα θα λάβουν τα συμβαλλόμμενα μέρη.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

EXPRESS FACILITY SERVICES
ΧΑΛΤΣΙΟΣ ΣΕΡ. ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ
ΒΙΤΣΙ 26 - 564 31 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΤΗΛ. 2311271182 - ΚΙΝ. 6932852588
ΑΦΜ: 055073413 - ΔΟΥ: ΑΜΠΕΛΟΚΗΠΩΝ

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΧΑΛΤΣΙΟΣ ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΤΙΤΛΟ EXPRESS FACILITY SERVICES
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
2022