ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΗΣ " ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΕΝΤΑΣ "

Στην Αθήνα σήμερα 20 Δεκεμβρίου 2022 μεταξύ των συμβαλλομένων:

Αφενός: Της εταιρείας με την επωνυμία «ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΕΝΤΑΣ» και το διακριτικό τίτλο «ΦΛΩΡΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΑΒΕΕ» με έδρα τα την Αθήνα, η οποία εκπροσωπείται νομίμως από τον κο Φλώρο Κωνσταντίνο

Αφετέρου: Της ένωσης προσώπων με την επωνυμία " ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Κ.ΦΛΩΡΟΣ ΑΒΕΕ " με έδρα την Αθήνα, ΜΕΝΕΜΕΝΗΣ 1, ΤΑΥΡΟΣ, η οποία συνεστήθη στη Αθήνα την 15-12-2014 και της οποία πρακτικό σύστασής μαζί με την ιδρυτική της πράξη δημοσιεύτηκαν νομίμως στο Ειρηνοδικείο Καλλιθέας, λαμβάνοντας τον αριθμό ιδρυτικής πράξης 1/2014 . Κατά το ως άνω πρακτικό σύστασης η συμβαλλόμενη ένωση προσώπων εκπροσωπείται νομίμως από τους: 1) Ταμβάκο Ιωάννη του Παναγιώτη και 2) Βασιλάκη Θεοφάνη του Γεωργίου

αφού ελήφθησαν υπόψιν οι τρέχουσες οικονομικές συνθήκες, οι οποίες έχουν άμεσο αντίκτυπο στον κλάδο εμπορίου και λιανικής εν γένει και ως εκ τούτου και στα οικονομικά αποτελέσματα της εργοδότριας εταιρείας και μετά από διεξοδικές συζητήσεις και ανταλλαγή απόψεων, 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 7 φορές και η τελευταία ανανέωσή της είχε ισχύ από 1/1/2022 έως και 31/12/2022.

- Γίνεται ρητή μνεία ότι ο ως άνω διαμορφωθείς μισθός δεν υπολείπεται των κατώτατων ορίων, όπως αυτά ορίζονται από τα κατώτατα νομοθετημένα όρια μισθών και ημερομισθίων και όπως αυτά θα επαναδιαμορφωθούν από 1.1.2023.

- Περαιτέρω για όλους τους ως άνω εργαζόμενους ο ελάχιστος μηνιαίος θα διαμορφωθεί με ατομικές συμφωνίες οι οποίες στη συντριπτική πλειοψηφία θα οδηγήσουν σε αυξήσεις των αποδοχών υπό τη μορφή οικειοθελούς παροχής του εργοδότη.

- Αυτές οι οικειοθελείς παροχές προς τον μισθωτό πέραν του μηνιαίου μισθού, αποκαλούνται ως «Οικειοθελείς Παροχές» ανεξάρτητα από τη φύση τους, τον λόγο και τον τρόπο καταβολής τους, και 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

- 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 και 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.

- Σε περίπτωση που οι νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων είναι υπέρτερες των κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, συμφωνείται από κοινού ότι, οι καθαρές αποδοχές των εργαζομένων θα διατηρηθούν σταθερές

σε περίπτωση που διαφοροποιηθούν είτε τα φορολογικά είτε τα ασφαλιστικά δεδομένα αρχής γενομένης από την αύξηση του Κατώτατου Μισθού που θα ορισθεί με διάταξη εντός του 2023. Σε κάθε διαφοροποίηση, συμφωνείται από κοινού να υπάρξει τροποποίηση - προς τα πάνω - των νομίμων αποδοχών ούτως ώστε οι καθαρές αποδοχές να διατηρηθούν οι ίδιες με αυτές πριν την οποιαδήποτε αλλαγή.

- Ρητά διευκρινίζεται ότι για την εξεύρεση της προϋπηρεσίας των εργαζομένων μέχρι τις 14/2/2012, απαιτείται προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών προϋπηρεσίας (βεβαιώσεις εργοδοτών ή αποσπάσματα ΕΦΚΑ) ή υπεύθυνη δήλωση του εργαζομένου σε περίπτωση περί μη ύπαρξης προϋπηρεσίας (μόνο στην περίπτωση που δεν κατατίθεται). Σημειώνεται δε ότι σε περίπτωση χορήγησης αυξήσεων λόγω ωρίμανσης μετά τις 14/2/2012, αυτές οι αυξήσεις γίνονται οικειοθελώς από τον εργοδότη και όχι από συμβατική υποχρέωση

- 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.

- 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. Ο εργαζόμενος δεν δύναται να αρνηθεί την συμμετοχή του σε κάποια από τις βάρδιες.

- 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 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 (3) το πολύ ημέρες χωρίς δικαίωμα αποδοχών, για κάθε ημερολογιακό έτος και εφόσον ο εργαζόμενος υποπέσει σε σοβαρή πειθαρχική συμπεριφορά καθ ' υποτροπήν
- 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 (3) το πολύ ημέρες χωρίς δικαίωμα αποδοχών, για κάθε ημερολογιακό έτος – 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

• Ρητά διευκρινίζεται ότι το διάλειμμα που χορηγείται στους εργαζόμενους 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.

- Ρητά διευκρινίζεται ότι δεν θίγεται κανένα άλλο εργασιακό τους δικαίωμα, ούτε μεταβάλλεται προς το δυσμενέστερο κάποιος όρος εργασίας τους. Ειδικά τονίζεται ότι σε περίπτωση απόλυσης οιουδήποτε εργαζομένου, δεν θίγεται το δικαίωμά του να αξιώσει έναντι της εργοδότριας την αποζημίωση απόλυσής του, την οποία βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νόμου δικαιούται και η οποία σε κάθε περίπτωση θα υπολογιστεί με βάση το μισθό που ο εργαζόμενος αυτός λαμβάνει την ημέρα της απόλυσής του.

- 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.

- Μετά το πέρας της χρονικής διάρκειας ισχύος της παρούσας σύμβασης (από 1-1-2023 έως και 31-12-2023) 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 2 αντίτυπα.

Η αφενός συμβαλλόμενη εταιρεία Η αφετέρου συμβαλλόμενη ένωση προσώπων

1) ΤΑΜΒΑΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

2) ΘΕΟΦΑΝΗΣ ΒΑΣΙΛΑΚΗΣ

(σφραγίδα)

ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ
ΦΛΩΡΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΕΝΤΑΣ
ΜΕΝΕΜΕΝΗΣ 1 ΤΑΥΡΟΣ 177 78
ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ΘΕΣΗ Ν.ΖΩΗ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ
ΤΗΛ: 2103410191 - 2 - FAX: 2103425132
ΑΦΜ: 094420473 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ