
**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΗΝ ESTEE LAUDER HELLAS A.E.**

Στην Αθήνα, σήμερα την 15.04.2024, ημέρα Δευτέρα η παρακάτω υπογράφουσα κ. Κουτσομητοπούλου Αγγελική, της εταιρείας υπό την επωνυμία **«Εστέ Λώντερ Ελλάς Ανώνυμη Εταιρεία Διανομής Καλλυντικών»** και το διακριτικό τίτλο **«ESTEE LAUDER HELLAS A.E.»**, με ΑΦΜ 099877197 της Δ.Ο.Υ. Φ.Α.Ε. Αθηνών, αριθ. ΓΕΜΗ 004025101000, που εδρεύει στην Αθήνα, επί της οδού Μιχαλακοπούλου αρ. 48, και αφετέρου οι α) Αμαραντίδου Άννα, β) Σαρισαββίδου Θεώνη και γ) Κοτσανταπάνη Χριστίνα, Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος και Γενική Γραμματέας, αντίστοιχα του υπό την επωνυμία **«Σωματείου Εργαζομένων στις επιχειρήσεις ESTEE LAUDER»**, όλοι νόμιμοι εκπρόσωποι και νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφώνησαν την κατάρτιση της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, το περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

1. Στις διατάξεις της παρούσας ΣΣΕ υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι στην Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι ανήκουν στις παρακάτω κατηγορίες:

- α) Σύμβουλοι Ομορφιάς – Αισθητικοί,
- β) Προσωπικό Πώλησης Καταστημάτων
- γ) Store Managers, Counter Managers (όπως ο τίτλος τους εκάστοτε ορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας τους) και λοιπό προσωπικό που απασχολείται στα καταστήματα.



2. Στο πλαίσιο της παρούσας ως «σύμβουλος ομορφιάς-αισθητικοί» θεωρείται ο/η αισθητικός (πτυχιούχος ή εμπειρικός-ή), που παρέχει τις εξής εργασίες: α) παρέχει συμβουλές για την επιλογή καλλυντικών προϊόντων, β) εφαρμόζει καλλυντικά προϊόντα, καλλωπισμό προσώπου και αισθητικό μακιγιάζ, γ) προβάλλει ή πωλεί εξειδικευμένα καλλυντικά προϊόντα, όπως κρέμες, γαλακτώματα, είδη μακιγιάζ, αρώματα κ.λ.π., δ) φροντίζει για τη διαθεσιμότητα των καλλυντικών προϊόντων.

3. Η παρούσα ΣΣΕ δεν εφαρμόζεται στους υπαλλήλους γραφείου και στις λοιπές ειδικότητες εργαζομένων που απασχολούνται στην Εταιρεία, οι οποίες δεν αναφέρονται ρητά στην παράγραφο 2 ανωτέρω.

Άρθρο 2

Βασικοί Μισθοί

Από την **01/07/2024**, οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, διαμορφώνονται ως εξής:

2



**1. Ενιαίος Μισθολογικός Πίνακας: Σύμβουλοι Ομορφιάς-Αισθητικοί,
Προσωπικό Πώλησης Καταστημάτων:**

Έτη Προϋπηρεσίας	Νέος Βασικός Μισθός (€)
0-2	830,00
2-4	846,60
4-5	863,53
5-6	880,80
6-8	898,42
8-10	916,39
10-12	934,71
12-14	953,41
14-16	972,48
16-18	991,93
18-20	1.011,77
20-21	1.032,00
21-22	1.052,64
22-23	1.073,69
23-24	1.095,17
24-25	1.117,07
25-26	1.139,41
26-27	1.162,20
27-28	1.185,44
28-29	1.209,15
29-30	1.233,34
30-31	1.258,00
31-32	1.283,16
32-33	1.308,83
33-34	1.335,00
34-35	1.361,70



Προς άρση αμφιβολιών, το σύνολο των τελικώς διαμορφωμένων αποδοχών έκαστου εργαζόμενου (ήτοι οι αποδοχές σύμφωνα με τον ως άνω πίνακα 1 πλέον των καταβαλλόμενων επιδομάτων) σε καμία περίπτωση δε θα υπολείπονται του εκ του Νόμου οριζόμενου κατώτατου μισθού.

2. Store Managers, Counter Managers και λοιπό προσωπικό καταστημάτων.

Ο μικτός μηνιαίος μισθός των ανωτέρω εργαζομένων διατηρείται, όπως έχει διαμορφωθεί ατομικά για κάθε εργαζόμενο, με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας του.

Άρθρο 3

Επιδόματα

Στους υπαγόμενους απασχολούμενους στην παρούσα ΣΣΕ, χορηγούνται τα κατωτέρω επιδόματα, τα οποία υπολογίζονται επί των κάθε φορά ισχυόντων βασικών μισθών, όπως διαμορφώνονται σύμφωνα με το διαχωρισμό της παρούσας ΣΣΕ.

4

3.1. Επίδομα Δεκαετούς υπηρεσίας

Στους υπαγόμενους στη ρύθμιση αυτή μισθωτούς, που συμπληρώνουν δεκαετή υπηρεσία στον κλάδο χορηγείται επίδομα δεκαετίας σε ποσοστό 2,5%.

Ως προϋπηρεσία για την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης λογίζεται ο χρόνος υπηρεσίας, που διανύεται στον ίδιο ή άλλον εργοδότη για εργασία στις ειδικότητες των υπαγόμενων μισθωτών στην παρούσα ΣΣΕ. Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται με πιστοποιητικά εργασίας των εργοδοτών, στους οποίους ο/η μισθωτός-ή εργάστηκε ή, αν αυτό δεν είναι δυνατόν, από το ασφαλιστικό βιβλιάριο του e-ΕΦΚΑ.

3.2. Επίδομα Γάμου

Χορηγείται επίδομα γάμου στους εγγάμους μισθωτούς και των δύο φύλων σε ποσοστό 10%. Το ίδιο επίδομα χορηγείται στους/στις χήρους-ες,



διαζευγμένους-ες. Με γάμο εξομοιώνεται και το σύμφωνο συμβίωσης. Επίσης σε άγαμους γονείς, εφόσον έχουν την επιμέλεια του παιδιού.

3.3. Επίδομα Τέκνων

α) Χορηγείται επίδομα τέκνων σε ποσοστό 1% για το πρώτο κατά σειρά γέννησης τέκνο του δικαιούχου μισθωτού, το οποίο αφορά τέκνο ηλικίας μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων, εφόσον παραμένει άγαμο και δεν εργάζεται.

β) Χορηγείται επίδομα τέκνων σε ποσοστό 2% για το δεύτερο κατά σειρά γέννησης τέκνο του δικαιούχου μισθωτού, ηλικίας μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων, εφόσον παραμένει άγαμο και δεν εργάζεται.

γ) Χορηγείται επίδομα τέκνων σε ποσοστό 5% για το τρίτο κατά σειρά γέννησης τέκνο του δικαιούχου μισθωτού, ηλικίας μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων, εφόσον παραμένει άγαμο και δεν εργάζεται.

δ) Εάν το επιδοτούμενο τέκνο συνεχίζει τις σπουδές του σε οποιαδήποτε σχολή ή σχολείο, το επίδομα αυτό εξακολουθεί να καταβάλλεται για όσα έτη απαιτούνται για την ολοκλήρωση των σπουδών του και πάντως έως τη συμπλήρωση του 25^{ου} έτους της ηλικίας του. Με σπουδές εξομοιώνονται και οι μεταπτυχιακές σπουδές και η εκπόνηση διδακτορικής διατριβής και έως τη συμπλήρωση του 25^{ου} έτους της ηλικίας του τέκνου.

ε) Επίσης, χορηγείται επίδομα εκ ποσοστού 5% για ανάπηρα πνευματικά ή σωματικά τέκνα. Η αναπηρία αποδεικνύεται με προηγούμενη απόφαση αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής. Η επιδότηση αυτή παρατείνεται και μετά την ενηλικίωση των τέκνων, εφόσον η αναπηρία καθιστά τα τέκνα ανάπηρα για εργασία. Το επίδομα αυτό χορηγείται και για το πρώτο τέκνο, εφόσον αυτό είναι ανάπηρο.

Διευκρινίζεται ότι, ως προς τα επιδόματα που σχετίζονται με τα τέκνα των απασχολούμενων στην επιχείρηση, οι τελευταίοι υποχρεούνται όπως γνωστοποιούν στην επιχείρηση την ενηλικίωση των τέκνων τους.



3.4. Επίδομα Βρεφονηπιακού σταθμού

Χορηγείται επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, ποσού 200 ευρώ ετησίως για κάθε παιδί. Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλους τους/τις εργαζόμενους/ες για μέχρι δύο (2) παιδιά, ηλικίας έως τεσσάρων (4) ετών, με την προϋπόθεση ότι φοιτούν σε βρεφονηπιακό σταθμό, με την προσκόμιση των σχετικών παραστατικών.

3.5. Επίδομα Πτυχίου

Στους εργαζόμενους, που είναι κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ/ΚΑΤΕΕ αντίστοιχης κατεύθυνσης, χορηγείται επίδομα πτυχίου σε ποσοστό 11% και σε ποσοστό 9% για τους αποφοίτους αντίστοιχης κατεύθυνσης μέσω κρατικών σχολών (παλαιού τύπου κρατικό πτυχίο, ΙΕΚ με πιστοποίηση), καθώς και σε ποσοστό 3% για τους αποφοίτους αντίστοιχης κατεύθυνσης Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών, Κολεγίων εξωτερικού ή ΙΕΚ χωρίς πιστοποίηση. Προς άρση αμφιβολιών, σε περίπτωση παράλληλης υπαγωγής εργαζόμενου σε παραπάνω από μία εκ των ως άνω περιπτώσεων επιδόματος πτυχίου, θα εφαρμόζεται αποκλειστικά η περίπτωση με το υψηλότερο ποσοστό εκ των δύο ή τριών περιπτώσεων αντίστοιχα και σε καμία περίπτωση δε θα προσμετρώνται αθροιστικά τα λοιπά ποσοστά των περιπτώσεων επιδόματος.

6

3.6. Εκτός έδρας αποζημίωση

Η εκτός έδρας αποζημίωση των υπαγομένων στην παρούσα μισθωτών υπολογίζεται με βάση την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Ειδικά ορίζεται, ότι τα έξοδα μεταφοράς από και προς τον τόπο της εκτός έδρας εργασίας (πέραν δηλαδή της έδρας εργασίας όπως αυτή ορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας έκαστου εργαζόμενου), ως και τα έξοδα διαμονής και σίτισης των εργαζομένων εκτός έδρας, καλύπτονται από τον εργοδότη με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών (παραστατικών).



Άρθρο 4

Διάφορες Παροχές και Θεσμικές Ρυθμίσεις

Οι υπαγόμενοι στην παρούσα ΣΣΕ απασχολούμενοι, λαμβάνουν επίσης τις παρακάτω παροχές:

4.1. Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου

Όσοι συνάπτουν γάμο ή σύμφωνο συμβίωσης, δικαιούνται να λάβουν άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια, που προβλέπεται εκ του νόμου. Σε περίπτωση γέννησης τέκνου ο πατέρας δικαιούται δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές, σύμφωνα με όσα ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

4.2. Άδεια τοκετού και λοχείας

Η συνολική άδεια τοκετού και λοχείας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά, πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση, που ο τοκετός θα πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν, που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της αδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής αδειας δέκα επτά (17) εβδομάδων.

Η τεκμαιρόμενη μητέρα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας (9 εβδομάδες), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, έφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους, σύμφωνα με όσα ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.



4.3. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού, επί χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μια (1) ώρα κάθε μέρα, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε μέρα από την εργασία τους.

Εναλλακτικά, κατόπιν συμφωνίας των μερών, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του, ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας του παιδιού.

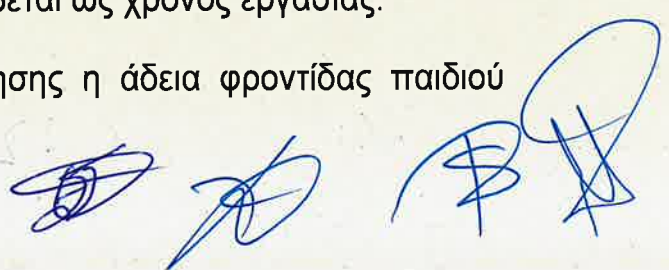
8

Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει αναλογικά ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την (συν)επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά.

Η άδεια φροντίδας του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας παιδιού



χορηγείται κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

4.4. Άδεια για ασθένεια εξαρτωμένων μελών

Για τη φροντίδα εξαρτωμένων μελών, οι εργαζόμενοι-ες γονείς δικαιούνται, μετά από αίτησή τους και έγκρισή αυτής από τον εργοδότη, που θα γίνεται με βάση τους κανόνες της καλής πίστης, άδεια εργασίας μέχρι ένα (1) μήνα ετησίως, με πλήρεις αποδοχές για ασθένεια του/της συζύγου και συγγενών μέχρι πρώτου βαθμού αίματος ή εξ αγχιστείας. Τα πιστοποιητικά ασθενείας θα πρέπει να επιδεικνύονται από τον εργαζόμενο, που αιτείται την άδεια, εφόσον για υποκειμενικούς λόγους φέρει το βάρος της περίθαλψης του ασθενούς μέλους της οικογένειας.

4.5. Προστασία μονογονεϊκών οικογενειών

Στους/στις εργαζόμενους-ες, που έχουν χηρέψει καθώς και στον άγαμο/η και διαζευγμένο/η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής, που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) ή περισσότερα παιδιά, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών κατ' έτος. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι (18) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

9

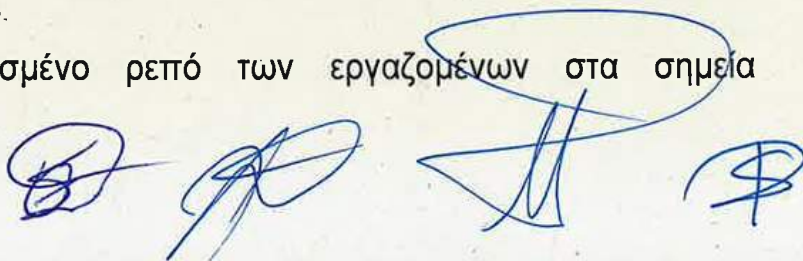
4.6. Ετήσια άδεια

Η ετήσια άδεια χορηγείται, βάσει των προβλεπόμενων στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

4.7. Ωράριο εργασίας

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα ανέρχεται σε 38 ώρες (για τους εργαζόμενους με καθεστώς πλήρους απασχόλησης).

Το προγραμματισμένο ρεπό των εργαζομένων στα σημεία



πώλησης θα λαμβάνεται κατά τις ημέρες Δευτέρα - Τετάρτη – Σάββατο. Αντιστοίχως το ρεπό για τους εργαζόμενους στα σημεία προβολών & της ομάδας αντικαταστάσεων ή όπου αλλού κρίνεται ότι υφίσταται εμπορική ανάγκη (π.χ. καταστήματα Θεσσαλίας) θα λαμβάνεται κατά τις ημέρες Τρίτη - Πέμπτη – Σάββατο. Τέλος, για τους εργαζόμενους στα φαρμακεία, ορίζεται ως ημέρα ρεπό το Σάββατο.

Σε περίπτωση που κάποια ημέρα αργίας όπως αυτές αναγράφονται στο άρθρο 7 της παρούσας συμπίπτει με ημέρα προγραμματισμένου ρεπό, τότε αυτό μετατίθεται σε άλλη ημέρα της ίδιας εβδομάδας.

4.8 Διάλειμμα Εργασίας

Χορηγείται τριάντα (30) λεπτών ημερήσιο διάλειμμα στο πλαίσιο του ωραρίου εργασίας. Για τους/τις εργαζόμενους-ες εντός της έδρας της επιχείρησης, ο ακριβής προσδιορισμός του χρόνου και του τρόπου χορήγησης του διαλείμματος καθορίζονται από τον εργοδότη. Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στα σημεία πωλήσεων καταστημάτων λιανικής πώλησης καλλυντικών, ο ακριβής προσδιορισμός του τρόπου χορήγησης του διαλείμματος καθορίζεται από τις ανάγκες του συγκεκριμένου σημείου πώλησης και πάντως σε συνεννόηση με τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπό του.

10

Άρθρο 5

Παροχές

Στους εργαζόμενους των παραγράφων α) και β) του άρθρου 1 της παρούσας ΣΣΕ θα καταβάλλεται προμήθεια επί της καθαρής αξίας των πωληθέντων, σε ποσοστά, που θα καθορίζει ο εργοδότης. Η παροχή αυτή εναπόκειται στην εκάστοτε ισχύουσα πολιτική απόδοσης ποσοστών, που εφαρμόζει ο εργοδότης και υπόκειται στην κατά την κρίση του αναθεώρηση, αναδιαμόρφωση, τροποποίηση, σύμφωνα με την εκάστοτε εταιρική πολιτική. Η εκκαθάριση και καταβολή του ποσού της προμήθειας



θα γίνεται με τη μισθοδοσία του επόμενου μηνός. Κάθε αναθεώρηση, αναδιαμόρφωση ή τροποποίηση της πολιτικής απόδοσης ποσοστών θα γνωστοποιείται εγγράφως από τον εργοδότη προς το Σωματείο εργαζομένων έναν τουλάχιστον μήνα πριν την εφαρμογή της. Από την παρούσα παράγραφο εξαιρούνται ρητά οι εργαζόμενοι της παραγράφου γ) του άρθρου 1 της παρούσας ΣΣΕ.

Άρθρο 6

Δώρα Πάσχα – Χριστουγέννων & Επίδομα Αδείας

Στο σύνολο των εργαζομένων, που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ, καταβάλλονται:

1. Επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων ανερχόμενο σε ένα (1) μηνιαίο μισθό. Δήλη ημέρα καταβολής ορίζεται η 21^η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Ολόκληρο το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων δικαιούνται οι μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκησε χωρίς διακοπή από 1^η Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου. Εάν η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν διήρκησε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, αυτός δικαιούται δύο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε δεκαεννέα (19) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

2. Επίδομα (δώρο) Πάσχα, ανερχόμενο σε μισό μηνιαίο μισθό. Δήλη ημέρα καταβολής ορίζεται η Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Ολόκληρο το επίδομα Πάσχα δικαιούνται οι μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκησε χωρίς διακοπή, από 1^η Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου. Εάν η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν διήρκησε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, αυτός δικαιούται το ένα δέκατο πέμπτο (1/15) του μιστού μηνιαίου μισθού για κάθε οκτώ (8) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών κατά τη 10^η Δεκεμβρίου κάθε έτους για



το επίδομα Χριστουγέννων και την 15^η ημέρα πριν για το επίδομα Πάσχα:

3. Επίδομα αδείας ίσο με τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου, υπολογιζόμενο βάσει των καταβαλλόμενων αποδοχών και προκαταβαλλόμενο στον μισθωτό, μαζί με τις αποδοχές αδείας κατά την έναρξη (την ημέρα λήψεως) της αδείας.

Άρθρο 7

Αργίες

Ως ημέρες αργίας του συνόλου των υπαγομένων στην παρούσα ΣΣΕ ορίζονται οι εξής: Η 1^η του έτους, των Θεοφανείων (6 Ιανουαρίου), η Καθαρά Δευτέρα, η 25^η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1^η Μαΐου, η 15^η Αυγούστου, η 28^η Οκτωβρίου, των Χριστουγέννων (25 Δεκεμβρίου), η δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων (26 Δεκεμβρίου).

Άρθρο 8

12

Κοινές αρχές κανονικής πενθήμερης εργασίας και αποκλίσεων

8.1. Για τους εργαζόμενους, που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ, θα εργάζονται με πενθήμερο σύστημα εργασίας.

8.2. Την εβδομάδα, κατά την οποία στα σημεία πώλησης και τα καταστήματα διενεργούνται εκπτώσεις – προσφορές των προϊόντων του εργοδότη οι δικαιούχοι ημέρας ανάπαυσης (ρεπό) δύνανται να εργάζονται κανονικά. Το οφειλόμενο ρεπό χορηγείται κατά την αμέσως επόμενη εβδομάδα της λήξης της περιόδου εκπτώσεων – προσφορών και είναι συνεχόμενο με το ρεπό της εβδομάδας αυτής. Στην περίπτωση, που το ρεπό συμπίπτει με ημέρα σεμιναρίου, θα μεταφέρεται. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεώνεται να χορηγεί τα συνολικώς δικαιούμενα ρεπό του εργαζόμενου υπολογιζόμενα σε μηνιαία βάση.

8.3. Ωράριο εργασίας γονέων με ανάπηρα τέκνα: Το ημερήσιο



ωράριο εργασίας εργαζομένων, που υπάγονται στην παρούσα και είναι γονείς, που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ορίζεται σε 7 ώρες, χωρίς μείωση των αποδοχών τους. Η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία του παιδιού προσδιορίζεται με πρόσφατη γνωμάτευση νοσηλευτικού Ιδρύματος (νομικού προσώπου δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, που εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας), η οποία θεωρείται από το Διευθυντή Ιατρό της σχετικής κλινικής του Ιδρύματος ή με γνωμάτευση Ιατρού του ασφαλιστικού φορέα, στον οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι. Η συγκεκριμένη διευκόλυνση χορηγείται στον έχοντα την επιμέλεια του/ων τέκνου/ων γονέα.

Άρθρο 9

Διευθέτηση εργάσιμου χρόνου

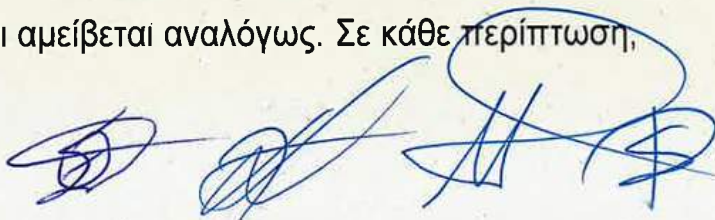
Στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας συμφωνείται σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας για το προσωπικό, που απασχολείται αποκλειστικά στα καταστήματα και τα σημεία πώλησης ως εξής:

13

9.1 Ο εργαζόμενος επιτρέπεται να απασχολείται έως μια (1) ώρα την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών ή έως μία (1) ώρα την ημέρα λιγότερο των οκτώ (8) ωρών.

9.2 Η προηγούμενη διάταξη εφαρμόζεται υπολογιζόμενη σε εβδομαδιαία βάση, οπότε σε καμία περίπτωση ο συνολικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 38 ώρες, πλην της περίπτωσης που εργάζεται στο ρεπό του (βάσει του άρθρου 8.2 ανωτέρω).

9.3 Τυχόν παροχή εργασίας με αξίωση του εργοδότη, η οποία υπερβαίνει σε εβδομαδιαία βάση τις 40 ώρες, υπόκειται στις διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας και αμείβεται αναλόγως. Σε κάθε περίπτωση,



πάντως, οι συνολικές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

9.4 Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

9.5 Τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται να συμφωνήσουν και οιοδήποτε άλλο σύστημα διευθέτησης εργασίας, με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες επιχειρησιακές ανάγκες και εντός των πλαισίων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Άρθρο 10

Παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής

14

Κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας των εργαζομένων, που είναι μέλη του «Σωματείου Εργαζομένων στις επιχειρήσεις ESTEE LAUDER», θα γίνεται παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής. Η παρακράτηση θα γίνεται ανά 4μηνο και θα αφορά συνολικά και τους 4 μήνες μαζί. Για να γίνεται η παρακράτηση, απαιτείται τόσο έγγραφη δήλωση του Σωματείου προς το Τμήμα Μισθοδοσίας του εργοδότη, στην οποία θα αναφέρεται το ποσό της συνδρομής ανά μήνα και ανά 4μηνο και ο αριθμός IBAN τραπεζικού λογαριασμού του Σωματείου, στον οποίο θα γίνεται η κατάθεση, όσο και έγγραφη δήλωση κάθε εργαζόμενου προς το άνω τμήμα μισθοδοσίας, ότι επιθυμεί να γίνεται η παρακράτηση αυτή. Οι δηλώσεις των εργαζομένων θα έχουν αόριστη διάρκεια, εκτός της περιπτώσεως υποβολής αντιθέτου αρνητικής δήλωσης εκ μέρους κάποιου εργαζομένου.



Άρθρο 11

Συνδικαλιστική άδεια

Οι προβλεπόμενες από το νόμο τρεις ημέρες συνδικαλιστικής άδειας, που δικαιούνται μηνιαίως οι Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος και Γενικός Γραμματέας του επιχειρησιακού σωματείου, χορηγούνται χωρίς αμοιβή, όπως ο νόμος ορίζει.

Άρθρο 12

Διευκολύνσεις «Σωματείου Εργαζομένων στις επιχειρήσεις ESTEE LAUDER»

Για την διευκόλυνση της λειτουργίας του σωματείου, ο Εργοδότης θα παρέχει σε αυτό κατάλληλο χώρο για την στέγαση των γραφείων του εντός των εγκαταστάσεων των κεντρικών γραφείων της επιχείρησης, επί της οδού Μιχαλακοπούλου 48, Αθήνα κατά τις ημέρες και ώρες λειτουργίας τους, Δευτέρα – Παρασκευή 08.00 – 20.00.

15

Άρθρο 13

Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

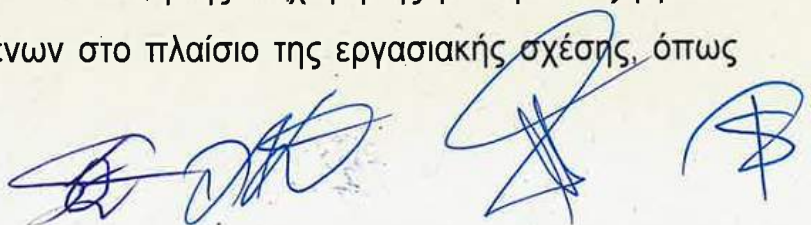
1. Για κάθε απασχολούμενο στην επιχείρηση που εμπίπτει στην παρούσα, τηρείται στη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της επιχείρησης φυσικό ή ηλεκτρονικό αρχείο, στο οποίο καταχωρούνται όλα τα προσωπικά δεδομένα που απαιτούνται για τη σύναψη, την εκπλήρωση και τη λήξη της εργασιακής σχέσης αυτού με την επιχείρηση, όπως ενδεικτικά δεδομένα ταυτοποίησης, δεδομένα επικοινωνίας (περιλαμβανομένων και στοιχείων επικοινωνίας συγγενικών προσώπων σε περιπτώσεις εκτάκτου ανάγκης), δεδομένα που αποτυπώνονται στα βιογραφικά σημειώματα, δεδομένα σχετικά με τη θέση εργασίας και την προϋπηρεσία του εργαζόμενου, αξιολογήσεις απόδοσης/παραγωγικότητας, αλλά και οι πάσης φύσεως υπηρεσιακές μεταβολές του (μεταθέσεις, προαγωγές, άδειες, κλπ),

μισθολογικά δεδομένα, στοιχεία της σύμβασης εργασίας και του τραπεζικού του λογαριασμού, (δίπλωμα οδήγησης εφόσον απαιτείται) και αριθμός κυκλοφορίας αυτοκινήτου (ανά περίπτωση και όπου απαιτείται), καθώς και δεδομένων υγείας για την περίπτωση χορήγησης των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία αδειών (π.χ. μητρότητας, πατρότητας, αναρρωτική κ.λπ.), καθώς και οικονομικά, χρηματοοικονομικά και ασφαλιστικά δεδομένα (όπως στοιχεία τραπεζικού λογαριασμού).

2. Περαιτέρω, η επιχείρηση, στα πλαίσια απασχόλησης των εργαζομένων, προβαίνει σε επεξεργασία των ακόλουθων κατηγοριών δεδομένων: δεδομένων εικόνας από το κλειστό κύκλωμα βιντεοεπιτήρησης δεδομένων, που προκύπτουν από τη χρήση των συστημάτων πληροφορικής και μέσων επικοινωνίας στο πλαίσιο της εργασίας, σύμφωνα με τις εταιρικές εσωτερικές πολιτικές και την ισχύουσα νομοθεσία.

3. Η τήρηση και η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων κάθε εργαζόμενου, γίνεται όπως ορίζεται από τις κείμενες διατάξεις και την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της επιχείρησης για την τήρηση και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, όπως αυτή βρίσκεται αναρτημένη στο εσωτερικό δίκτυο της επιχείρησης.

4. Κάθε απασχολούμενος στην επιχείρηση που εμπίπτει στην παρούσα, ενημερώνεται εγγράφως κατά την πρόσληψή του για την τήρηση του αρχείου των προσωπικών δεδομένων του από την Εταιρεία και για τον τρόπο επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων και στοιχείων, τα οποία γνωστοποίησε ή πρόκειται να γνωστοποιήσει στη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού κατά την πρόσληψή του ή μετά την έναρξη της απασχόλησής του από την επιχείρηση, σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στην ως άνω Πολιτική της επιχείρησης για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, όπως



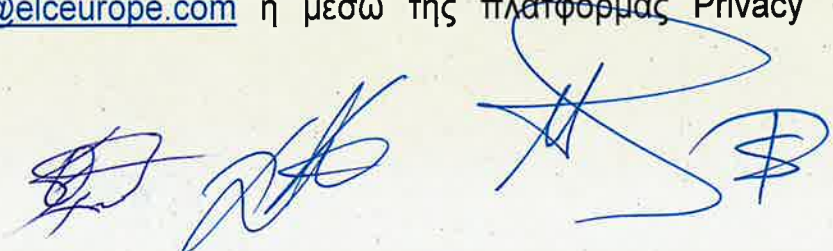
εκάστοτε ισχύει.

5. Τα προσωπικά δεδομένα των απασχολούμενων στην επιχείρηση που εμπίπτουν στην παρούσα, τηρούνται εμπιστευτικά από την επιχείρηση και είναι προσβάσιμα μόνον από εκείνα τα άτομα, τα οποία λόγω της θέσης και των καθηκόντων τους χρειάζεται να λαμβάνουν γνώση αυτών. Η επιχείρηση ενδέχεται να προβεί σε διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε θυγατρικές της ή συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες καθώς και σε τρίτους, αποκλειστικά στο πλαίσιο εκπλήρωσης των εκ του νόμου υποχρεώσεών της, και μόνο στο μέτρο που είναι αναγκαίο για προσήκουσα εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, αλλά και των λειτουργικών και οργανωτικών της αναγκών (ενδεικτικά ως προς τις λειτουργικές ανάγκες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού), όπως, για παράδειγμα, σε φορείς κοινωνικής ασφάλισης, τράπεζες ή άλλα πιστωτικά ιδρύματα, δημόσιες αρχές και υπηρεσίες, εταιρείες παροχής ασφαλιστικών ή άλλων υπηρεσιών και εταιρείες διαχείρισης μισθοδοσίας.

17

6. Η Εταιρεία θα διατηρήσει τα προσωπικά δεδομένα των απασχολούμενων στην επιχείρηση που υπάγονται στην παρούσα για τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης, καθώς και για εύλογο χρονικό διάστημα, προκειμένου να μπορεί να διενεργεί τακτικές διαδικασίες διαγραφής δεδομένων, λαμβάνοντας υπόψη την εφαρμογή των προβλεπόμενων προθεσμιών παραγραφής ή τις απαιτήσεις της νομοθεσίας.

7. Για οποιοδήποτε θέμα σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και την άσκηση των δικαιωμάτων του περί προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασιακής του σχέσης, έκαστος εργαζόμενος δύναται να επικοινωνεί με το Γραφείο Προσωπικών Δεδομένων στην Περιφέρεια που η επιχείρηση υπάγεται («ΕΜΕΑ») μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης privacy@elceurope.com ή μέσω της πλατφόρμας Privacy Portal.



Άρθρο 14

Πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης

1. Η επιχείρηση διασφαλίζει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται και προωθεί το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα χώρο βασιζόμενο στον αμοιβαίο σεβασμό, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προστασία της ανθρώπινης υπόστασης. Όλοι οι απασχολούμενοι στην επιχείρηση είναι υποχρεωμένοι να ενεργούν με τρόπο που προάγει τις αξίες και δημιουργεί ένα ασφαλές, δημιουργικό και ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον και αποτρέπει τη διάκριση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

2. Ως «Βία και Παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, 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. Κάθε κακόβουλη συμπεριφορά, που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης, θεωρείται ως παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης και της παρενόχλησης λόγω φύλου ή άλλων λόγων διάκρισης. Ως «Παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές



συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

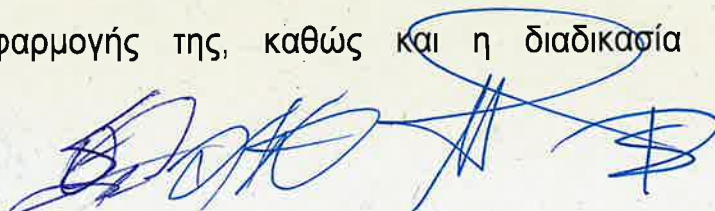
3. Η επιχείρηση έχει εκπονήσει, σύμφωνα με την ισχύουσα ευρωπαϊκή και ελληνική νομοθεσία, Πολιτική για την αποτροπή της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, η οποία ενσωματώνεται στην παρούσα ΣΣΕ ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτής.

4. Η Πολιτική καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στην επιχείρηση και ως εκ τούτου και τους απασχολούμενους στην επιχείρηση που εμπίπτουν στην παρούσα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών. Το πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής καταλαμβάνει όλα τα πρόσωπα που προαναφέρθηκαν στο παρόν άρθρο, είτε έχουν ενεργή σχέση Εργασίας, είτε αιτούνται Εργασία είτε η σχέση Εργασίας τους έχει με οποιονδήποτε τρόπο λήξει ή καταγγελθεί.

19

5. Η Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης εφαρμόζεται σε όλους τους χώρους εργασίας και ειδικότερα δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

6. Με την Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης ρυθμίζονται όλα εκείνα τα μέτρα τα οποία λαμβάνει η Εταιρεία για την εξασφάλιση της ορθής εφαρμογής της, καθώς και η διαδικασία

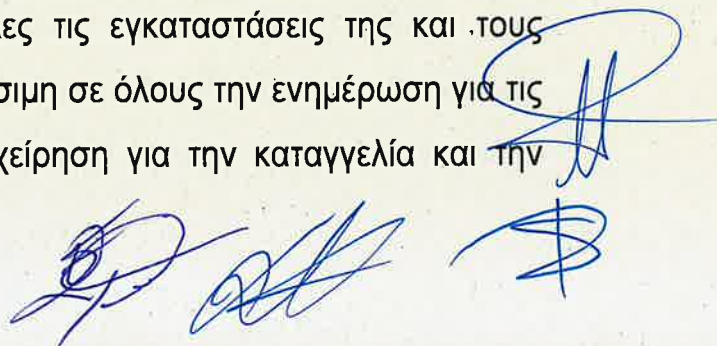


καταγγελίας, διερεύνησης και διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, ενώ επεξηγούνται αναλυτικά όλα τα δικαιώματα των θιγόμενων εργαζομένων, αλλά και οι συνέπειες παραβίασης της Πολιτικής και των κανόνων αυτής. Η Πολιτική θα επικαιροποιείται προκειμένου να λαμβάνονται βελτιωτικά μέτρα προς διασφάλιση της τήρησης και της ορθής εφαρμογής της οικείας νομοθεσίας και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

7. Η Εταιρεία και τα πρόσωπα/όργανα που ενεργούν για λογαριασμό της υποχρεούνται να παραλαμβάνουν, διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά εργαζόμενου, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που να σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, να συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού και να καταρτίζουν πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών Εργασίας στην επιχείρηση, καθώς και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη, εκπαίδευση, τον έλεγχο και των περιορισμό των κινδύνων αυτών.

8. Η επιχείρηση διασφαλίζει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων. Σε κάθε περίπτωση η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών πραγματοποιείται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

9. Η επιχείρηση μεριμνά για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της. Αναρτά σε όλες τις εγκαταστάσεις της και τους χώρους εργασίας και καθιστά προσβάσιμη σε όλους την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στην επιχείρηση για την καταγγελία και την



αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές. Η επιχείρηση παρέχει κάθε σχετική πληροφορία για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του προσωπικού της και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την ίδια, στο μέτρο και στο βαθμό της δικής τους ευθύνης σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και της σχετικής διαδικασίας.

ασίας.

10. Η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά το περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης και να εμποδιστεί ή να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.

11. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ιδιότητας, θέσης ή βαθμίδας, υποχρεούνται να έχουν πλήρη γνώση της Πολιτικής και υποχρεούνται να συμμορφώνονται προς τις διατάξεις αυτής και να ενημερώνονται διαρκώς για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους που απορρέουν από αυτή, μη δυνάμενοι να επικαλεστούν άγνοια των σχετικών διατάξεων.

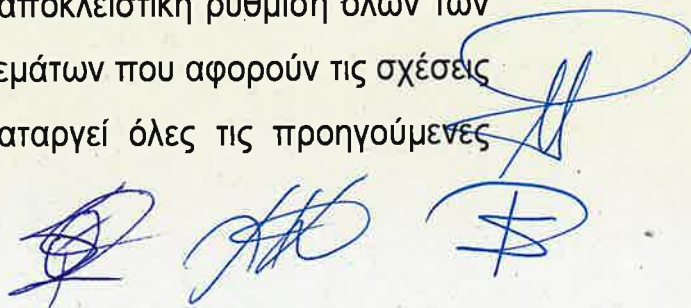
12. Η παραβίαση οιασδήποτε ρύθμισης και διαδικασίας της Πολιτικής για την αποτροπή της Βίας και Παρενόχλησης συνιστά πειθαρχικό αδίκημα, που τιμωρείται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας, όπως εκάστοτε ισχύει.

21

Άρθρο 15

Συνολική και αποκλειστική ρύθμιση

Η παρούσα αποτελεί συνολική και αποκλειστική ρύθμιση όλων των μισθολογικών και /ή συναφών θεσμικών θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρεία και καταργεί όλες τις προηγούμενες



ρυθμίσεις προηγούμενων Επιχειρησιακών ΣΣΕ επί των παραπάνω θεμάτων.

Παράλληλα, καταργείται κάθε προγενέστερη ρύθμιση, που αντίκειται άμεσα ή έμμεσα σε αυτή την ΣΣΕ.

Άρθρο 16

Ισχύς Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Η ισχύς της παρούσας συλλογικής σύμβασης εργασίας εκκινεί από την 01.04.2024 και λήγει την 30.06.2026.

Άρθρο 17

Πρωτότυπα Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Η παρούσα Επιχειρησιακή ΣΣΕ συντάχθηκε σε τρία (3) πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Επιχείρηση



Η Νόμιμη εκπρόσωπος

Αγγελική Κουτσομητοπούλου

ESTEE LAUDER HELLAS AE
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΚΑΛΥΝΤΙΚΩΝ
ΜΙΧΑΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ 48, ΑΘΗΝΑ, ΕΛΛΑΔΑ, 11528
ΤΗΛ: +30 210 6786100, FAX: +30 210 6776444
ΑΦΜ: 099877197 – ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΑΡ. ΓΕΜΗ: 4025101000

Για το Σωματείο

22

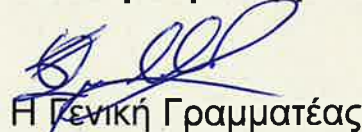
Η Πρόεδρος

Αννα Αμαραντίδου



Η Αντιπρόεδρος

Θεώνη Σαρισαββίδου



Η Γενική Γραμματέας

Χριστίνα Κοτσανταπάνη

