ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΗΣ " ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε"

Στην Κατερίνη σήμερα 21 Δεκεμβρίου 2023 μεταξύ των συμβαλλομένων:

Αφενός: Της εταιρείας με την επωνυμία «ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ» και το διακριτικό τίτλο «ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ» με έδρα τη Κατερίνη, η οποία εκπροσωπείται νομίμως από τον Προκόπη Κωνσταντόπουλο

Αφετέρου: Της ένωσης προσώπων με την επωνυμία "ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ" με έδρα την Κατερίνη, 3ο ΧΙΛ. Ε.Ο. ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ – ΛΑΡΙΣΑΣ, η οποία συνεστήθη στη Κατερίνη την 05-02-2014 και της οποία πρακτικό σύστασής μαζί με την ιδρυτική της πράξη δημοσιεύτηκαν νομίμως στο Ειρηνοδικείο Κατερίνης, λαμβάνοντας τον αριθμό ιδρυτικής πράξης 14/2014 . Κατά το ως άνω πρακτικό σύστασης η συμβαλλόμενη ένωση προσώπων εκπροσωπείται νομίμως από τους: 1) Κατσάς Πέτρος του Αθανασίου και 2) Καμπούρης Δημήτριος του Παναγιώτη αφού ελήφθησαν υπόψιν οι τρέχουσες οικονομικές συνθήκες, έγιναν αποδεκτά αμοιβαία και ανεπιφύλακτα τα ακόλουθα:

- Ανανεώνονται για 1 (ένα) έτος όλοι οι όροι της ισχύουσας επιχειρησιακής σύμβασης που υπεγράφη για 1η φορά στις 15/12/2014, ανανεώθηκε άλλες 9 φορές και η τελευταία ανανέωσή της είχε ισχύ από 1/1/2023 έως και 31/12/2023.

- Για το χρονικό διάστημα από 01-01-2024 έως και 31-12-2024 η εταιρεία θα εφαρμόσει στο ακέραιο την νέα νομοθετική ρύθμιση για την επανέναρξη της διαδικασίας καταμέτρησης των ωριμάνσεων προϋπηρεσίας.

- Ρητά διευκρινίζεται ότι για την εξεύρεση της προϋπηρεσίας των εργαζομένων μέχρι τις 14/2/2012 και από 1/1/2024, απαιτείται προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών προϋπηρεσίας (βεβαιώσεις εργοδοτών ή αποσπάσματα ΕΦΚΑ). Σημειώνεται δε ότι σε περίπτωση χορήγησης αυξήσεων λόγω ωρίμανσης μετά τις 14/2/2012 και έως τις 31/12/2023, αυτές οι αυξήσεις γίνονται οικειοθελώς από τον εργοδότη και όχι από συμβατική υποχρέωση

- Περαιτέρω για όλους τους ως άνω εργαζόμενους ο ελάχιστος μηνιαίος συμβατικός μεικτός μισθός για το ίδιο χρονικό διάστημα διαμορφώνεται κατ'

ελάχιστο με εφαρμογή των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων συμπεριλαμβανομένου του επιδόματος προϋπηρεσίας όπως αυτά διαμορφώθηκαν εντός του 2023.

- Γίνεται ρητή μνεία ότι ο ως άνω διαμορφωθείς μισθός δεν υπολείπεται των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων που διαμορφώθηκαν εντός του 2023, και δε θα υπολείπεται των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων που θα διαμορφωθούν εντός του 2024.

- Ο ανώτερος από την οικεία Σ.Σ.Ε. καταβαλλόμενος μισθός ο οποίος δεν αποκαλείται ως «Οικειοθελείς Παροχές» και αποκαλείται ρητά ως «Αποδοχή Συμψηφισμού», συμφωνείται πως δίνεται με σκοπό την εξόφληση και κάλυψη τυχόν αξιώσεων του μισθωτού για πρόσθετες αποδοχές αποζημίωσης υπερεργασίας που πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον (ΑΠ 1129/2007), νυχτερινής εργασίας, Κυριακών, εορτών, εκτός έδρας (Ολ. ΑΠ 930/1990, ΑΠ 1129/2007) . Σε περίπτωση που οι αποδοχές που θα διαμορφωθούν από υπερεργασία, νυχτερινή εργασία, Κυριακή, εορτές, εκτός έδρας, υπερβούν το επιπλέον ποσό που προκύπτει από τη διαφορά νομίμων και καταβαλλόμενων αποδοχών, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη διαφορά αυτή στους εργαζόμενους. Η συμφωνία αυτή δεν αντίκειται στις διατάξεις των άρθρων 3,174, 664 και 679 ΑΚ εφόσον οι μεγαλύτερες αποδοχές καλύπτουν τις νόμιμες αποδοχές μετά των προσαυξήσεων.

- Ο ανώτερος από την οικεία Σ.Σ.Ε. καταβαλλόμενος μισθός ο οποίος δεν αποκαλείται ως «Οικειοθελείς Παροχές» και αποκαλείται ρητά ως «Αποδοχή Συμψηφισμού», συμφωνείται πως δίνεται με σκοπό την εξόφληση και κάλυψη τυχόν αξιώσεων για αμοιβή λόγω επιδομάτων που τυχόν θα δικαιούται βάσει όρου συλλογικής ρύθμισης , νόμου , υπουργικής απόφασης κλπ. Εφ' όσον ο κατά τα ανωτέρω συμφωνηθείς μισθός είναι ανώτερος από εκείνον που προκύπτει από το άθροισμα του βασικού μισθού και των πάσης φύσεως επιδομάτων, τα οποία προβλέπονται με κανονιστική ισχύ από συλλογική σύμβαση εργασίας ή ίσης ισχύος διαιτητική απόφαση και τα οποία περιλαμβάνονται στον κατά τη συμφωνία καταβλητέο υπέρτερο μισθό, κατισχύει ο όρος αυτός της ατομικής συμβάσεως και ο μισθωτός δεν δικαιούται πέραν του συμφωνημένου μισθού άλλο επίδομα, διότι τούτο υπερκαλύπτεται από τις συμφωνημένες υπέρτερες αποδοχές, στις οποίες, κατά τα συνομολογηθέντα, και εμπεριέχεται. Αυτό ισχύει όχι μόνο για υφιστάμενα επιδόματα ως προς τον χρόνο της κατάρτισης της ατομική σύμβασης, αλλά και για τα μελλοντικά επιδόματα, δηλαδή για εκείνα που τυχόν θεσπισθούν μετά την κατάρτιση της.

• Αν χορηγούνται οποιεσδήποτε παροχές προς τον μισθωτό πέραν του μηνιαίου μισθού, τυχόν αποδοχών συμψηφισμού αλλά και των λοιπών νόμιμων αποδοχών του, οι οποίες αποκαλούνται ως «Οικειοθελείς Παροχές» ανεξάρτητα από τη φύση τους, τον λόγο και τον τρόπο καταβολής τους, ακόμη και αν αυτές επαναλαμβάνονται τακτικά και μακροχρόνια, είναι οικειοθελείς παροχές χορηγούμενες από ελευθεριότητα, δεν συνιστούν τακτικές αποδοχές και η Εταιρία δύναται οποτεδήποτε να τις τροποποιεί, μεταβάλλει ή ανακαλεί μονομερώς.

• Σημειώνεται ότι η εταιρεία δύναται να χορηγεί πρόσθετες αποδοχές είτε ως οικειοθελείς παροχές είτε ως επιμίσθια (bonus) τα οποία δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθού και επομένως δεν μετατρέπονται σε συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη ως προς χορήγηση προσαύξησής του σε Δώρα και αποζημίωση απόλυσης

• Σε περίπτωση που οι νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων είναι υπέρτερες των κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, συμφωνείται από κοινού ότι κατά περίπτωση, οι καθαρές αποδοχές των εργαζομένων θα διατηρηθούν σταθερές σε περίπτωση που διαφοροποιηθούν είτε τα φορολογικά είτε τα ασφαλιστικά δεδομένα. Σε κάθε διαφοροποίηση, συμφωνείται από κοινού κατά περίπτωση να υπάρξει τροποποίηση (προς τα πάνω ή προς τα κάτω) των νομίμων αποδοχών ούτως ώστε οι καθαρές αποδοχές να διατηρηθούν οι ίδιες με αυτές πριν την οποιαδήποτε αλλαγή.

• Η τυχόν παροχή της χρήσης κινητών τηλεφώνων καθώς και της χρήσης αυτοκινήτων εκ μέρους του προσωπικού της επιχείρησης γίνεται αποκλειστικά και μόνο για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και δεν αποτελεί αντάλλαγμα εξαρτημένης εργασίας . Ο εργαζόμενος θα είναι υπεύθυνος για όλα τα είδη που ανήκουν στον εργοδότη και τα οποία χρησιμοποιεί κατά την εργασία του και αναλαμβάνει την υποχρέωση να τα επιστρέψει κατά τη διακοπή της εργασίας του για οποιοδήποτε λόγο.

• Ρητά διευκρινίζεται ότι δεν θίγεται κανένα άλλο εργασιακό τους δικαίωμα, ούτε μεταβάλλεται προς το δυσμενέστερο κάποιος όρος εργασίας τους, όπως αυτός ίσχυε προ τη 31-12-2023.

• Οι εργαζόμενοι δικαιούνται αδείας, αποδοχών αδείας, επιδόματος αδείας και επιδομάτων εορτών (δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα), σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τις

εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

- Ως τόπος παροχής της εργασίας του προσωπικού συμφωνείται η έδρα, αλλά και οι εγκαταστάσεις της Εταιρίας στην ελληνική επικράτεια.

- Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να μετακινεί προσωρινά τον μισθωτό σε άλλα μέρη της Ελλάδας και του εξωτερικού, εφόσον το απαιτήσουν οι λειτουργικές ανάγκες της.

- Ως χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει πραγματικά την εργασία του στον τόπο εργασίας. Στο χρόνο εργασίας δεν περιλαμβάνεται ο χρόνος μετάβασης στην εργασία και επιστροφής από αυτή, καθώς και ο χρόνος που αναλίσκεται για αλλαγή ενδυμασίας.

- Το προσωπικό της επιχείρησης υποχρεούται να προσέρχεται στην εργασία του κατά τη συμφωνημένη ώρα έναρξής της και να αναλαμβάνει αμέσως τα καθήκοντά του. Απαγορεύεται στο προσωπικό της εταιρείας η παραμονή στους χώρους της επιχείρησης κατά τις μη εργάσιμες ώρες, χωρίς ειδική άδεια της Διευθύνσεως. Μετά τη λήξη της εργασίας κανείς δεν δικαιούται να βρίσκεται στους χώρους της επιχείρησης χωρίς σοβαρό λόγο και χωρίς ειδική άδεια του Προϊσταμένου του ή της Διοίκησης.

- Το ωράριο εργασίας κάθε εργαζομένου δύναται να διαμορφωθεί σε 6ήμερη βάση επί 40 ωρών εβδομαδιαίως, σύμφωνα με Ν.1876/1990 όπως τροποποιήθηκε με το Ν.4093/2012. Σημειώνεται ότι η 6ήμερη απασχόληση προκύπτει βάσει κυλιόμενου συστήματος βαρδιών εργασίας και δεν είναι απαραίτητα σε μόνιμη βάση.

- Στα πλαίσια εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας ορίζονται τα ακόλουθα:

    - Ο εργαζόμενος θα έχει έναν προσωπικό κωδικό (qr code) ο οποίος θα χορηγηθεί από το ΠΣ Εργάνη και απαγορεύεται αυστηρά η μεταβίβαση του σε άλλον εργαζόμενο
    - Ο εργαζόμενος θα έχει μια προσωπική ψηφιακή ή rfid κάρτα για σήμανση εισόδου και εξόδου στον χώρο εργασίας βάσει υποχρέωσής του από την πρόσφατη νομοθεσία του Υπουργείου Εργασίας (Υ.Α.49758 – 26/05/2022).
    - Κατά την επίσημη και υποχρεωτική έναρξη του μέτρου της ψηφιακής κάρτας, ο εργοδότης θα ενημερώσει εγκαίρως τον εργαζόμενο για όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν για την ορθή εφαρμογή της

- Απαγορεύεται αυστηρά η εκχώρηση της κάρτας σε άλλο εργαζόμενο για σήμανσή της. Τυχόν σκόπιμη παραχώρησή της επιφέρει κυρώσεις κατά την εξής σειρά: Προφορική ή Έγγραφη επίπληξη – Πρόστιμο 1 ημερομισθίου - Υποχρεωτική αποχή από την εργασία (αργία) μέχρι τρεις (10) το πολύ ημέρες χωρίς δικαίωμα αποδοχών, για κάθε ημερολογιακό έτος και εφόσον ο εργαζόμενος υποπέσει σε σοβαρή πειθαρχική συμπεριφορά καθ ' υποτροπήν βάσει κανονισμού εργασίας
- Απαγορεύεται αυστηρά η άρνηση χρήσης της ψηφιακής κάρτας καθώς ο εργοδότης – ως συνέπεια της άρνησης αυτής – θα είναι εκτεθειμένος σε υπέρογκα πρόστιμα που φτάνουν τις 10.500€ ανά θιγόμενο εργαζόμενο. Τυχόν άρνησης χρήσης της επιφέρει κυρώσεις κατά την εξής σειρά: Προφορική ή Έγγραφη επίπληξη – Πρόστιμο 1 ημερομισθίου - Υποχρεωτική αποχή από την εργασία (αργία) μέχρι τρεις (10) το πολύ ημέρες χωρίς δικαίωμα αποδοχών, για κάθε ημερολογιακό έτος βάσει κανονισμού εργασίας. Αν αποδειχτεί δόλος στην άρνηση, δύναται να προκληθεί καταγγελία σύμβασης για σπουδαίο λόγο
- Διευκρινίζεται ότι, ο εργαζόμενος, οφείλει να ενημερώνει εγκαίρως και εντός 10 λεπτών από την έναρξη ή τη λήξη του ωραρίου σε περίπτωση αμέλειας σήμανσης της κάρτας και να επιστρέψει άμεσα στον χώρο σήμανσης για άμεση σήμανση αυτής.
- Απαγορεύεται ρητά η παραμονή του εργαζόμενου στον χώρο εργασίας (>5 λεπτών) μετά την λήξη του δηλωμένου ωραρίου αν δεν υπάρχει έγκριση της διοίκησης για υπερεργασία
- Απαγορεύεται ρητά η προγενέστερη είσοδος και σήμανση της κάρτας του εργαζόμενου (>10 λεπτών) στον χώρο εργασίας

• Η εβδομαδιαία κατανομή, η ημερήσια διάρθρωση και τα διαλλείματα καθορίζονται από την Εταιρία ανάλογα με το είδος της εργασίας και τις ανάγκες της και αναγράφονται σε κατάσταση θεωρημένη από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία αναρτάται σε εμφανές και προσιτό για τους εργαζομένους σημείο στο χώρο εργασίας.

• Σε περίπτωση εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου πρέπει να υπάρχει προηγούμενη έγκριση από την Διοίκηση της Εταιρίας. Ο εργαζόμενος δεν δύναται να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου χωρίς εύλογη αιτιολόγηση της αδυναμίας του.

- Ρητά διευκρινίζεται ότι το διάλειμμα που χορηγείται στους εργαζόμενους δύναται να επεκτείνει το ωράριο εργασίας και δεν υπερβαίνει τα 30' σύμφωνα με τον Ν.4808/2021

- Σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τις διατάξεις του Ν.2112/1920,όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του Ν.3863/2010 όπως ορίζει το άρθρο 40 του Ν.3986/2011. Με τον όρο αυτόν όταν καταγγέλλεται πρόωρα η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται αυτοδίκαια σε αορίστου χρόνου και η επιχείρηση θα καταβάλλει αποζημίωση μόνο εάν την οφείλει, δηλαδή εάν ο εργαζόμενος απασχολείται πάνω από 12 μήνες.

- Σε περίπτωση δηλώσεως κωλύματος εργασίας λόγω ασθένειας , ο μισθωτός υποχρεούται να προσκομίζει πιστοποιητικό γιατρών του ΕΣΥ ή του ΕΟΠΥΥ .

- Ρητά διευκρινίζεται ότι για τη χορήγηση αδείας, απαιτείται αίτηση αδείας ενώ τονίζεται ότι η εξάντληση του δικαιώματος λήψης άδειας ολοκληρώνεται έως τις 31 Μαρτίου κάθε επόμενου έτους σύμφωνα με το Ν.4808/2021. Σημειώνεται ότι ο εργοδότης δεν έχει καμία ευθύνη για τυχόν εκκρεμή υπόλοιπα αδείας διαμορφωθούν μετά το τέλος της 31/3 έκαστου επόμενου έτους και συστήνεται στο σύνολο των εργαζομένων η λήψη αυτών εντός των προθεσμιών που ορίζει η εργατική νομοθεσία

- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ζητήσει άδεια άνευ αποδοχών οφείλει να υποβάλλει έγγραφη αίτηση στον εργοδότη δεόντως αιτιολογημένη.

- Διευκρινίζεται ότι η εταιρεία είναι εναρμονισμένη με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας στο θέμα των επίσημων αργιών ενώ η αντιμετώπιση των ανεπίσημων αργιών είτε κατ έθιμο είτε κατά συνήθεια θα γίνει για το έτος 2023 σύμφωνα με την επίσημη ανακοίνωση της εταιρείας που θα αναρτηθεί στον πίνακα ανακοινώσεων και σε εμφανές σημείο έως την 31/12/2022.

- Απαγορεύεται κάθε μορφής βία ή παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να

οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη και συμπεριλαμβάνουν τη βία και παρενόχληση λόγω φύλου,

β) ως «βία και παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι συμπεριφορές της περ. α) που απευθύνονται στα άτομα λόγω του κοινωνικού ή βιολογικού τους φύλου ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα ενός συγκεκριμένου βιολογικού ή κοινωνικού φύλου και συμπεριλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση.

- Η παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπεγράφη από τα δύο μέρη με πρόθεση και δέσμευση εργασιακής ειρήνης και αποδεικνύει έμπρακτα την ειλικρινή και εποικοδομητική συνεργασία τους επ' ωφελεία της εργοδότριας επιχείρησης, η οποία με τη σειρά της αποσκοπεί στη διατήρηση όλων των υφιστάμενων θέσεων εργασίας παρά τη δυσμενέστατη οικονομική συγκυρία των τελευταίων ετών. Η παρούσα σύμβαση αντικαθιστά τους όρους προηγούμενων ατομικών ή συλλογικών συμφωνιών μεταξύ Εταιρίας και εργαζομένων, καθώς και κάθε επιχειρησιακής συνήθειας που έχει τυχόν διαμορφωθεί στην επιχείρηση, αναφορικά με τα ζητήματα που ρυθμίζονται με την παρούσα ΕΣΣΕ.

- Γίνεται μνεία ότι όλοι οι όροι της παρούσας επιχειρησιακής σύβασης είναι ουσιώδεις και αποτελούν αποτέλεσμα ελεύθερης, απόλυτης και ανεπιφύλακτης συμφωνίας των μερών ως προς όλους τους όρους της ανεξαιρέτως.

- Μετά το πέρας της χρονικής διάρκειας ισχύος της παρούσας σύμβασης η εργοδότρια εταιρεία και οι εργαζόμενοι σε αυτήν θα καταβάλουν προσπάθειες για τη σύναψη νέας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ως εκ τούτου θα επιχειρήσουν εκ νέου να προβούν σε σχετικές διαπραγματεύσεις, λαμβάνοντας υπόψιν τους τις γενικότερες οικονομικές συνθήκες, οι οποίες θα επικρατούν το χρονικό διάστημα εκείνο αλλά και τα αποτελέσματα της εταιρείας.

Η παρούσα σύμβαση συνετάγη σε τέσσερα αντίτυπα, διαβάστηκε φωναχτά και υπογράφηκαν όλα τα αντίτυπα από τα συμβαλλόμενα μέρη ως ακολούθως. Η αφετέρου συμβαλλόμενη κράτησε ένα υπογεγραμμένο αντίτυπο, ενώ τα υπόλοιπα παρέμειναν εις χείρας της αφενός συμβαλλόμενης, προκειμένου να γνωστοποιήσει την παρούσα σύμβαση αρμοδίως και νομίμως.

Η αφενός συμβαλλόμενη εταιρεία Η αφετέρου συμβαλλόμενη ένωση προσώπων

(σφραγίδα)

ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ-Olymp
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ
3ο ΧΛΜ Ε.Ο. ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ - ΛΑΡΙΣΑ - Τ.Θ.153
60100 ΚΑΤΕΡΙΝΗ - ΔΟΥ ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ
ΤΗΛ. 2351047000 & FAX 2351037748
ΑΦΜ. 094110913 - Αρ. ΓΕΜΗ 052815040000

1) Κατσάς Πέτρος

2) Καμπούρης Δημήτριος