

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**



ΣΚΟΝΔΡΑ ΑΝΤΩΝΙΑ ΑΜ: 10647

ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΚΟΤΣΙΑΙ ΑΜ: 10956

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ
ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**

ΠΑΤΡΑ 2019

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Είναι κοινώς αποδεκτό πως στις σύγχρονες ανεπτυγμένες κοινωνίες οι απαιτήσεις στην εργασία μεγαλώνουν. Ιδιαίτερα η περίοδος που περνάμε αποτελεί μία από τις πιο δύσκολες που έχει βρεθεί η ανθρωπότητα μέχρι σήμερα. Ευρισκόμενοι στην μέση μιας οικονομικής κρίσης, όπου η ανεργία μαστιάζει την κοινωνία μας και οι απαιτήσεις από την πλευρά των εργοδοτών αυξάνονται συνεχώς, χωρίς αντίστοιχα να συμβαίνει το ίδιο και με τις αποδοχές. Ενώ εργάζονται για χρόνια στις ίδιες θέσεις και στις ίδιες εταιρίες βλέπουν το μισθό τους να ακολουθεί καθοδική πορεία ενώ αντίθετα οι εργασιακές τους υποχρεώσεις ανοδική. Σαν αποτέλεσμα των ανωτέρω οι αντοχές τους, συνεχώς μειώνονται, ανεξαρτήτως από τη φύση της δουλειάς τους.

Οι απαιτήσεις από πλευράς εργαζομένων είναι κάτι που απλά ακούγεται μακρινό και προϊστορικό. Κανείς δεν διακινδυνεύει να χάσει τη δουλειά του, όσο χαμηλές και αν είναι οι απολαβές του από αυτήν. Ακόμα και αν η σχέση μεταξύ απόδοσης και απολαβών είναι άνιση, ακόμα και αν η μόρφωση και η εμπειρία του ατόμου θα μπορούσε να του παρέχει καλύτερες εργασιακές συνθήκες, το έτος 2018 απλά και μόνο το να έχει κάποιος δουλειά είναι υψίστης σημασίας θέμα.

Η συμβολή του τουρισμού στην απασχόληση είναι τεράστια. Αποτελεί τον πιο γρήγορα αναπτυσσόμενο τομέα όσον αφορά την απασχόληση και είναι από τις πιο σημαντικές πηγές δημιουργίας θέσεων εργασίας. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του ελληνικού τουρισμού είναι η έντονη εποχικότητα. Ενδεικτικό στοιχείο αποτελεί ότι περίπου τα 2/3 των διεθνών αφίξεων γίνονται κατά το διάστημα των θερινών μηνών (Ιούνιο μέχρι Σεπτέμβριο). Δεδομένου, λοιπόν, του εποχικού χαρακτήρα του τουρισμού στη χώρα μας, η αναζήτηση εργατικού προσωπικού από τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις επικεντρώνεται,

κυρίως, στο διάστημα έντονης εισροής τουριστών στη χώρας μας. Περαιτέρω, χαρακτηριστικό των θέσεων εργασίας στον τουριστικό τομέα, εξαιτίας του υψηλού βαθμού εποχικής απασχόλησης και των ευέλικτων συνθηκών εργασίας που επικρατούν στην τουριστική βιομηχανία, είναι ότι αυτές σε σημαντικό ποσοστό καταλαμβάνονται από γυναίκες, νέους, οικονομικούς μετανάστες, καθώς και άτομα με χαμηλότερο επίπεδο εξειδίκευσης.

Από τα παραπάνω δικαιολογείται, αλλά και επιβάλλεται, η ιδιαίτερη πρόνοια, τόσο του κρατικού όσο και του επαγγελματικού νομοθέτη, για τη ρύθμιση της εποχιακής απασχόλησης στον τομέα του τουρισμού. Η ασφάλεια της θέσης εργασίας και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού προσωπικού των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων εποχιακής λειτουργίας έχει αποτελέσει κατά καιρούς το επίκεντρο του νομικού ενδιαφέροντος, αποτελώντας ένα διαχρονικό ζήτημα εξαιρετικής σημασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας επομένως είναι μέσω της ανάλυσης των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που αποτελούν τον ελληνικό τουρισμό, να αναδειχθούν οι συνθήκες απασχόλησης, τα μειονεκτήματα και οι παθογένειες τις οποίες θα ερευνήσουμε με σκοπό την επισήμανση των προτάσεων για τη σωστότερη αντιμετώπιση τους.

Ποιο αναλυτικά στην εργασία μας εξετάζονται τα παρακάτω θέματα:

Η σύμβαση εργασίας, έννοια και χαρακτηριστικά.

Προϋποθέσεις έγκυρης σύμβασης εργασίας.

Ειδικές προϋποθέσεις για εργαζομένους στα ξενοδοχεία.

Διάρκεια εργασίας. Ορισμένου και αορίστου χρόνου.

Υποχρέωση επαναπρόσληψης.

Όροι εργασίας. Αποδοχές. Ωράριο. Άδειες.

Λύση της σύμβασης. Παραίτηση και απόλυση.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

(ΑΕΠ) Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

(Τ.Ε.Ο.Μ.) Τουριστικές Επιχειρήσεις Οδικών Μεταφορών

(ΕΕΔΔ) Ενοικιαζόμενα επιπλωμένα δωμάτια-διαμερίσματα

(ΙΚΑ) Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης

(ΟΑΕΕ) Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών

(ΣΣΕ) Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

(ΝΔ) Νομοθετικό διάταγμα

(ΕΓΣΣΕ) Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

(ΦΕΚ) Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

(Ο.Α.Ε.Δ.) Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού

(ΕΦΚΑ) Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης

(Α.Μ.Κ.Α) Αριθμός μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης

(Τ.Α.Ξ.Υ) Ταμείο Ασφαλίσεως Ξενοδοχοϋπαλλήλων

B.I.T. (BureauInternationalduTravail)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	5
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	12
Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	12
1.1 Ιστορική προσέγγιση.....	12
1.2 Μορφές τουριστικών επιχειρήσεων.....	15
1.3 Τύποι ξενοδοχειακών επιχειρήσεων	15
1.3.1 Τουριστικές επιχειρήσεις.....	15
1.3.2 Τουριστικά καταλύματα	16
1.3.3 Εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής.....	19
1.3.4 Τουριστικά γραφεία.....	20
1.3.5 Γραφεία ενοικιάσεως αυτοκινήτων	20
1.3.6 Επιχειρήσεις εκμίσθωσης μοτοσικλετών, τρίτροχων και τετράτροχων οχημάτων άνω των 50 κ.εκ.....	20
1.3.7 Τουριστικές Επιχειρήσεις Οδικών Μεταφορών (Τ.Ε.Ο.Μ.).....	20
1.3.8 Ναυλομεσιτικά γραφεία.....	21
1.4 Ξενοδοχεία	21
1.4.1 Διάρκεια ισχύος και ανανέωση πιστοποιητικού κατάταξης ξενοδοχείων Ανακατάταξη.....	22
1.5 Ενοικιαζόμενα - επιπλωμένα δωμάτια – διαμερίσματα.....	23
1.5.1 Διάρκεια ισχύος και ανανέωση πιστοποιητικού κατάταξης ΕΕΔΔ Ανακατάταξη	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	25
Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	25
2.1 Ορισμός σύμβασης εργασίας.....	25
2.2 Το περιεχόμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....	25

2.3	Η παροχή της εργασίας και ετοιμότητα για την παροχή εργασίας	29
2.4	Εξάρτηση.....	29
2.5	Αμοιβή.....	30
2.6	Προϋποθέσεις για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης εργασίας.	31
2.6.1	Ικανότητα για δικαιοπραξία.....	31
2.6.2	Μη εικονική δήλωση βουλήσεως.....	32
2.6.3	Βούληση απαλλαγμένη ελαττωμάτων.....	32
2.6.4	Τύπος όπου απαιτείται.....	33
2.6.5	Να μη αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη.	34
2.7	Η εποχιακή απασχόληση των ξενοδοχοϋπαλλήλων.....	34
2.8	Το δικαιολογημένο συμφέρον των εποχιακά απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους την επόμενη περίοδο εργασίας.....	35
2.9	Το δικαίωμα επαναπρόσληψης εργαζόμενων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας.....	36
2.9.1.	Ο περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας στο Εργατικό Δίκαιο 36	
2.9.2.	Η υποχρέωση του εργοδότη να επαναπροσλάβει τους εποχιακά απασχολούμενους ξενοδοχοϋπαλλήλους.....	37
2.9.3.	Ανάλογες ρυθμίσεις υποχρέωσης επαναπρόσληψης κατηγοριών εργαζομένων σε επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας....	41
2.9.4.	Η δυνατότητα ευρύτερης επέκτασης της υποχρέωσης επαναπρόσληψης εργαζομένων σε επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας.....	42
2.10	Ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας των εποχιακά απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων από άποψη διάρκειας.....	42
2.10.1	Η άποψη υπέρ της αόριστης διάρκειας της σύμβασης εργασίας των μισθωτών σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας.....	42
2.10.2	Η άποψη υπέρ της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης εργασίας των μισθωτών σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας.....	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	50
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	50
3.1 Κατηγορίες μισθωτών σε ξενοδοχείο	50
3.2 Διάκριση εργατών και υπαλλήλων σύμφωνα με το ουσιαστικό κριτήριο.....	51
3.3 Η απονομή της ιδιότητας του υπαλλήλου από το νόμο (τυπικό κριτήριο)	51
3.4 Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι κατά το άρθρο 29 ΝΔ 3430/1955	52
3.5 Ξενοδόχοι	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	55
Σ.Σ.Ε ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	55
4.1 Έννοια των Σ.Σ.Ε.	55
4.2 Πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ ξενοδοχοπαλλήλων.....	57
4.3 Κατηγορίες μισθωτών	58
4.4 Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια	59
4.5 Διατήρηση διατάξεων - Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης.....	67
4.6 Κήρυξη της σσε γενικά υποχρεωτικής.....	67
4.7 Χρόνος ισχύος	68
4.8 Ειδικοί οροί καταβολής επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα 68	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	70
ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	70
5.1 Επαγγελματικά βιβλιάρια εργασίας και υγείας.....	70
5.2 Έκδοση του βιβλιαρίου	71
5.3 Σημειώσεις-συμπληρώσεις στα βιβλιάρια	72
5.4 Διάρκεια ισχύος και ανανέωση του βιβλιαρίου	74
5.5 Έκδοση συμπληρωματικού βιβλιαρίου.....	75
5.6 Επαγγελματικές ταυτότητες ξενοδοχοϋπάλληλων	76
5.7 Υποχρεώσεις των τουριστικών επιχειρήσεων	77
5.8 Διαδικασία έκδοσης επαγγελματικής ταυτότητας	77
5.9 Ασφάλιση ξενοδοχοϋπάλληλων.....	78

5.9.1	Ασφάλιση στον ΕΦΚΑ	78
5.9.2	Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων	79
5.9.3	Ασφάλιση Τ.Α.Ξ.Υ.	81
5.9.4	Δικαιούχοι	82
5.9.5	Παροχές.....	83
5.9.6	Εισφορές ξενοδοχειακών επιχειρήσεων	87
5.9.7	Ποσοστά ασφάλισης	88
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6		90
ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΥ		90
6.1	Τα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης.....	90
6.2	Ευελιξία στην εργασία	91
6.2.1	Ευελιξία της απασχόλησης.....	91
6.2.2	Ευελιξία των αποδοχών	95
6.2.3	Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους.	96
6.2.4	Ευελιξία του χρόνου εργασίας.....	97
6.3	Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων 99	
6.3.1	Ως προς την απασχόληση με σύστημα ομάδων εργασίας (βάρδιες)	101
6.3.2	Ως προς τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου	102
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ		104
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		106
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ		113

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο τουρισμός, βασικός πυλώνας ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία, με μεγάλη συνεισφορά στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, ενισχύει τα τελευταία χρόνια την εξωστρέφεια και τη δυναμική του. Τα επίσημα στοιχεία για την επόμενη πενταετία το επιβεβαιώνουν. Η αύξηση της τουριστικής κίνησης μπορεί να επιφέρει 16,5 δισ. έσοδα ετησίως και να δημιουργήσει 225 χιλιάδες πρόσθετες θέσεις εργασίας. Επιπρόσθετα, για κάθε ένα εκατομμύριο παραπάνω τουρίστες που έρχονται στη χώρα μας, σημειώνεται αύξηση του ΑΕΠ κατά 1%. Αφετηρία για τη δημιουργία αυτής της δυναμικής ήταν το 2013, χρονιά «ορόσημο» για τον ελληνικό τουρισμό. Με συγκεκριμένα βήματα και στρατηγικό σχεδιασμό καταφέραμε να ξεπεράσουμε κάθε προσδοκία και αισιόδοξη πρόβλεψη. Την περσινή χρονιά υποδεχθήκαμε 18 εκατομμύρια τουρίστες. Φέτος οι προβλέψεις κάνουν λόγο για 20 εκατομμύρια επισκέπτες από το εξωτερικό.

Ο τουρισμός έχει τις βάσεις και τη δυναμική να επιτελεί όλο και πιο κομβικό ρόλο στην οικονομία. Αυξάνει την ανταγωνιστικότητά της. Δημιουργεί προστιθέμενη αξία σε πολλούς άλλους συνδεδεμένους με την τουριστική δραστηριότητα παραγωγικούς κλάδους. Αποτελεί μια σίγουρη και σταθερή «δεξαμενή» θέσεων εργασίας και τέλος, προβάλλει άμεσα και στοχευμένα τη χώρα μας στο εξωτερικό, δημιουργώντας χωρίς καμία διαφήμιση ένα σημαντικό απόθεμα θετικής φήμης, αξιοπιστίας, ασφάλειας προορισμού.

Μέσα από την εργασία μας, θέλουμε να αναδείξουμε και να προβάλλουμε την μεγάλη σημασία που έχει ο ανθρώπινός παράγοντας στην επιτυχία της ανάπτυξης του τουρισμού. Για να γίνει βέβαια αυτό θα πρέπει να υπάρχουν όλες εκείνες οι προϋποθέσεις που θα δίνουν την δυνατότητα στο προσωπικό που ασχολείται με τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, να εργάζεται απρόσκοπτα και χωρίς να σκέφτεται τα εργασιακά του θέματα.

Έτσι μέσα στην εργασία μας και αφού κάνουμε μια γενική εισαγωγή για τον κλάδο των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, παρουσιάζουμε βιβλιογραφικές αναφορές σχετικά με τα εργασιακά θέματα του ξενοδοχοϋπάλληλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1.1 Ιστορική προσέγγιση

Ιστορικά, τα πρώτα ξενοδοχειακά καταλύματα εμφανίζονται στην αρχαιότητα, τότε που ο άνθρωπος ένιωσε την ανάγκη να πραγματοποιήσει ένα ταξίδι μακριά από τον τόπο της κατοικίας του. Σύμφωνα και με το βιβλίο του ¹(Θεοχάρη Ν. 2007:18), οι πρώτες καταγραφές καταλυμάτων συναντιούνται στην αρχαία Ελλάδα όπου η φιλοξενία μεταξύ των λαών ήταν ιδιαίτερα αναπτυγμένη και ο Ξένιος Δίας αντιπροσώπευε τον προστάτη των οικοδεσποτών και φιλοξενούμενων. Στα μεγάλα αστικά κέντρα, στους τόπους λατρείας των θεών, στα μαντεία και στους τόπους όπου τελούνταν αγώνες (Αρχαία Ολυμπία, Δελφοί κ.λπ.) υπήρχαν δημόσιοι και ιδιωτικοί ξενώνες, που πρόσφεραν στους ταξιδιώτες στέγαση και ανάπαυση. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο ξενώνας «Λεωνίδαϊον» στην αρχαία Ολυμπία που φιλοξενούσε πρεσβευτές των πόλεων που ερχόταν για τους Ολυμπιακούς Αγώνες. Επίσης στα σπίτια των πλουσίων υπήρχε ειδικός χώρος (εστία) ώστε να μπορούν να φιλοξενηθούν οι ξένοι ταξιδιώτες χωρίς αμοιβή.

Στην περίοδο της Βυζαντινής εποχής, ένας μεγάλος αριθμός ξενώνων είχε μετατραπεί σε κέντρα ακολασίας αναγκάζοντας την εκκλησία να απαγορεύσει στους πιστούς της να μένουν αυτά. Η μόνη διέξοδος στη διαμονή των ταξιδιωτών ήταν η επιλογή των ξενώνων των μοναστηριών (αρχονταρίκια), ένας θεσμός που διατηρείται ακόμη και σήμερα κυρίως στα μοναστήρια του Αγίου Όρους.

Κατά τον Μεσαίωνα υπήρξε σημαντική ανάπτυξη στο χώρο των πανδοχείων και των ξενώνων, όμως ο αρχιτεκτονικός σχεδιασμός των καταλυμάτων παρέμεινε σταθερός χωρίς ιδιαίτερες αλλαγές. Τα πανδοχεία ήταν διώροφα

¹ Βλ. (Θεοχάρη Ν. 2007:18), ιστορική προσέγγιση ξενοδοχειακών καταλυμάτων

οικήματα με προαύλιο χώρο και στο πίσω μέρος τους υπήρχαν στάβλοι για τα άλογα. Οι γύρω πλευρές των κτιρίων περιλάμβαναν τα υπνοδωμάτια ενώ το μπροστινό μέρος του κτιρίου στέγαζε την κουζίνα, την ταβέρνα και τους κοινόχρηστους χώρους, όπου οι ταξιδιώτες έβρισκαν τροφή με πληρωμή. Τα συγκεκριμένα καταλύματα θεωρούνται από πολλούς οι πρόγονοι του σύγχρονου μοτέλ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αξιόλογων πανδοχείων τα οποία σώζονται μέχρι τις μέρες μας αποτελούν τα πανδοχεία που φιλοξένησαν τους σταυροφόρους Ιππότες του Τάγματος του Αγίου Ιωάννη, στην οδό Ιπποτών, αλλά και σε άλλα σημεία της Παλαιάς Πόλης της Ρόδου.²

Η χρήση του όρου ξενοδοχείο με τη σημερινή του έννοια του άρχισε στη νεότερη Ελλάδα στις αρχές 19ου Αιώνα. Δεν υπήρχε κανένα σχεδόν εστιατόριο που να λειτουργεί αυτόνομα, δίχως να είναι δηλαδή ενταγμένο στη λειτουργία ενός ξενοδοχείου. Έτσι εκείνη την εποχή η λέξη ξενοδοχείο ήταν συνώνυμο του εστιατορίου. Χρησιμοποιούνταν ουσιαστικά για να υποδηλώσει λειτουργίες που συμβαίνουν στο εστιατόριο. Κάλυπταν λοιπόν, τα ξενοδοχεία της εποχής εκείνης τις ανάγκες του ύπνου και του φαγητού. Τα ξενοδοχεία ως εστιατόρια εξυπηρετούσαν κυρίως τα ανώτατα στρώματα και κατά δεύτερο λόγο τα μεσαία.

Στο νεότερο ελληνικό κράτος το πρώτο ξενοδοχείο που λειτούργησε ιδρύθηκε όπως ήταν φυσικό στη πρώτη πρωτεύουσα του κράτους, το Ναύπλιο. Ονομαζόταν, το «Ξενοδοχείο του Λονδίνου». Σε αυτό το, καλοκαίρι του 1834, κατέλυσαν, ο Σύμβουλος της Επικρατείας Βαυαρός Καβέλ και ο αρχιτέκτονας Κλέντζε. Την ίδια περίοδο, στην πλατεία της Αγίας Ειρήνης στην Αθήνα, ιδρύεται το ξενοδοχείο « Βύρων ». Εκεί λέγεται, ότι κατοίκησε ο Όθωνας κατά την πρώτη του επίσκεψη στην Αθήνα. Κατά τα επόμενα χρόνια έρχονται για να διαμείνουν στην Αθήνα αρκετοί Βαυαροί αξιωματούχοι, πολλοί φιλέλληνες, περιηγητές, αρχιτέκτονες, τεχνικοί, αλλά και άλλοι ξένοι πολίτες που ενδιαφέρονταν κυρίως για τις εμπορικές συμφωνίες εκείνης της εποχής. Το

²Βλ. (Θεοχάρη Ν. 2007:18), ιστορική προσέγγιση ξενοδοχειακών καταλυμάτων

επίπεδοεξυπηρέτησης των ξενοδοχείων αυτών δε διέφερε από εκείνο αντίστοιχων ευρωπαϊκών της ίδιας εποχής, αφού και η πελατεία ήταν κυρίως ευρωπαίοι και ξένοι και η νοοτροπία λειτουργίας άνηκε σε αλλοδαπούς ιδιοκτήτες. Σε γενικές γραμμές προσπαθούσαν να προσφέρουν υπηρεσίες ευρωπαϊκών προδιαγραφών στους πελάτες τους, χωρίς πάντα να το καταφέρνουν με επιτυχία.³

Η ύπαρξη γραφείων ταξιδιών που μαζί με τα μεγάλα ξενοδοχεία δεν περιοριζόταν μόνο στην οργάνωση ταξιδιών και στη φιλοξενία αλλά οργάνωναν και τυποποιούσαν όλες τις πλευρές της διαμονής των επισκεπτών ήταν ενδεικτική για το είδος της πελατείας των ξενοδοχείων της εποχής καθώς και την προέλευση των περιηγητών. Το γραφείο ταξιδιών Thomas Cook, του οποίου γραφείο (ανταποκριτής) λειτουργούσε στην Αθήνα από το 1880 ήταν πρωτοπόρος σε αυτή τη καινοτομία στον τομέα του τουρισμού. Ο Cook αναλάμβανε να οργανώσει τη μετακίνηση Άγγλων, κυρίως αριστοκρατών και αστών προς την Αίγυπτο οι οποίοι επιθυμούσαν να σταματήσουν για λίγο και στην Ελληνική πρωτεύουσα. Αναλάμβανε την διαμονή των πελατών του σε καλά ξενοδοχεία, όπως το Ξενοδοχείο της Μεγάλης Βρετανίας, και οργάνωνε τις διάφορες εκδρομές.⁴

Τα πρώτα πολυτελή ξενοδοχεία (Tremont Hotel, London Ritz κ.λπ.), τα οποία διαθέτουν εσωτερικά μπάνια και προσωπικά υπνοδωμάτια με κλειδαριές στις πόρτες, τα συναντούμε στο κατώφλι του 20ού αιώνα. Η εμφάνιση των αυτοκινήτων σηματοδοτεί και την εμφάνιση των πρώτων ξενοδοχείων Motel κατά μήκος των εθνικών οδικών αρτηριών.⁵

Η ανάπτυξη της ξενοδοχειακής βιομηχανίας είναι ραγδαία, στη διάρκεια του 20ού αιώνα και μετά το τέλος του Β' παγκοσμίου πολέμου. Αλυσίδες μεγάλων και πολυτελών ξενοδοχείων (Hilton, Intercontinental, Sheraton, Hyatt,

³Βλ. (Θεοχάρη Ν. 2007:18), ιστορική προσέγγιση ξενοδοχειακών καταλυμάτων

⁴ Βλ. (Θεοχάρη Ν. 2007:18), ιστορική προσέγγιση ξενοδοχειακών καταλυμάτων

⁵ Βλ. (Θεοχάρης, 2007). Μορφές τουριστικών επιχειρήσεων

Holiday In κ.λπ.) προσφέρουν υπηρεσίες υψηλών προδιαγραφών και ποιότητας , ικανοποιώντας τις ανάγκες και τις προσδοκίες κάθε είδους ταξιδιώτη.

1.2 Μορφές τουριστικών επιχειρήσεων

Έναν από τους βασικότερους συντελεστές παραγωγής του τουριστικού προϊόντος αποτελούν τα τουριστικά καταλύματα, οποία ανήκουν στις επιχειρήσεις που υποδέχονται τουρίστες και παρέχουν σε αυτούς διαμονή, διατροφή και άλλες υπηρεσίες όπως αναψυχή, ψυχαγωγία, σπορ κ.α..

Τα ξενοδοχεία δε κυρίως, είναι τα καταλύματα τα οποία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε πολλούς τύπους πελατών, όπως σε ανθρώπους που ταξιδεύουν για επαγγελματικούς λόγους, για λόγους υγείας, σε συνέδρους, σε άτομα που επιλέγουν το ξενοδοχείο σαν χώρο μακράς ή μόνιμης διαβίωσης κ.λπ. Ο κύριος όμως όγκος των πελατών των ξενοδοχείων είναι τουρίστες.⁶

1.3 Τύποι ξενοδοχειακών επιχειρήσεων

1.3.1 Τουριστικές επιχειρήσεις

Ως τουριστικές επιχειρήσεις ορίζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα του τουρισμού και είναι οι εξής:

- α. Τουριστικά καταλύματα
- β. Εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής
- γ. Τουριστικά γραφεία
- δ. Γραφεία ενοικίασεως αυτοκινήτων

⁶Βλ. (Θεοχάρης, 2007). Μορφές τουριστικών επιχειρήσεων

ε. Επιχειρήσεις εκμίσθωσης Μοτοσικλετών, Τρίτροχων και Τετράτροχων οχημάτων άνω των 50 κ.εκ.

στ. Τουριστικές Επιχειρήσεις Οδικών Μεταφορών (Τ.Ε.Ο.Μ.)

ζ. Ναυλομεσιτικά Γραφεία.

η. Επιβατηγά αυτοκίνητα δημοσίας χρήσεως χωρίς μετρητή (λιμουζίνες) με οδηγό.

1.3.2 Τουριστικά καταλύματα

Τουριστικά καταλύματα είναι οι τουριστικές επιχειρήσεις που υποδέχονται τουρίστες και παρέχουν σε αυτούς διαμονή και άλλες συναφείς προς τη διαμονή υπηρεσίες, όπως εστίαση, ψυχαγωγία, αναψυχή, άθληση.

Διακρίνονται ως εξής:

1.3.2.1 Κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα

αα. Ξενοδοχεία: Τα ξενοδοχεία είναι εγκαταστάσεις διαμονής που διαθέτουν χώρους διανυκτέρευσης σε δωμάτια ή σε διαμερίσματα ενός ή δύο ή περισσότερων χώρων με λουτρό, κοινόχρηστους χώρους υποδοχής, παραμονής των πελατών και αίθουσα παροχής τουλάχιστον πρωινού γεύματος.

ββ. Οργανωμένες τουριστικές κατασκηνώσεις (camping): Οι οργανωμένες τουριστικές κατασκηνώσεις είναι κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα, υπαίθρια, με ή χωρίς οικίσκους, στα οποία παρέχεται η δυνατότητα διαμονής, εστίασης και αναψυχής τουριστών που διαθέτουν ή όχι ίδια κατασκηνωτικά και μεταφορικά μέσα, όπως συρόμενα ή αυτοκινούμενα τροχόσπιτα, ρυμουλκούμενα ή ημιρυμουλκούμενα τροχόσπιτα, σκηνές, τροχοσκηνές ή

σκηές επί τηςροφής οχημάτων, τουριστικά λεωφορεία διαμορφωμένα με κοιτώνες (hotel bus) και τουριστικά λεωφορεία με συρόμενα οχήματα διαμορφωμένα με κοιτώνες (rotel hotel).⁷

γγ. Ξενώνες φιλοξενίας νέων: Ξενώνες φιλοξενίας νέων είναι κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα τα οποία ευρίσκονται εντός εγκεκριμένων σχεδίων πόλεων και οικισμών. Με απόφαση του Υπουργού Τουρισμού που εκδίδεται εντός δύο μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος καθορίζονται οι τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές των ξενώνων φιλοξενίας νέων, οι όροι και οι προϋποθέσεις λειτουργίας τους, τα απαραίτητα δικαιολογητικά και οι οικονομικές επιβαρύνσεις για τη νόμιμη λειτουργία τους, το ύψος του ποσού των παραβόλων για την κατάθεση αίτησης χορήγησης Ειδικού Σήματος Λειτουργίας, οι διοικητικές κυρώσεις για παράβαση των παραπάνω όρων και προϋποθέσεων, τα κριτήρια και η διαδικασία κατάταξής τους και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την ίδρυση και λειτουργία αυτών.

δδ. Σύνθετα τουριστικά καταλύματα: Σύνθετα τουριστικά καταλύματα είναι τα ξενοδοχειακά καταλύματα της υποπερίπτωσης αα΄ της περίπτωσης α΄ της παραγράφου 2 που ανεγείρονται σε συνδυασμό: α) με τουριστικές επιπλωμένες κατοικίες της υποπερίπτωσης ββ΄ της περίπτωσης β΄ της παραγράφου 2 και β) με εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής. Για την ίδρυση και λειτουργία των σύνθετων τουριστικών καταλυμάτων εφαρμόζονται οι διατάξεις

των άρθρων 8 και 9 του ν. 4002/2011 (Α΄ 180). Για την εφαρμογή του νόμου αυτού ως εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής νοούνται συνεδριακά κέντρα, γήπεδα γκολφ, κέντρα θαλασσοθεραπείας, τουριστικοί λιμένες, χιονοδρομικά κέντρα, θεματικά πάρκα, Κέντρα Προπονητικού Αθλητικού Τουρισμού, υδροθεραπευτήρια, καθώς και οι εξής εγκαταστάσεις ειδικών

⁷Για την ίδρυση και λειτουργία των οργανωμένων τουριστικών κατασκηνώσεων εκδίδεται εντός τριών μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος σχετική απόφαση του Υπουργού Τουρισμού καθορίζοντας τις τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές αυτών.

μορφών τουρισμού: μονάδες ιαματικής θεραπείας, κέντρα ιαματικού τουρισμού θερμαλισμού, κέντρα αναζωογόνησης, κέντρα ευεξίας και αισθητικής και κέντρα καταδυτικού τουρισμού. Με απόφαση του Υπουργού Τουρισμού δύνανται να προσδιορίζονται και άλλα είδη τουριστικών επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων ως εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής, που αποτελούν τμήμα των σύνθετων τουριστικών καταλυμάτων.

εε. Ξενοδοχεία συνιδιοκτησίας (condo hotels): Είναι ξενοδοχειακά καταλύματα της υποπερίπτωσης αα΄ της περίπτωσης α΄ της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου, κατηγορίας 3 ή 4 ή 5 αστερών εντός εγκεκριμένων σχεδίων πόλεων και εντός ορίων οικισμών προ του 1923 ή κάτω των 2.000 κατοίκων, επί των οποίων, με τη μορφή δωματίων ή διαμερισμάτων επιτρέπεται η σύσταση οριζοντίων και καθέτων ιδιοκτησιών και η σύσταση ή μεταβίβαση ενοχικών και εμπραγμάτων δικαιωμάτων σε τρίτους. Η μακροχρόνια μίσθωση συνομολογείται για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δέκα ετών.⁸

1.3.2.2 Μη κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα

αα. Αυτοεξυπηρετούμενα καταλύματα - τουριστικές επιπλωμένες επαύλεις (βίλες): Ως τουριστικές επιπλωμένες επαύλεις (βίλες) ορίζονται μονοκατοικίες, επιφάνειας τουλάχιστον 80 τ.μ., οι οποίες έχουν ανεξάρτητη εξωτερική προσπέλαση και παρουσιάζουν αυτοτέλεια οικοπέδου/γηπέδου και κτίσματος. Δομούνται με όρους δόμησης κατοικίας.⁹

ββ. Αυτοεξυπηρετούμενα καταλύματα - τουριστικές επιπλωμένες κατοικίες: Ως τουριστικές επιπλωμένες κατοικίες ορίζονται μεμονωμένες ή σε συγκρότημα μονοκατοικίες, επιφάνειας τουλάχιστον 40 τ.μ. εκάστη, με

⁸ Για την ίδρυση και λειτουργία των ξενοδοχείων συνιδιοκτησίας εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4179/2013 (Α΄ 175).

⁹ Για την ίδρυση και λειτουργία των τουριστικών επιπλωμένων επαύλεων (βιλών) εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 46 του ν. 4179/2013.

αυτοτέλεια λειτουργίας και ανεξάρτητη εξωτερική προσπέλαση. Δομούνται με όρους δόμησης κατοικίας.¹⁰

γγ. Ενοικιαζόμενα επιπλωμένα δωμάτια - διαμερίσματα: Ως ενοικιαζόμενα επιπλωμένα δωμάτια - διαμερίσματα ορίζονται εγκαταστάσεις διαμονής που διαθέτουν χώρους διανυκτέρευσης σε δωμάτια ή και σε διαμερίσματα ενός ή δύο ή περισσότερων χώρων με λουτρό.

Με απόφαση του Υπουργού Τουρισμού καθορίζονται οι τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές των ενοικιαζόμενων επιπλωμένων δωματίων - διαμερισμάτων.

1.3.3 Εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής

Ως εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής νοούνται:

αα. Συνεδριακά κέντρα

ββ. Γήπεδα γκολφ

γγ. Τουριστικοί λιμένες

δδ. Χιονοδρομικά κέντρα

εε. Θεματικά πάρκα

στ. Εγκαταστάσεις Ιαματικού Τουρισμού (Μονάδες ιαματικής θεραπείας, κέντρα ιαματικού τουρισμού -θερμαλισμού, κέντρα θαλασσοθεραπείας, κέντρα αναζωογόνησης (spa)

ζζ. Κέντρα Προπονητικού Αθλητικού Τουρισμού

¹⁰ Για την ίδρυση και λειτουργία των τουριστικών επιπλωμένων κατοικιών εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 46 του ν. 4179/2013.

ηη. Ορειβατικά καταφύγια

θθ. Αυτοκινητοδρόμια.

Με απόφαση του Υπουργού Τουρισμού δύνανται να προσδιορίζονται και άλλα είδη τουριστικών επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων ως εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής. Με ίδια απόφαση ορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για τη λειτουργία των εγκαταστάσεων ειδικής τουριστικής υποδομής, οι κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης της οικείας νομοθεσίας και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

1.3.4 Τουριστικά γραφεία

Τουριστικά είναι τα γραφεία κατά την έννοια του άρθρου 1 του ν. 393/1976 (Α' 199).¹¹

1.3.5 Γραφεία ενοικιάσεως αυτοκινήτων

Γραφεία ενοικιάσεως αυτοκινήτων είναι επιχειρήσεις ολικής μίσθωσης ιδιωτικής χρήσης αυτοκινήτων.

1.3.6 Επιχειρήσεις εκμίσθωσης μοτοσικλετών, τρίτροχων και τετράτροχων οχημάτων άνω των 50 κ.εκ..

Επιχειρήσεις εκμίσθωσης μοτοσικλετών, τρίτροχων και τετράτροχων οχημάτων άνω των 50 κ.εκ. είναι επιχειρήσεις εκμίσθωσης μοτοσικλετών, τρίτροχων και τετράτροχων οχημάτων άνω των 50 κ.εκ..

1.3.7 Τουριστικές Επιχειρήσεις Οδικών Μεταφορών (Τ.Ε.Ο.Μ.)

Τ.Ε.Ο.Μ. είναι τουριστικές επιχειρήσεις της παραγράφου 1 που έχουν στην κυριότητα, νομή ή κατοχή τους ένα ή περισσότερα ειδικά τουριστικά λεωφορεία του ν. 711/1977.

¹¹ Έννοια του άρθρου 1 του ν. 393/1976 (Α' 199).

1.3.8 Ναυλομεσιτικά γραφεία

Ναυλομεσιτικά γραφεία είναι τουριστικές επιχειρήσεις της παραγράφου 1 οι οποίες αναλαμβάνουν την εκναύλωση επαγγελματικών πλοίων αναψυχής.

1.4 Ξενοδοχεία

Τα ξενοδοχεία κατατάσσονται υποχρεωτικά σε πέντε (5) κατηγορίες αστερών, με ανώτατη την κατηγορία των πέντε αστερών (5*) και κατώτατη την κατηγορία του ενός αστέρα (1*). Κάθε ξενοδοχείο κατατάσσεται σε μία από αυτές τις κατηγορίες εφόσον πληροί τις υποχρεωτικές τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές και συγκεντρώνει τον ελάχιστο αριθμό μορίων που απαιτείται για την κατάταξη στην κατηγορία αυτή βάσει προαιρετικών βαθμολογούμενων κριτηρίων.

Ο καθορισμός των τεχνικών και λειτουργικών προδιαγραφών και βαθμολογούμενων κριτηρίων για τα ξενοδοχεία και η κατάταξη αυτών σε κατηγορίες αστερών καθορίζεται από τις διατάξεις της ΥΑ αρ. 216 (ΦΕΚ 10/Β/09.01.2015).

Η διαδικασία κατάταξης σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο είναι αποτέλεσμα ελέγχου υποχρεωτικών και προαιρετικών κριτηρίων αναφορικά με τα κτιριακά, τον εξοπλισμό και τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι κατηγορίες στις οποίες χωρίζονται οι τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές και τα βαθμολογούμενα κριτήρια κατάταξης είναι οι εξής:

1. Κτίριο
2. Υποδοχή
3. Δωμάτια / Διαμερίσματα

4. Κοινές Προδιαγραφές για δωμάτια και διαμερίσματα
5. Εξοπλισμός κουζίνας (για τα διαμερίσματα)
6. Λουτρό
7. Εστίαση
8. Διασκέδαση ΄θληση Ψυχαγωγία
9. Λοιπές Υπηρεσίες
10. Ειδικές Πιστοποιήσεις
11. Προσωπικό
12. Καθαριότητα Υγιεινή
13. Διάφορα

1.4.1 Διάρκεια ισχύος και ανανέωση πιστοποιητικού κατάταξης ξενοδοχείων Ανακατάταξη

Το πιστοποιητικό κατάταξης ξενοδοχείων σε κατηγορίες αστερών ισχύει για πέντε (5) έτη από την ημερομηνία έκδοσής του. Κατά τη λήξη της πενταετίας η επιχείρηση υποβάλλει στην αρμόδια υπηρεσία τουρισμού πιστοποιητικό ανανέωσης της κατάταξης του καταλύματος.

Για την ανανέωση της κατάταξης των ξενοδοχείων καθώς και για την ανακατάταξη αυτών για οποιονδήποτε λόγο, υποβάλλεται αίτηση, καταβάλλεται το παράβολο και ακολουθείται η διαδικασία που περιγράφηκε ανωτέρω.

1.5 Ενοικιαζόμενα - επιπλωμένα δωμάτια – διαμερίσματα

Τα ενοικιαζόμενα επιπλωμένα δωμάτια-διαμερίσματα (ΕΕΔΔ) κατατάσσονται σε τρεις (3) κατηγορίες κλειδιών, με ανώτατη την κατηγορία των τεσσάρων (4) κλειδιών και κατώτατη την κατηγορία των δύο (2) κλειδιών, βάσει υποχρεωτικών τεχνικών και λειτουργικών προδιαγραφών τις οποίες πρέπει να πληροί η επιχείρηση και βαθμολογούμενων κριτηρίων, από την εφαρμογή των οποίων η επιχείρηση υποχρεούται να συγκεντρώσει τουλάχιστον τον αριθμό μορίων, που αποτελεί τη «βάση» της κατηγορίας, στην οποία πρόκειται να καταταγεί. Τα ΕΕΔΔ που πληρούν τις υποχρεωτικές τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές και τα οποία δεν συγκεντρώνουν ελάχιστο αριθμό μορίων, που αποτελεί τη «βάση» για κατάταξη στην κατηγορία των 3 και 4 κλειδιών κατατάσσονται στην κατηγορία των 2 κλειδιών. Η επιλογή των κριτηρίων, που εξασφαλίζουν την κάλυψη της βάσης των βαθμολογούμενων κριτηρίων ανήκει στον επιχειρηματία.¹²

Η διαδικασία κατάταξης σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο είναι αποτέλεσμα ελέγχου υποχρεωτικών και προαιρετικών κριτηρίων αναφορικά με τα κτιριακά, τον εξοπλισμό και τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι κατηγορίες στις οποίες χωρίζονται οι τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές και τα βαθμολογούμενα κριτήρια κατάταξης είναι οι εξής:

1. Κτίριο / Δωμάτια
2. Εξοπλισμός δωματίου
3. Υπηρεσίες
4. Εξοπλισμός μπάνιου

¹² Ο καθορισμός τεχνικών και λειτουργικών προδιαγραφών των ΕΕΔΔ και η κατάταξη σε κατηγορίες με σύστημα κλειδιών, καθορίζονται από τις διατάξεις της ΥΑ αρ. 21185 (ΦΕΚ 2840/Β/ 22.10.2014) και 91/2015 (ΦΕΚ Β 69).

5. Εξοπλισμός κουζίνας
6. Οικιακός εξοπλισμός
7. Αναψυχή
8. Διάφορα

1.5.1 Διάρκεια ισχύος και ανανέωση πιστοποιητικού κατάταξης ΕΕΔΔ Ανακατάταξη

Το πιστοποιητικό κατάταξης ΕΕΔΔ σε κατηγορίες κλειδιών ισχύει για πέντε (5) έτη από την ημερομηνία έκδοσής του. Κατά τη λήξη της πενταετίας η επιχείρηση υποβάλλει στην αρμόδια υπηρεσία τουρισμού πιστοποιητικό ανανέωσης της κατάταξης του καταλύματος.

Για την ανανέωση της κατάταξης των ΕΕΔΔ καθώς και για την ανακατάταξη αυτών για οποιονδήποτε λόγο, υποβάλλεται αίτηση, καταβάλλεται το παράβολο και ακολουθείται η διαδικασία που περιεγράφηκε ανωτέρω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ορισμός σύμβασης εργασίας

Σύμβαση εργασίας κατά τον Αστικό Κώδικα είναι εκείνη η σχέση, με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

Από τον ορισμό αυτό που περιέχεται στο άρθρο 648 του Α.Κ., προκύπτει ότι έχουμε δύο ειδών συμβάσεις εργασίας: α) σύμβαση ορισμένου χρόνου, και β) σύμβαση αορίστου χρόνου.¹³

- Με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ο μισθωτός συμφωνεί με τον εργοδότη να του παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο έχει καθοριστεί από την αρχή π.χ. 1 μήνας, 2 μήνες κ.λπ. ή για ορισμένο έργο, δηλαδή όσο χρειάζεται για να αποπερατωθεί κάποιο έργο π.χ. μια οικοδομή¹⁴

- Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει κανένα χρονικό περιορισμό.

- Η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εγγράφως, αλλά μπορεί να καταρτιστεί και προφορικά, δηλαδή άτυπα.

2.2 Το περιεχόμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Ως εργασία ορίζεται κάθε απασχόληση του ατόμου, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιον σκοπό. Ο σκοπός της μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός, να μην είναι δηλαδή παράνομος ή

¹³ Από τον ορισμό αυτό που περιέχεται στο άρθρο 648 του Α.Κ., προκύπτει ότι έχουμε δύο ειδών συμβάσεις εργασίας: α) σύμβαση ορισμένου χρόνου, και β) σύμβαση αορίστου χρόνου.

¹⁴Καζάκος, Α. 1998. *Το εργατικό δίκαιο στην πράξη. Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Σάκκουλας.

ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο· μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή απλή παρουσία σε έναν τόπο, γενικά μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή (π.χ., η απασχόληση μοντέλου ή ο φύλακας που εργάζεται σε ένα φυλάκιο εργοστασίου).

Ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί η συμφωνία που γίνεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και με βάση αυτή, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, με την εποπτεία και τον έλεγχο του, έναντι αμοιβής, που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους.

Σύμφωνα με τα πιο πάνω, τα βασικά συνθετικά στοιχεία της σύμβασής εργασίας, για τα οποία θα πρέπει υποχρεωτικά να υπάρχει συμφωνία των μερών, είναι δύο: η εργασία και ο μισθός.¹⁵

Το πιο σημαντικό από τα στοιχεία της έννοιας της εργασίας, είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, καθώς προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας. Πώς όμως μπορούμε να διαγνώσουμε εάν μια σχέση εργασίας είναι εξαρτημένη ή όχι;

Ας εξετάσουμε το εξής παράδειγμα: Ένας ξεναγός, ο οποίος κατέχει την προβλεπόμενη άδεια άσκησης επαγγέλματος του ξεναγού και έχει σύμβαση με κάποιο τουριστικό ταξιδιωτικό γραφείο για την πραγματοποίηση τουριστικών προγραμμάτων, με βάση το πρόγραμμα του πρακτορείου που συνεργάζεται πραγματοποιεί ξεναγήσεις, κατά τις ώρες και τον τόπο που του υποδεικνύονται. Με βάση ποια σχέση προσφέρει την εργασία του;

Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος αυτός συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με το τουριστικό γραφείο, διότι παρέχει τις υπηρεσίες του με βάση τις εντολές, τις οδηγίες, τον τόπο και τον χρόνο που του υποδεικνύει ο εργοδότης. Είναι σκόπιμο, βέβαια, σε κάθε περίπτωση να εξεταστεί η

¹⁵Καζάκος, Α. 1998. *Το εργατικό δίκαιο στην πράξη. Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Σάκκουλας.

συγκεκριμένη ατομική συμφωνία, μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ο τρόπος αμοιβής, εάν υπάρχει αποκλειστικότητα του εργοδότη και εάν η συγκεκριμένη ειδικότητα εργαζομένων εμπίπτει σε συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς.

Δεν είναι πάντοτε εύκολο το να εξακριβωθεί αν σε μια σχέση εργασίας, η παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι. Παραμένει ανοικτή η συζήτηση σχετικά με το ποιες συνθήκες προσδίδουν στην εργασία τον χαρακτήρα της εξάρτησης και ποια κριτήρια θα πρέπει να λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη.

Η επιστημονική ανάλυση και η νομολογία στην Ελλάδα έχουν αναφορές στο κριτήριο της νομικής ή προσωπικής εξάρτησης, χωρίς αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Το σημαντικό είναι ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη και να δέχεται τον έλεγχο του (στοιχείο εξάρτησης).

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων, όπως το σταθερό (ημερήσιο, εβδομαδιαίο) ωράριο και τον προσδιοριζόμενο από τον εργοδότη τόπο παροχής της εργασίας, τη διάθεση των μέσων παραγωγής (εργαλεία, μηχανήματα, πρώτες ύλες κτλ.) από τον εργοδότη, την προσδιοριζόμενη από τον εργοδότη μέθοδο εκτέλεσης της εργασίας, την ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, τον τρόπο και τη μέθοδο αμοιβής (προσδιορισμός μισθού), τη φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου (παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και την υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ), την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι τη διάθεση του (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, μηνιαίου) εργασιακού χρόνου του εργαζομένου σε περισσότερους εργοδότες .

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα, ούτε είναι απαραίτητο να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη. Και αυτό επειδή με σχέση

εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένας υπάλληλος σε ιεραρχικά διευθυντική θέση όσο και ένας ανειδίκευτος εργάτης, ή ακόμα και ένας κατ' οίκον εργαζόμενος ή ένας “τηλεεργαζόμενος” πωλητής· πρόκειται για περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων τόσο διαφορετικών μεταξύ τους ως προς τον χαρακτήρα τους, ώστε μερικές φορές κάποια από τα παραπάνω κριτήρια εμφανίζονται ιδιαίτερα αδύναμα (π.χ. καθορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας, υπαγωγή στην ελεγκτική εξουσία του εργοδότη) ή λείπουν εντελώς οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός δεν είναι δυνατόν να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (π.χ., στην περίπτωση του κατ' οίκον εργαζόμενου, του τηλε-εργαζόμενου ή του πλασιέ).

Η υπαγωγή του εργαζομένου στην ασφάλιση του ΙΚΑ θεωρείται ως στοιχείο, σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα στοιχεία, το οποίο δημιουργεί ενδείξεις για την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ενώ η ασφάλιση του εργαζομένου σε άλλον κοινωνικοασφαλιστικό φορέα από το ΙΚΑ (π.χ., ΟΑΕΕ) δεν αρκεί από μόνη της για να αναιρέσει τον χαρακτήρα της έννομης σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία, υπάρχει μια σχέση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται (διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη).

Ο χαρακτηρισμός που δίνει ο εργοδότης στη σχέση (π.χ., σύμβαση έργου) δεν δεσμεύει ούτε τα δικαστήρια ούτε το ΙΚΑ. Αν ο εργαζόμενος απασχολείται με συνθήκες εξάρτησης, δηλαδή, είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις εντολές του εργοδότη ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας του, τον τόπο και τον χρόνο, τα δικαστήρια όσο και το ΙΚΑ θα πρέπει να χαρακτηρίσουν τη σχέση

ως εξαρτημένη εργασία και να αναγνωρίσουν τα δικαιώματα του εργαζόμενου όσον αφορά την ασφάλιση, τις αμοιβές, κτλ.¹⁶

2.3 Η παροχή της εργασίας και ετοιμότητα για την παροχή εργασίας

Πρέπει να υπάρχει ανθρώπινη δραστηριότητα οποιουδήποτε είδους και μορφής. Και η ετοιμότητα για εργασία (π.χ. αυτή του ηθοποιού ή αθλητού για αντικατάσταση συναδέλφου στην περίπτωση που θα ασθενήσει είναι εργασία, καθώς και η σκόπιμη ακινησία (π.χ. αυτή του μοντέλου για τους καλλιτέχνες), αυτή του νυχτοφύλακα που μπορεί ακόμη και να κοιμάται).

2.4 Εξάρτηση

Για να γίνει προσδιορισμός της εξάρτησης έχουν προταθεί στη θεωρία τα εξής κριτήρια :

α. Της οικονομικής εξάρτησης

Σύμφωνα με αυτό κριτήριο είναι η οικονομική εκμετάλλευση από την εργοδοτική πλευρά, του μέρους του εργαζομένου.

β. Της νομικής εξάρτησης

Σύμφωνα με αυτό το κριτήριο, η εξάρτηση έχει νομικό ένδυμα και συνίσταται ακριβώς στο δικαίωμα του ενός μέρους να εκδίδει εντολές και την υποχρέωση του άλλου να υπακούει σε αυτές.

γ. Της προσωπικής εξάρτησης

Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης αυτό ακριβώς που θεμελιώνει την εξάρτηση είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος

¹⁶Καζάκος, Α. 1998. *Το εργατικό δίκαιο στην πράξη. Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Σάκκουλας.

θέτει στη διάθεση του εργοδότη το σύνολο της προσωπικότητάς του και των αναφορών της.

δ. Της οργανωτικής εξάρτησης

Σύμφωνα με αυτό το γεγονός που θεμελιώνει την εξάρτηση είναι η σύνδεση του εργαζόμενου με τον χώρο της εκμετάλλευσης και η υπαγωγή του εργαζόμενου σε αυτήν και όχι η υπό οποιαδήποτε έννοια θεωρούμενη σχέση εργοδότη και εργαζόμενου. Η ελληνική νομολογία φαίνεται ότι είναι προσηλωμένη όχι στο στοιχείο της οργανωτικής εξάρτησης αλλά στο στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης οπωσδήποτε θεωρούμενης. Πάντως τα όρια σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι απολύτως σαφή.¹⁷

Κατ' αντιδιαστολή όταν δεν υπάρχει ο κατά τα ανωτέρω στενός δεσμός μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου πρόκειται για σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.¹⁸

2.5 Αμοιβή

Δεν νοείται παροχή εξαρτημένης εργασίας χωρίς αντίστοιχη αμοιβή του εργαζομένου για αυτή.¹⁹ Μισθός εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της

¹⁷ Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του με μισθό και υπόκειται στη λεγόμενη διευθυντική εξουσία ή το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Αυτό σημαίνει κατά τη νομολογία ότι προσδιορίζει ο ίδιος ο εργοδότης τον χρόνο, τον τόπο, τις εφαρμοστέες μεθόδους, τον τρόπο εκτέλεσής της εργασίας και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της εργασίας κτλ. Η ύπαρξη ή μη του στοιχείου της εξαρτήσεως δεν είναι κάτι που είναι πάντοτε εύκολα διακριβώσιμο.

¹⁸ Στ. Βλαστός, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τ. Ι, ΙΙ 1990, τ. ΙΙΙ, 1992, Εκδ. Αντ. Σάκκουλα

¹⁹ Καζάκος, Α. 1998. *Το εργατικό δίκαιο στην πράξη. Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Σάκκουλας.

συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδειας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.

2.6 Προϋποθέσεις για την έγκυρη σύναψη της σύμβασης εργασίας

Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη σύναψη έγκυρης σύμβασης εργασίας είναι αυτές που απαιτούνται για την έγκυρη σύναψη οποιασδήποτε αμφοτεροβαρούς σύμβασης και ειδικότερα:

2.6.1 Ικανότητα για δικαιοπραξία

Δεν μπορούν να συνάπτουν έγκυρη σύμβαση εργασίας όσοι δεν έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα. Δικαιοπρακτική ικανότητα έχουν αυτοί που έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους και δεν έχουν υποβληθεί σε δικαστική συμπαράσταση. Επίσης έχουν περιορισμένη ικανότητα και για τη σύναψη έγκυρης σύμβασης εργασίας και οι περιορισμένα ικανοί για δικαιοπραξία. Οι ανήλικοι είναι χαρακτηριστική κατηγορία προσώπων που μόνο υπό προϋποθέσεις μπορούν να συνάψουν έγκυρα σύμβαση εργασίας. Οι ανήλικοι από 13 ετών, όταν αυτό επιτρέπεται και για ελαφρές εργασίες, μπορούν δια του γονέα ή επιτρόπου τους να συνάψουν σύμβαση εργασίας και μάλιστα διάρκειας που δεν υπερβαίνει τα δύο έτη.

Μπορούν δε να συνάπτουν έγκυρα σύμβαση εργασίας μετά τη συμπλήρωση του 15ου έτους της ηλικίας τους με τη συναίνεση του προσώπου το οποίο ασκεί την επιμέλεια.

Όταν ο χρόνος της σύμβασης είναι μεγαλύτερος των 2 ετών ισχύει το άρθρο 1526 Α.Κ. σύμφωνα με το οποίο, απαιτείται και άδεια από το δικαστήριο εκτός από την άδεια του επιτρόπου ή του γονέα. Υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις για τους ανηλίκους κάτω των 15 ετών και μέχρι το 13ο έτος ισχύει σήμερα, ότι μπορούν να απασχολούνται σε ορισμένες μόνο εργασίες και μετά από χορήγηση σχετικής άδειας από την Επιθεώρηση Εργασίας, σε επιδείξεις μόδας και καλλιτεχνικές ιδίως εκδηλώσεις και προγράμματα κτλ., και εφόσον δεν θίγεται η σωματική και ψυχική υγεία αυτών και η ηθική τους. Για τους ανηλίκους κάτω των 18 ετών εν γένει, απαγορεύεται να απασχολούνται σε δραστηριότητες ή έργα που είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία και ασφάλεια τους ή να προσβάλλουν την ηθική τους. Οι δραστηριότητες προκύπτουν από σχετική υπουργική απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.²⁰²¹

2.6.2 Μη εικονική δήλωση βουλήσεως

Η εικονικότητα μάλιστα μπορεί να συντρέχει και όταν ο σκοπός της κατάρτισης της σύμβασης εργασίας είναι άλλος από τον προδιαγραφόμενο από τον νόμο σκοπό της σύμβασης εργασίας πχ γίνεται για λόγους παραμονής αλλοδαπού στη χώρα, για φοροαπαλλαγές κτλ.²²

2.6.3 Βούληση απαλλαγμένη ελαττωμάτων

Πρέπει κατά τον χρόνο κατάρτισης της σύμβασης, καθένα από τα συνερχόμενα στη σχέση εργασίας πρόσωπα να μην πάσχει από σοβαρή πνευματική νόσο

²⁰Καρακώστας, Ι. 2005 *Αστικός κώδικας. Ερμηνεία – Σχόλια – Νομολογία*, Νομική Βιβλιοθήκη.

²¹ (άρθρο 4 παρ.1 του ν.2918/2001- Δ.Σ.Ε. υπ'αρ.182/1999).

²² Αυτό σημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας δεν θα πρέπει να είναι εικονική (άρθρο 138 Α.Κ.).

που να αποκλείει εντελώς τη χρήση του λογικού. Η σύμβαση είναι άκυρη από την αρχή, δεν παράγει δηλαδή καθόλου έννομα αποτελέσματα, στην περίπτωση που ήθελε συμβεί το ένα τουλάχιστον από τα δύο μέρη να μην έχει συνείδηση των πραττομένων. Μπορεί όμως να εκδηλωθεί αργότερα και σε χρόνο μεταγενέστερο της κατάρτισης της σύμβασης ελάττωμα σε σχέση με τη βούληση των μετεχόντων προσώπων. Το είδος του ελαττώματος μπορεί να είναι η απάτη, η πλάνη ή η απειλή. Μπορούν τα ελαττώματα αυτά να οδηγήσουν σε ακύρωση τη δικαιοπραξία. Στην περίπτωση αυτή η σύμβαση εργασίας δεν είναι άκυρη από την αρχή, αλλά σε περίπτωση που θα διακριβωθεί ότι συνέτρεξαν τα ως άνω ελαττώματα είναι δυνατό να ακυρωθεί.

2.6.4 Τύπος όπου απαιτείται

Καταρχήν είναι άτυπη, κάτι που σημαίνει ότι εκτός από ορισμένες ειδικά στο νόμο προβλεπόμενες περιπτώσεις για τις οποίες προβλέπεται η υποχρεωτική έγγραφη κατάρτιση στις λοιπές περιπτώσεις δεν απαιτείται η τήρηση του έγγραφου τύπου. Το «απαιτείται» αποδίδεται διαφορετικά με τη διατύπωση ότι για την κατάρτισή της επιβάλλεται ο έγγραφος τύπος ως τύπος συστατικός.

Η πρακτική σημασία του ότι η σύμβαση εργασίας είναι καταρχήν άτυπη είναι πολύ μεγάλη π.χ ο προσωπικός φίλος του εργοδότη απασχολείται στην επιχείρηση του εργοδότη χωρίς να έχει υπογράψει σύμβαση εργασίας ή να έχει εφοδιασθεί με τα απαραίτητα έγγραφα, όπως βιβλιάριο υγείας. Στην περίπτωση αυτή εφόσον προσφέρει πραγματικά τις υπηρεσίες του έχει καταρτισθεί μεταξύ των μερών σύμβαση εργασίας.²³

Η κοινοτική νομοθεσία που έχει ενσωματωθεί στο εσωτερικό δίκαιο επιβάλλει, κατά την έναρξη της εργασιακής σχέσης, το ενημερωτικό έγγραφο το οποίο

²³Σ. Λεκέας (Σειρά υπό Ι. Ληξουριώτη), Η σύμβαση εργασίας, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, τ. 1α, 1β, 2002

περιέχει τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας και το οποίο πρέπει να παραδοθεί από τον εργοδότη στον εργαζόμενο.²⁴

2.6.5 Να μη αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη.

Αυτό θεμελιώνεται για την περίπτωση αντίθεσης σε απαγορευτική διάταξη του νόμου στο άρθρο 174 Α.Κ. και για την περίπτωση της αντίθεσης προς τα χρηστά ήθη στο άρθρο 178 Α.Κ.²⁵

Πρόσθετες προϋποθέσεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις απαιτούνται πρόσθετες προϋποθέσεις π.χ ορισμένο επαγγελματικό δίπλωμα, ορισμένη άδεια, βιβλιάριο υγείας, κτλ

Η ακυρότητα είναι η άμεση συνέπεια οποιασδήποτε έλλειψης. Μπορεί πάντως να οδηγήσει στην εκ των υστέρων ισχυροποίηση της σχέσης εργασίας, η εκ των υστέρων πλήρωση ελλείπουσας προϋπόθεσης.²⁶

2.7 Η εποχιακή απασχόληση των ξενοδοχοϋπαλλήλων

Η μεγάλη πλειοψηφία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων στη χώρα μας δεν λειτουργούν ολόκληρο το έτος, κυρίως γιατί ο τουρισμός στην Ελλάδα έχει κυρίως εποχικό χαρακτήρα. Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εκείνες που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες θεωρούνται ως «μη συνεχούς λειτουργίας» (εποχιακές). Λόγω της δομής και της λειτουργίας της εποχιακής ξενοδοχειακής

²⁴ Ειδικότερα το π.δ 156/1994 το οποίο ενσωμάτωσε στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 91/533 Ε.Ο.Κ. ορίζει ότι ο εργοδότης υποχρεώνεται εντός δύο μηνών από την έναρξη της σχέσεως εργασίας να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τους όρους αυτούς. Η παράλειψη της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται για τον εργοδότη πρόστιμο αλλά δεν έχει επίδραση στο κύρος της σχέσης εργασίας.

²⁵ Η αισχροκερδής δικαιопραξία είναι μια ειδική κατηγορία, μιας αντίθετης με τα χρηστά ήθη δικαιопραξίας και προβλέπεται από το άρθρο 179 Α.Κ.

²⁶ Σ. Λεκέας (Σειρά υπό Ι. Ληξουριώτη), Η σύμβαση εργασίας, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, τ. 1α, 1β, 2002

επιχείρησης, η ανάγκη σε εργατικό δυναμικό, αν και δεν είναι απρόβλεπτη και επαναλαμβάνεται σταθερά σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους, είναι χρονικά περιορισμένη στο διάστημα λειτουργίας της επιχείρησης. Συνεπώς, αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα εποχιακής απασχόλησης, η (παροδική) απασχόληση προσωπικού στις «μη συνεχούς λειτουργίας» ξενοδοχειακές μονάδες για την κάλυψη χρονικά περιορισμένων αναγκών σε εργατικό δυναμικό.

2.8 Το δικαιολογημένο συμφέρον των εποχιακά απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους την επόμενη περίοδο εργασίας

Χαρακτηριστικό γνώρισμα της εποχιακής απασχόλησης των ξενοδοχοϋπαλλήλων είναι ότι αποτελεί την κύρια βιοποριστική πηγή γι' αυτούς και την οικογένεια τους και απορροφάει το μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Γι' αυτό το λόγο, κρίνεται δικαιολογημένο το συμφέρον των μισθωτών των τουριστικών επιχειρήσεων και των ξενοδοχοϋπαλλήλων που απασχολούνται εποχιακά, να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους και την επόμενη περίοδο εργασίας.²⁷

Επίσης, η επαναπρόσληψη των ξενοδοχοϋπαλλήλων λειτουργεί ως ένα επιπλέον κίνητρο γι' αυτούς να εργαστούν σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, έχοντας ως αποτέλεσμα την αναβάθμιση των προσφερόμενων υπηρεσιών στο τομέα του τουρισμού, στον οποίο σημαντικά συμβάλλουν οι εν λόγω επιχειρήσεις και, κατ' επέκταση, την επέλευση ευνοϊκών αποτελεσμάτων για την εθνική οικονομία.

²⁷ Β. Παπαευθυμίου, Εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και η σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων

2.9 Το δικαίωμα επαναπρόσληψης εργαζόμενων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

2.9.1. Ο περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας στο Εργατικό Δίκαιο

Η συμβατική ελευθερία ισχύει καταρχήν και στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας. Η συμβατική ελευθερία, ως θεμελιώδης αρχή του ιδιωτικού δικαίου, πρόκειται για ειδικότερη μορφή της ιδιωτικής αυτονομίας και αναλύεται (α) στην ελευθερία του ατόμου να συνάπτει (ή να μη συνάπτει) συμβάσεις και (β) στην ελευθερία του να καθορίζει το περιεχόμενο τους. Ειδικότερα, η ελευθερία σύναψης της σύμβασης αναφέρεται τόσο στο αν θα συναφθεί μια σύμβαση, όσο και στην επιλογή του αντισυμβαλλομένου, ενώ η ελευθερία καθορισμού του περιεχομένου της σύμβασης αναφέρεται στο τι θα συμφωνηθεί, δηλαδή στους όρους υπό τους οποίους θα ισχύσει η σύμβαση.²⁸

Στο εργατικό δίκαιο, η συμβατική ελευθερία, ως μια μορφή ειδικότερης έκφρασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης οικονομικής ελευθερίας, η οποία αποτελεί συγχρόνως και για τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης εκδήλωση της επαγγελματικής τους ελευθερίας, κατοχυρώνεται στο σύνταγμα υπό τον τριπλό περιορισμό που θέτει το άρθρο 5 παρ. 1, ότι δηλαδή με την άσκηση της δεν πρέπει να προσβάλλονται τα δικαιώματα των άλλων και να παραβιάζονται το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη. Δεδομένου ότι το Σύνταγμα εγγυάται και προστατεύει την ιδιωτική αυτονομία και των δύο μερών, δεν μπορεί να αγνοείται η ιδιωτική αυτονομία του ασθενέστερου συμβαλλομένου και να κατισχύει η βούληση του ισχυρότερου.²⁹

Εξάλλου, προϋποθέτει ουσιαστική ισότητα των μερών στην κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα, η πραγμάτωση της συμβατικής ελευθερίας όλων των συμβαλλόμενων μερών. Για το λόγο αυτό, στο πεδίο των

²⁸Καζάκος Άρις, Το Εργατικό Δίκαιο στην πράξη. 1998.

²⁹Καζάκος Άρις, Το Εργατικό Δίκαιο στην πράξη. 1998.

εργασιακών σχέσεων, που υπάρχει κατά κανόνα (δομικής φύσης) διαπραγματευτική ανισότητα των μερών, όπως και στις καταναλωτικές συμβάσεις, είναι αναγκαίος ο περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη προς την κατεύθυνση της προστασίας του εργαζομένου και της –εν μέρει έστω- αποκατάστασης της σχετικής ανισορροπίας.³⁰³¹

2.9.2. Η υποχρέωση του εργοδότη να επαναπροσλάβει τους εποχιακά απασχολούμενους ξενοδοχοϋπαλλήλους

2.9.2.1. Η ρύθμιση του άρθρου 8 ν. 1346/1983

Η δικαιολογημένη ανάγκη εξασφάλισης της απασχόλησης των εργαζόμενων σε εποχιακές επιχειρήσεις για την επόμενη περίοδο εργασίας ώθησαν τον Έλληνα, επαγγελματικό και κρατικό νομοθέτη, περιορίζοντας έτσι τη συμβατική ελευθερία του εργοδότη, να ρυθμίσει την υποχρέωση επαναπρόσληψης τους. Σύμφωνα με το άρθρο 8 ν. 1346/1983 με παράτιτλο «εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις»:

«1. Σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλαμβάνει συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που είχε κατά μέσο όρο τις δυο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργάζονταν την τελευταία περίοδο.

2. Η επαναπρόσληψη θα γίνει σταδιακά ως εξής: α) με τη συμπλήρωση 20% της πληρότητας θα επαναπροσλαμβάνεται το 1/3 τουλάχιστον των εργαζομένων. β) με τη συμπλήρωση 50% της πληρότητας θα επαναπροσλαμβάνονται τα 2/3

³⁰Καζάκος Άρις, Το Εργατικό Δίκαιο στην πράξη. 1998.

³¹Λόγω λοιπόν της αναμφισβήτητης ανάγκης ιδιαίτερης προστασίας του κοινωνικού δικαιώματος για εργασία και, εν γένει, του εργαζομένου (άρθρο 22 παρ. 1 Σ.), ο κανόνας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων δεν είναι η προστασία της συμβατικής ελευθερίας αλλά ο περιορισμός της

τουλάχιστον των εργαζομένων. γ) με τη συμπλήρωση 80% της πληρότητας θα επαναπροσλαμβάνεται το σύνολο του προσωπικού».³²

Βάσει του άρθρου 18 § 6 ν. 1545/1985, οι ρυθμίσεις του άρθρου 8 ν. 1346/1983 επεκτάθηκαν σε όλα τα ξενοδοχεία, πλην των Δ' και Ε' κατηγορίας κάτω των 40 κλινών, καθώς και στα εστιατόρια, κέντρα διασκέδασης, μπαρ και λοιπά συναφή καταστήματα Γ' κατηγορίας και άνω, καθώς και σε συναφείς τουριστικές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως εποχιακής ή πλήρους λειτουργίας τους. Αυτή η διάταξη μοιάζει να έχει μείνει ανενεργή διότι μάλλον, η όλη λογική των διατάξεων που αφορούν στις εποχιακές επιχειρήσεις δεν μπορεί να εφαρμοστεί στις συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οι οποίες συνήθως συνάπτουν διαλείπουσες συμβάσεις εργασίας με τους εργαζόμενους καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Ωστόσο, δεν μπορεί, σύμφωνα με την ορθότερη εκδοχή (αν και δεν υπάρχει κανένα νομολογιακό στήριγμα), να αποκλειστεί η δυνατότητα κάποιου υπαλλήλου, ο οποίος απασχολήθηκε κάποια περίοδο, λόγω χάρη με σύμβαση ορισμένου χρόνου για το καλοκαίρι, να ασκήσει το δικαίωμα του για επαναπρόσληψη και για την επόμενη περίοδο.

33

2.9.2.2. Η συγκεκριμενοποίηση των ρυθμίσεων του νόμου από τις σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζόμενων

Στις συλλογικές αυτές συμβάσεις ρυθμίζονται, εκτός των άλλων ζητημάτων, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία επαναπρόσληψης του προσωπικού των

³² Περαιτέρω, η παράγραφος 4 του ίδιου άρθρου προβλέπει δικαίωμα προτίμησης τους ως προς την επαναπρόσληψη, στο πλαίσιο της ιδιαίτερης προστασίας που εξασφαλίζεται στις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλαμβάνει τα μέλη των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων που τυχόν εργάστηκαν στην επιχείρηση κατά την προηγούμενη περίοδο, κατά τις διατάξεις του ν. 1264/1982, και η επαναπρόσληψη αυτών των συνδικαλιστικών στελεχών πρέπει να γίνεται το αργότερο μέχρις ότου συμπληρωθεί το 30% του προσωπικού.

³³ Ληξουριώτης Ιωάννης, Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις· Εποχιακή απασχόληση· Δικαίωμα επαναπρόσληψης, ΕΕργΔ 1989

εποχιακών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, καθώς και οι προϋποθέσεις απόλυσης του.³⁴

Οι ρυθμίσεις αυτές κωδικοποιήθηκαν με τη Δ.Α. 20/199736, το άρθρο 5 § 5 της οποίας ορίζει τα εξής: «Οι μη συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (εποχιακές) και αυτές θεωρείται ότι είναι εκείνες που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το χρόνο, υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το αυτό προσωπικό που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Προϋπόθεση γι' αυτό το καθιερωμένο δικαίωμα του εργαζομένου, αποτελεί η έγγραφη προειδοποίηση προς τον εργοδότη του μέχρι τέλος Ιανουαρίου, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της οικείας οργάνωσής του και σε έντυπο - δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή. Η επιχείρηση υποχρεούται να τον απασχολήσει σε κάθε περίπτωση από την 10η Ιουνίου, εκτός εάν βρίσκεται σε περιοχές Κρήτης, Ρόδου και Κέρκυρας, οπότε υποχρεούται από 25η Μαΐου και από 15 Ιουνίου εάν βρίσκεται στις λουτροπόλεις. Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός που θα κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα, εντός πενθημέρου χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης. Η πρόσληψη και τα μετά απ' αυτήν δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από τη στιγμή που ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργασία. Τα παραπάνω ισχύουν και σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1346/1983».³⁵

Σύμφωνα με την επόμενη παράγραφο που αναφέρεται στις προϋποθέσεις απόλυσης των εποχιακά απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων, «τόσο κατά τη διάρκεια λειτουργίας της εποχιακής επιχείρησης όσο και κατά τη νεκρή περίοδο αυτής, απόλυση εργασθέντος κατά την προηγούμενη περίοδο χωρεί μόνο επί την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Δεν επιτρέπεται κατά τη νεκρή περίοδο

³⁴ Οι γενικές και αφηρημένες ρυθμίσεις του άρθρου 8 του ν. 1346/1983 συγκεκριμενοποιούνται από ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζόμενων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

³⁵ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο· Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2011.

καταγγελία με προειδοποίηση πλην για δικαιολογημένη αιτία. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας. Στην καταγγελία θα υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας ο χρόνος από την πρόσληψη του εργαζόμενου στο ίδιο ξενοδοχείο».

Όπως σωστά επισημαίνεται, οι ως άνω διατάξεις δεν θέτουν νέες, πρόσθετες προϋποθέσεις για την επαναπρόσληψη των εργαζομένων. Αντίθετη εκδοχή, θα καθιστούσε τις ρυθμίσεις αυτές μη νόμιμες, αφού, σύμφωνα και με το άρθρο 8 § 5 ν. 1346/1983, μόνο ευνοϊκότερες ρυθμίσεις σε σχέση με αυτές του νόμου υπερσχύουν.

Επίσης, η ρύθμιση του δικαιώματος επαναπρόσληψης έχει δομηθεί γύρω από τις θερινές εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν την πλειοψηφία των συγκεκριμένων επιχειρήσεων, όπως προκύπτει τόσο από την καταληκτική ημερομηνία κοινοποίησης της βούλησης του εργαζόμενου όσο και από τον προσδιορισμό ημερομηνιών με την παρέλευση των οποίων πρέπει σε κάθε περίπτωση να επαναπροσληφθεί ο ξενοδοχοϋπάλληλος. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στις χειμερινές εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (οι οποίες αποτελούν βέβαια την μειοψηφία των εποχιακών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων) μπορούν, ασφαλώς, να θεμελιώσουν δικαίωμα επαναπρόσληψης βάσει των λιγότερων ευνοϊκών και γενικών προϋποθέσεων των διατάξεων του νόμου, αλλά εκ των πραγμάτων δεν μπορούν να ευνοηθούν από την παραπάνω ευνοϊκή διάταξη. Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε ότι οι συλλογικές αυτές ρυθμίσεις καλύπτουν μόνον τις ειδικότητες που ρητά ορίζονται σε αυτές, σε αντίθεση με το νόμο που καταλαμβάνει το σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

2.9.3. Ανάλογες ρυθμίσεις υποχρέωσης επαναπρόσληψης κατηγοριών εργαζομένων σε επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

2.9.3.1. Τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα εποχιακής λειτουργίας

Σύμφωνα με το άρθρο 5 της 112/1985 ΔΔΔΔ Αθηνών, στις διατάξεις της οποίας υπάγεται το προσωπικό των πάσης φύσης Τουριστικών και Επισιτιστικών Καταστημάτων όλης της χώρας, *«Οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν συνέχεια όλο το χρόνο (εποχιακές) δηλαδή αυτές που λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες το χρόνο υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το ίδιο προσωπικό το οποίο απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Προϋπόθεση να ασκηθεί και να ισχύσει το δικαίωμα αυτό για τον εργαζόμενο αποτελεί η γραπτή ειδοποίηση δήλωση του προς τον εργοδότη μέχρι 1 Ιανουαρίου για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν τη θερινή περίοδο και μέχρι 15 Ιουλίου όσες λειτουργούν τη χειμερινή περίοδο. Για να είναι έγκυρη πρέπει να γίνει και να σταλεί συστημένη στην επιχείρηση μέσω της οικείας οργάνωσής του. Ο εργαζόμενος καλούμενος από την επιχείρηση υποχρεούται να παρουσιαστεί από τις παραμονές του Πάσχα. Η επιχείρηση υποχρεούται να τον απασχολήσει τουλάχιστον από της 1 Ιουλίου και για τις περιοχές Κρήτης - Ρόδου - Κέρκυρας από την 25 Μαΐου. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος κληθεί και δεν αναλάβει εντός πενθημέρου αδικαιολόγητα υπηρεσία, χάνει κάθε δικαίωμα για επαναπρόσληψη και αποζημίωση. Η πρόσληψη και τα από αυτήν απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις του εργαζόμενου αρχίζουν από την ημέρα που ο εργαζόμενος αναλάβει εργασία».*

2.9.4. Η δυνατότητα ευρύτερης επέκτασης της υποχρέωσης επαναπρόσληψης εργαζομένων σε επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

Λόγω της φύσης της εποχιακής εργασίας δικαιολογείται αντικειμενικά η σύναψη (διαδοχικών) συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως θα αναφέρουμε και παρακάτω. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου όπως και άλλες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης (λ.χ. μερική απασχόληση) εκφράζουν αναπόφευκτα τους νέους τρόπους οργάνωσης της παραγωγής και αποτελούν ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Αναμφίβολα, όμως, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, χρήζουν αυξημένης προστασίας, που προϋποθέτει ανάλογο δραστικό περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη, εξ αιτίας του επισφαλούς καθεστώτος εργασίας τους.³⁶

Η επαναπρόσληψη τους για την επόμενη εποχιακή περίοδο είναι πρόσφορη για την προστασία των εποχιακά απασχολούμενων εργαζομένων και τη διασφάλιση της θέσης εργασίας τους. Από τη φύση, λοιπόν, της ρύθμισης του δικαιώματος επαναπρόσληψης, είναι δυνατόν να επεκταθεί πέρα από τις περιπτώσεις που αναφέραμε και σε άλλες κατηγορίες εποχιακής απασχόλησης.³⁷

2.10 Ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας των εποχιακά απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων από άποψη διάρκειας

2.10.1 Η άποψη υπέρ της αόριστης διάρκειας της σύμβασης εργασίας των μισθωτών σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

Με σημείο εκκίνησης κυρίως τη μη εφαρμογή βασικών διατάξεων εργατικού δικαίου, γεγονός που ερχόταν, σύμφωνα με μία άποψη, σε αντίφαση με τον

³⁶ Στο πλαίσιο, λοιπόν, μιας σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής, η νομοθετική παρέμβαση είναι θεμιτή και συνταγματικά επιβαλλόμενη (άρθρο 22 παρ. 1 Σ.).

³⁷ Δερμιτζάκη Φωτεινή, Η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, 2010.

προστατευτικό χαρακτήρα του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 1346/1983 και των διατάξεων των σ.σ.ε., υποστηρίχθηκε κυρίως από την πλευρά της θεωρίας, ότι η σύμβαση εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων θα πρέπει να θεωρείται αορίστου χρόνου. Συνεπώς, αναστέλλεται κατά το χρονικό διάστημα ανάμεσα στις δύο διαδοχικές περιόδους λειτουργίας (τη λεγόμενη νεκρή περίοδο), αλλά δεν λύνεται κάθε φορά που τελειώνει η εποχιακή λειτουργία της επιχείρησης.³⁸

Σύμφωνα με την άποψη αυτή, με την έναρξη της νέας περιόδου, δεν καταρτίζεται νέα σύμβαση αλλά, επαναδραστηριοποιείτε η ήδη υπάρχουσα σύμβαση, η οποία απλώς από την κατάσταση της αναστολής μετάγεται στην κατάσταση της πλήρους λειτουργίας, εφ' όσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου. Εφόσον λοιπόν ο εργαζόμενος δηλώσει νομότυπα τη βούληση του να επαναπροσληφθεί και πληρωθούν οι προϋποθέσεις του νόμου ή της σ.σ.ε, η σύμβαση επανιδρύεται ή αναβιώνει αυτόματα και ο εργοδότης, ο οποίος δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζομένου, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό (ΑΚ 656).

Βασικό επιχείρημα υπέρ του χαρακτήρα της σύμβασης ως αορίστου χρόνου συνάγει η άποψη αυτή από την πρόβλεψη δυνατότητας καταγγελίας στις σ.σ.ε. των ξενοδοχοϋπαλλήλων κατά τη νεκρή περίοδο, η οποία προϋποθέτει ότι υφίσταται σύμβαση και κατά την περίοδο αυτή.

Σύμφωνα με αυτήν την ερμηνευτική εκδοχή, το γεγονός ότι ο νόμος κάνει λόγο για «επαναπρόσληψη», δεν εμποδίζει το χαρακτηρισμό της σύμβασης ως αορίστου χρόνου, διότι ο όρος αυτός χρησιμοποιείται με την έννοια της *de facto* αποδοχής των υπηρεσιών και όχι με την αυστηρή νομική της έννοια ως νέα κατάρτιση σύμβασης.³⁹

³⁸Ληξουριώτης Ιωάννης, Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις· Εποχιακή απασχόληση· Μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ΕΕργΔ 1989

³⁹Ληξουριώτης Ιωάννης, Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις· Εποχιακή απασχόληση· Μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ΕΕργΔ 1989

2.10.2 Η άποψη υπέρ της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης εργασίας των μισθωτών σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

2.10.2.1 Ο ελεύθερος νομικός χαρακτηρισμός από τα δικαστήρια της σύμβασης εργασίας από άποψη χρονικής διάρκειας

Ο νομικός χαρακτηρισμός δικαιωμάτων, έννομων σχέσεων, καταστάσεων, παροχών, κ.ο.κ. ανήκει αποκλειστικά στα δικαστήρια, χωρίς να δεσμεύονται από τον χαρακτηρισμό που έδωσαν τα μέρη ή ο νομοθέτης.

Ο ελεύθερος και αδέσμευτος χαρακτηρισμός, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις των άρθρων 26 § 3 και 87 § 2 του Συντάγματος, ανήκει στο δικαστήριο, το οποίο, προσδίδει τον ακριβή (ορθό) νομικό χαρακτηρισμό, αξιολογώντας τα πραγματικά περιστατικά όπως απαιτούν η καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και οι περιστάσεις υπό τις οποίες έχει συναφθεί η σύμβαση και ερμηνεύοντας με ποια συγκεκριμένη νομική σχέση συνδέεται ο μισθωτός με τον εργοδότη του.

Στη δικαιοδοτική λειτουργία σαφώς εμπίπτει και ο χαρακτηρισμός των συμβάσεων εργασίας από άποψη χρονικής διάρκειας. Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται, όπως είναι γνωστό, σε συμβάσεις εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου (άρθρο 648 ΑΚ). Η σύμβαση εργασίας, όπως συνάγεται από το άρθρο 669 παρ. 2 ΑΚ, είναι αορίστου χρόνου, όταν δεν συνάγεται η διάρκεια από το είδος και το σκοπό της εργασίας, και όταν τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια. Αντίθετα, η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου στην περίπτωση που συνομολογείτε η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι την επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βεβαίου γεγονότος ή την εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βεβαίου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως.

2.10.2.2 Η συμβολή του άρθρου 8 § 3 ν. 2112/1920 στο ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων από άποψη διάρκειας- Η εποχιακή απασχόληση ως αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης

Για την εξεύρεση από τα δικαστήρια του σωστού νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας καθοριστική είναι η συμβολή του άρθρου 8 § 3 ν. 2112/1920⁵⁶, το οποίο αποτελεί μερικότερη έκφραση - σε επίπεδο κοινού δικαίου- του ελεύθερου νομικού χαρακτηρισμού.⁴⁰

Το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920⁵⁹ αποτελεί την πληρέστερη νομική βάση για την αποτελεσματική αντιμετώπιση, γενικά, όλων των ζητημάτων που συνάπτονται με τη διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων από άποψη διάρκειας, ανεξάρτητα αν έχουν συναφθεί στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, και όχι μόνο του ζητήματος της εφαρμογής του ν. 2112/1920⁶¹.

Όπως προκύπτει από το άρθρο 8 § 3 ν. 2112/1920 και υποστηρίζεται πάγια στη νομολογία, ο καθορισμός της σύμβασης εργασίας ως ορισμένης διάρκειας πρέπει να δικαιολογείται αντικειμενικά από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης ή από τη φύση της εργασίας.

Ένα κλασικό παράδειγμα λόγου που δικαιολογεί αντικειμενικά τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι η εποχιακή απασχόληση, όπου η περιορισμένη διάρκεια της σύμβασης αυτής προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Με την εποχιακή απασχόληση ο εργοδότης αποβλέπει στην αντιμετώπιση χρονικά περιορισμένων αναγκών της επιχείρησης σε

⁴⁰ Η διάταξη αυτή, παρότι αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από τη μη τήρηση, από τον εργοδότη, των τυπικών όρων που επιβάλλει κατά την απόλυση ο ν. 2112/1920, αξιοποιήθηκε γενικότερα για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας.

⁴¹ Καζάκος Άρις, Η κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο και η σημασία της Εφ.Αθ. 6886/2004, ΕΕργΔ 2005

προσωπικό, καλύπτοντας παροδικές ανάγκες σε εργατικό δυναμικό⁴², χωρίς να αποσκοπεί στην καταστρατήγηση των προστατευτικών διατάξεων του δικαίου της καταγγελίας. Η εποχιακή σύμβαση εργασίας συνάπτεται είτε με επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας είτε με επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το έτος, οι οποίες όμως παρουσιάζουν αυξημένες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό σε ορισμένες περιόδους, λόγω της φύσης και του αντικειμένου τους.

42

2.10.2.3 Η σύμβαση εργασίας των εποχιακά απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων ως σύμβαση ορισμένου χρόνου

Σύμφωνα με τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό που προβαίνει πάγια η νομολογία 68, θεωρείται σύμβαση ορισμένου χρόνου, η σύμβαση εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται σε (ξενοδοχειακές) επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας. Με την πάροδο της περιόδου εργασίας της επιχείρησης, η σύμβαση εργασίας λύνεται μεν αυτοδικαίως, αλλά ο εργαζόμενος, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζουν οι παραπάνω διατάξεις, έχει δικαίωμα επαναπρόσληψης κατά τη νέα περίοδο εργασίας. Η θεώρηση αυτή δικαιολογείται από το γεγονός ότι η εν λόγω σύμβαση συνδέεται με τη λειτουργία της επιχείρησης και λήγει εξ αντικειμένου όταν η επιχείρηση διακόπτει τη λειτουργία της, κατά το χρόνο που λήγει η αντίστοιχη εποχιακή περίοδος. Η χρησιμοποίηση από τις σχετικές διατάξεις του όρου «επαναπρόσληψη» αποκαλύπτει άλλωστε, ότι πρόκειται για νέα πρόσληψη του υπαλλήλου, η οποία έχει ως αναγκαία προϋπόθεση τη λύση, με οποιοδήποτε τρόπο της προηγούμενης συμβατικής σχέσης. Ο νομοθέτης χρησιμοποίησε σκόπιμα τον όρο αυτό με την πρόθεση να χαρακτηρίσει την εργασιακή σύμβαση ως ορισμένου χρόνου, γιατί σε διαφορετική περίπτωση, θα έκανε λόγο για αναστολή της εργασιακής σχέσης.

⁴²Ζερδελής Δημήτρης, Εργατικό Δίκαιο· Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2011

Περαιτέρω, η ρύθμιση του δικαιώματος επαναπρόσληψης δικαιολογείται λόγω της αυξημένης προστασίας, που οι απασχολούμενοι σε επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου χρήζουν εξ αιτίας του επισφαλούς καθεστώτος εργασίας τους. Η ιδιαίτερη, λοιπόν, προστασία που ο νόμος παρέχει στους εποχιακά απασχολούμενους ξενοδοχοϋπαλλήλους, η οποία σε πολλά σημεία της εξομοιώνεται με εκείνη που ο νόμος αναγνωρίζει στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δεν είχε ούτε και έχει ως αφετηρία, στόχο και κίνητρο την κατά νομικό πλάσμα θεώρηση της σύμβασης τους από ορισμένου σε αορίστου χρόνου.

Μολονότι η παραπάνω θέση περί χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου δεν συμβιβάζεται με την ιδιαιτερότητα της εποχιακής λειτουργίας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, οι οποίες κάθε χρόνο σταματούν τη λειτουργία τους και εκ των πραγμάτων η σύμβαση εργασίας των εργαζομένων σε αυτά λήγει αυτοδικαίως, οδηγεί σε αποτελέσματα συμβατά με το προστατευτικό πνεύμα των διατάξεων του νόμου και της σ.σ.ε. καθώς και της διάταξης του άρθρου 656 ΑΚ. Επιπλέον, δεν συμβιβάζεται με το γεγονός ότι τελεί υπό την αίρεση αντίστοιχης δήλωσης βούλησης εκ μέρους του μισθωτού, η επανασύναψη της ή επανίδρυση της. Στην περίπτωση που ο μισθωτός δεν κάνει χρήση του νόμιμου δικαιώματος του ή ακόμα και αν κάνει και δεν προσέλθει να αναλάβει εργασία, η σύμβαση δεν επανιδρύεται και θα θεωρηθεί ότι έχει λήξει. Τέλος, η άποψη αυτή χαρακτηρίζει, χωρίς αιτιολόγηση και δογματική θεμελίωση, εξ αρχής τη σύμβαση ως αορίστου χρόνου, παραβλέποντας ότι προϋπόθεση για την κατοχύρωση του δικαιώματος επαναπρόσληψης και την εφαρμογή, γενικότερα, των ως άνω διατάξεων, από τις οποίες εξάγει επιχειρήματα υπέρ της θεώρησης της σύμβασης ως αορίστου χρόνου, αποτελεί να έχει εργασθεί ο ξενοδοχοϋπάλληλος κατά την προηγούμενη περίοδο.

2.10.2.4. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη κατά τη «νεκρή περίοδο»

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6, της ΣΣΕ των Ξενοδοχοϋπαλλήλων με πράξη κατάθεσης στο Υπουργείο Απασχόλησης 25/2006, οι εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (αυτές που λειτουργούν 9 μήνες τον χρόνο) έχουν υποχρέωση επαναπρόσληψης του προσωπικού που απασχολούσαν την προηγούμενη περίοδο. Να σημειώσουμε ότι η με αριθμό πράξης 30/10-6-2008 ΣΣΕ της τρέχουσας διετίας 2008 - 2009, επικυρώνει την ισχύ του ως άνω άρθρου 6, της προηγούμενης Σύμβασης.

Προϋπόθεση για το καθιερωμένο αυτό δικαίωμα της επαναπρόσληψης του εργαζόμενου, αποτελεί η έγγραφη δήλωση - ειδοποίηση του ιδίου προς την οικεία οργάνωση που ανήκει, η οποία στη συνέχεια, αποστέλλεται στον εργοδότη, μέχρι τις 30 Ιανουαρίου της νέας περιόδου, μέσω e-mail, ή fax, ή συστημένης επιστολής

Περαιτέρω, η εν λόγω υποχρέωση υφίσταται κατά την έκταση των διατάξεων του άρθρου 8, του Ν 1346/1983, οι οποίες καθορίζουν το ποσοστό υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, ανάλογα με τον βαθμό πληρότητας της ξενοδοχειακής επιχείρησης (παρ. 2 του άρθρου). Στην παρ. 3 του ανωτέρω άρθρου, ορίζεται επίσης ότι: «Το ποσοστό πληρότητας θα μπορεί να διαπιστώνεται από το βιβλίο εισόδου ή από οποιαδήποτε άλλη πρόσφορη πηγή από υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας.»

Συνεπώς, η επαναπρόσληψη των εργαζομένων που απασχολήθηκαν κατά την προηγούμενη περίοδο, σε ξενοδοχειακές μονάδες μη συνεχούς λειτουργίας, υπόκειται στους προαναφερόμενους περιορισμούς και σε κάθε περίπτωση, δεν συνιστά μονομερή υποχρέωση του εργοδότη.

Περαιτέρω, με την προϋπόθεση ότι έχει τηρηθεί, από την πλευρά του εργαζόμενου η τυπική διαδικασία και ο εργοδότης διαπιστωμένα (από τον αρμόδιο επιθεωρητή εργασίας) δεν προχώρησε στην επαναπρόσληψη, όπως είχε υποχρέωση βάσει των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούται σε καταβολή προστίμου, το οποίο καθορίζεται από τις διατάξεις της παρ. 8, του άρθρου 16, του Ν 1264/1982, σε συνδυασμό με τις διατάξεις της παρ. 5, του άρθρου 18, του Ν 1545/1985, και κυμαίνεται από 14,67 € έως και 293,99€.

Οι συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, εποχιακής λειτουργίας, είναι ορισμένου χρόνου, με την έννοια ότι λύνονται, μόλις παρέλθει η περίοδος λειτουργίας του ξενοδοχείου. Όπως αναφέραμε ήδη, ο εργαζόμενος έχει διαπλαστικό δικαίωμα προαίρεσης, με την άσκηση του οποίου συντελείται η επαναπρόσληψή του, κατά την νέα περίοδο εργασίας, με την προϋπόθεση της πληρότητας κ.λπ. Συνεπώς, η νέα σύμβαση καταρτίζεται με βάση τις παραπάνω προϋποθέσεις. Εάν κατά την «νεκρή» περίοδο καταγγελθεί από την εποχιακά λειτουργούσα επιχείρηση, η σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλου, ο οποίος είχε τηρήσει τις απαιτούμενες διατυπώσεις για την επαναπρόσληψή του κατά την επόμενη περίοδο, οφείλεται στον τελευταίο η προβλεπόμενη αποζημίωση για απροειδοποίητη καταγγελία της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με τον Ν.2112/1920. Για τον καθορισμό όμως του ύψους της αποζημίωσης αυτής λαμβάνεται υπόψη μόνο το χρονικό διάστημα που απομένει μετά την αφαίρεση, από τον (μετά την αρχική πρόσληψη), συνολικό χρόνο υπηρεσίας του απολυόμενου, του χρόνου των «νεκρών» περιόδων, κατά την διάρκεια των οποίων η σχέση εργασίας διακοπτόταν και ο μισθωτός μπορούσε να απασχοληθεί σε άλλον εργοδότη (ΑΠ 1085/2006, περιοδικό ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, 4/2007, σελίδα 477).

Τέλος, επισημαίνεται ότι υποχρέωση ασφάλισης δεν υφίσταται κατά το διάστημα που ο εργαζόμενος δεν εργαζόταν στην ξενοδοχειακή επιχείρηση λόγω λήξης της σύμβασής του. [<http://epixeirisi.gr/> ανάκτηση 4.3.2019].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ

3.1 Κατηγορίες μισθωτών σε ξενοδοχείο

Οι κατηγορίες των εργαζομένων στα ξενοδοχεία έχουν διαμορφωθεί από τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι μισθωτοί αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητά τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κατηγορία Α: Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομαιτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφετζής Α, προϊστάμενος υπνοδοματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α.

Κατηγορία Β: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μπάρμαν ή μπάρμειντ και μάγειρας Β.

Επίσης με την προϋπόθεση ότι θα προτιμήσουν την παρούσα Σ.Σ.Ε., οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες και οι μαϊνκουραντιέ.

Κατηγορία Γ: Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινόθηκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινόθηκάριος, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. και μάγειρας Γ και καμαριέρης-α.

Κατηγορία Δ: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρείου.

3.2 Διάκριση εργατών και υπαλλήλων σύμφωνα με το ουσιαστικό κριτήριο

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του κωδικοποιημένου νόμου 3514/1928, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρο 7 ν. 4558/1930 και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 ν.δ. 2655/1953, «ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοια του παρόντος νόμου θεωρείται παν πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενον επ' αντιμισθία ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής εις υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασία αποκλειστικώς ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική».

Όπως προκύπτει από την ως άνω διάταξη, εργάτης είναι εκείνος, του οποίου η εργασία συνίσταται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στη χρησιμοποίηση των σωματικών του δυνάμεων, ενώ υπάλληλος είναι εκείνος του οποίου η εργασία είναι αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο προϊόν πνευματικού μόχθου και προϋποθέτει για την εκτέλεσή της ανάλογη κατάρτιση, εξ ιδιασμένη εμπειρία, ανάληψη ευθύνης και ανάπτυξη πρωτοβουλίας.⁴³⁴⁴

3.3 Η απονομή της ιδιότητας του υπαλλήλου από το νόμο (τυπικό κριτήριο)

Εκτός από το προαναφερθέν χαρακτηρισμό των μισθωτών ως υπαλλήλων ή εργατών με βάση το ουσιαστικό κριτήριο, ο νόμος συχνά προσδίδει ο ίδιος σε κατηγορίες εργαζομένων την ιδιότητα του υπαλλήλου, συνδέοντας τη με την ύπαρξη κάποιων τυπικών προϋποθέσεων (τυπικό κριτήριο). Αναφέρεται σε υπαλλήλους κατ' απονομή, οπότε δεν ερευνάται η φύση της παρεχόμενης

⁴³Βλ. ΑΠ 1437/2004, ΕΕργΔ 2005, σ. 1217· ΑΠ 12/2001, ΔΕΝ 2001, σ. 79· ΑΠ 1185/1999, ΔΕΝ 2000, σ. 26· ΑΠ 1415/1995 ΕλλΔνη 1998, σ. 832· ΕφΘεσ 3302/2004, Αρμ 2005, σ. 1266· ΕφΔωδ 55/2002, ΔωδΝομ 2003, σ. 186· ΕφΠατρ 64/1999, ΔΕΝ 2000, σ. 311.

⁴⁴ Οι έννοιες του υπαλλήλου και του εργάτη είναι νομικές και αρμόδιο όργανο να ελέγξει με βάση το είδος της παρεχόμενης εργασίας, σε ποια κατηγορία ανήκει ο μισθωτός, χωρίς να έχει σημασία ο περιεχόμενος στη σύμβαση χαρακτηρισμός ή ο τρόπος αμοιβής του, είναι το δικαστήριο.

εργασίας, αλλά η πλήρωση των προϋποθέσεων για την υπαγωγή στο νόμο, π.χ. λήψη σχετικού πτυχίου ή άδειας.

Στις περιπτώσεις αυτές χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος ο εργαζόμενος που συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις του νόμου, έστω και αν δεν παρέχει πνευματική εργασία σύμφωνα με το ουσιαστικό κριτήριο. Το ουσιαστικό κριτήριο πάντως δεν αναιρείται, αλλά συμπληρώνεται από το τυπικό.⁴⁵

Επομένως, εφ' όσον δηλαδή κατά την παροχή της εργασίας του προέχει το πνευματικό στοιχείο, ένας εργαζόμενος, δεν αποκλείεται να κριθεί ως υπάλληλος με βάση το ουσιαστικό κριτήριο, ακόμα και αν δεν συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις του νόμου προκειμένου να χαρακτηριστεί ως υπάλληλος με βάση το τυπικό κριτήριο.

3.4 Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι κατά το άρθρο 29 ΝΔ 3430/1955

Κατά το άρθρο 29 ΝΔ 3430/1955, με το οποίο αντικαταστάθηκαν οι διατάξεις του ν. 1828/1942 περί χαρακτηρισμού ως υπαλλήλων, κατά το τυπικό κριτήριο, όσων εργάζονταν σε ξενοδοχεία πολυτελείας και τουριστικά⁴⁶: «Οι από 1ης Ιανουαρίου 1952 και εφεξής το πρώτον εργαζόμενοι εις ξενοδοχεία θεωρούνται υπάλληλοι ως προς την σχέσιν εργασίας μόνον εφ' όσον κέκτηνται πτυχίον τουριστικής ή ξενοδοχειακής σχολής της ημεδαπής ή αλλοδαπής και έχουν διετή τουλάχιστον υπηρεσίαν εν ξενοδοχείω».⁴⁶ Έτσι, έχει νομολογιακά κριθεί ότι δεν θεωρείται υπάλληλος ο μάγειρας ξενοδοχείου, ο οποίος δεν έχει τις προϋποθέσεις και τα προσόντα που ορίζουν οι προηγούμενες διατάξεις. Αντίθετα, οι μπουφетζήδες και μπάρμαν, που από 1.1.1952 και εφεξής απασχολούνται σε ξενοδοχεία, ακόμη και τουριστικά και πολυτελείας, θεωρούνται υπάλληλοι κατά το τυπικό κριτήριο, μόνο εφόσον έχουν πτυχίο τουριστικής ή ξενοδοχειακής σχολής, ημεδαπής ή αλλοδαπής, και διετή

⁴⁵Γ. Λεβέντη/ Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σ. 230.

⁴⁶ Βλ. ΑΠ 1363/1982, ΔΕΝ 1983, σ. 297· ΑΠ 1629/1981, ΔΕΝ 1982, σ. 269.

τουλάχιστον υπηρεσία σε ξενοδοχείο, δηλαδή χωρίς διερεύνηση του ουσιαστικού χαρακτήρα της εργασίας τους.

Επίσης, υπάλληλος χαρακτηρίζεται ο θυρωρός ημέρας (ρεσεψιονίστ) ξενοδοχείου, ο οποίος προσέφερε εργασία κατά κύριο λόγο πνευματική (υπάλληλος κατά το ουσιαστικό κριτήριο), αν και δεν έχει τα υπό των προηγούμενων διατάξεων οριζόμενα προσόντα,⁴⁷

3.5 Ξενοδόχοι

Ως «ξενοδόχος», σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, θεωρείται το πρόσωπο, στο όνομα του οποίου έχει εκδοθεί άδεια λειτουργίας ξενοδοχείου ή, με άλλα λόγια, ο φορέας καταλυματικής επιχείρησης, που λειτουργεί νόμιμα ως ξενοδοχείο.⁴⁸

Σύμφωνα με το άρθρο 1 β.δ. 1/7 Νοε. 1938, δεν δικαιούται να ονομάζεται ξενοδόχος ο φορέας καταλυματικής επιχείρησης που δεν είναι ξενοδοχείο. Στην περίπτωση όμως του άρθρου 8 ν. 1346/1983, το οποίο ρυθμίζει την επαναπρόσληψη των εργαζόμενων σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που αποτελεί αντικείμενο της παρούσας μελέτης, ως «ξενοδοχειακές επιχειρήσεις» ορθότερο είναι να δεχτούμε ότι νοούνται οι οργανωμένες επιχειρήσεις που παρέχουν κατάλυμα στο ευρύ κοινό μετά ή άνευ πρόσθετων υπηρεσιών, ανεξαρτήτως της ειδικότερης ονομασίας τους. Στην προκειμένη περίπτωση, αναγκαίο συστατικό στοιχείο της έννοιας «ξενοδοχείο» είναι η παροχή οποιασδήποτε μορφής ενδιαιτήματος (δηλαδή στέγης και φαγητού ή μόνο στέγης).

Επιπρόσθετα, ως ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατά την έννοια της διάταξης του άρθρου 1 της ισχύουσας από 13.7.2015 σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων, η οποία ουσιαστικά επαναλαμβάνει σχεδόν

⁴⁷Βλ. ΑΠ 651/1990, ΔΕΝ 1991, σ. 650.

⁴⁸Αντ. Ευθυμιάτου- Πουλάκου, Τουριστικό δίκαιο3, (2005), σ. 73

αμετάβλητα τη διατύπωση των προηγούμενων σχετικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, θεωρούνται τα ξενοδοχεία, ξενώνες, οικοτροφεία, επιχειρήσεις επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων από τουριστικούς οικισμούς (μπανγκαλόου), μοτέλ, τουριστικά περίπτερα και κέντρα παραθερισμού διακοπών και κάμπινγκ, που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας.⁴⁹

Τέλος, σε περίπτωση μεταβίβασης της ξενοδοχειακής επιχείρησης, ο νέος εργοδότης αυτοδικαίως υπεισέρχεται στη θέση του παλιού, αναλαμβάνοντας όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις από την εργασιακή σχέση. Η τυχόν αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη που επήλθε για οποιοδήποτε λόγο, ακόμη και όταν η μεταβίβαση πραγματοποιείται κατά το χρονικό διάστημα ανάμεσα σε δύο διαδοχικές εποχιακές περιόδους λειτουργίας της επιχείρησης (τη λεγόμενη νεκρή περίοδο), είναι αδιάφορη.

49 Αλκ. Χατζαντώνη, Επαγγελματικά σωματεία στον τομέα του τουρισμού, σε Δίκαιο και Τουριστική Πολιτική, 2005.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Σ.Σ.Ε ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

4.1 Έννοια των Σ.Σ.Ε.

Κάθε χρόνο καταρτίζονται συλλογικές συμβάσεις για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα ξενοδοχεία. Αυτές οι συλλογικές συμβάσεις έχουν κάποιες θεσμικές διατάξεις που επαναλαμβάνονται αυτούσια (όπως οι κατηγορίες των εργαζομένων και οι αμοιβές τους), με αποτέλεσμα να είμαστε σε θέση να παρουσιάσουμε μια κωδικοποίηση αυτών των διατάξεων. Πριν από αυτό όμως, κρίνουμε αναγκαίο να παρουσιάσουμε την έννοια και λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων στην ελληνική έννομη τάξη, ώστε να γίνει αντιληπτή η σημασία τους για τις εργασιακές σχέσεις.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (σσε) είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, κατά κανόνα επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ρυθμίζει κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων τους οποίους δεσμεύει. Συνιστά τη σημαντικότερη εκδήλωση της συλλογικής αυτονομίας και δημιουργήθηκε για να αμβλύνει την διαπραγματευτική ανισοδυναμία μεταξύ των μερών της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, με σκοπό τη διασφάλιση δικαιότερων όρων εργασίας για τον εργαζόμενο⁵⁰.

Συμβατική ως προς την προέλευσή και τη σύναψή της, αλλά κανονιστική ως προς τη λειτουργία της, θεσπίζει κανόνες δικαίου, που εφαρμόζονται αμέσως και υποχρεωτικά στις συμβάσεις εργασίας τρίτων, που δεν συμμετείχαν στη σύναψή της, τους οποίους τα δικαστήρια λαμβάνουν υπόψη αυτεπαγγέλτως. Κατά το άρθρο 22 του Συντάγματος λειτουργεί συμπληρωματικά σε σχέση με το νόμο ως προς τη ρύθμιση των γενικών όρων εργασίας, με την έννοια ότι ο νόμος θεσπίζει τα κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων και καταλείπει

⁵⁰ Δούκα Σημειώσεις συλλογικού εργατικού δικαίου

στη σσε την ευνοϊκότερη ρύθμιση των ίδιων όρων ή την επέκτασή τους σε εργαζομένους που δεν καλύπτονται από τη νομοθετική ρύθμιση. Υπό την ίδια έννοια, απαγορεύεται με νόμο η κατάργηση ή η αναστολή της ισχύος της, εκτός αν προκύψουν έκτακτες και ιδιαίτερες σημαντικές συνθήκες γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος⁵¹.

Το περιεχόμενό της ΣΣΕ είναι τυπικό, ουσιαστικό και κανονιστικό. Μπορεί να αφορά σε όλα τα ζητήματα που ρυθμίζουν μια σχέση εργασίας, ακόμη και σε ζητήματα σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής, εφόσον αυτά επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, θέματα κανονισμού εργασίας, ή ερμηνείας των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ.

Μπορεί να αφορά και σε ζητήματα σχετικά με τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγματεύσεως. Δεν μπορεί να είναι αντίθετο σε κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Περιέχει, εκτός από τους κανονιστικούς και ενοχικούς όρους, όπως η υποχρέωση εφαρμογής της ΣΣΕ και η υποχρέωση ειρήνης, οι οποίοι ενεργούν συμβατικά και δεσμεύουν αποκλειστικά τα συμβαλλόμενα μέρη.

Η ΣΣΕ καταρτίζεται εγγράφως. Ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός. Ένα από τα τρία πρωτότυπά της κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία. Από και δια της κατάθεσης η συμφωνία των μερών καθίσταται ΣΣΕ και αρχίζει να ισχύει ως τέτοια. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να προσδώσουν αναδρομική ισχύ όχι όμως απεριορίστη⁵² ή να μεταθέσουν το χρόνο έναρξης της. Η ΣΣΕ είναι από τη φύση της διαρκής σύμβαση και λήγει είτε όταν συμπληρωθεί η συμφωνημένη διάρκειά της, είτε αν συναφθεί νέα, είτε αν καταγγελθεί, λόγω σημαντικής μεταβολής των συνθηκών που υφίσταντο κατά τη σύναψή της

⁵¹ Το “μετέωρο” βήμα αποκατάστασης της συλλογικής αυτονομίας (Κουζής/Καψάλης/Νικολούζος/Σερμπέτης) σε ΕΕργΔ 2016.787

⁵² Απώτατο χρονικό όριο της αναδρομικότητας η ημέρα λήξης ή καταγγελίας της προηγούμενης σσε ή, αν δεν υπάρχει τέτοια, η ημέρα έναρξης των διαπραγματεύσεων - αρθρ. 9 παρ. 3 ν. 1876/1990.

Η λήξη της ΣΣΕ επιφέρει τη λήξη των ενοχικών όρων όχι όμως και των κανονιστικών που εξακολουθούν να λειτουργούν πλασματικά για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Μετά το πέρας του διαστήματος αυτού οι κανονιστικοί όροι εισέρχονται στο στάδιο της μετενέργειας, η οποία έχει ως σκοπό να αποτραπεί, προς το συμφέρον του εργαζομένου, η απότομη διάρρηξη του πλαισίου που ρυθμίζει την εργασία του και οι όροι της ΣΣΕ αποκτούν ένα ιδιότυπο ενοχικό χαρακτήρα. Στο στάδιο αυτό μπορούν να τροποποιηθούν με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ή με την κατάρτιση μιας νέας ΣΣΕ. Η τροποποίηση μπορεί να είναι και δυσμενέστερη για τον εργαζόμενο.

Διακρίνονται σε Εθνικές Γενικές που αφορούν στους εργαζομένους όλης της χώρας, σε Κλαδικές, εθνικές ή τοπικές, που αφορούν στους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων, σε Επιχειρησιακές που αφορούν στους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, και σε Εθνικές ή Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν στους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς αυτό ειδικοτήτων. Ο αριθμός είναι περιοριστικός και κάθε ΣΣΕ θα πρέπει να υπαχθεί σε μια από τις παραπάνω κατηγορίες, σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της.

4.2 Πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ ξενοδοχοϋπαλλήλων

Με την εκάστοτε συλλογική ρύθμιση γίνεται καθορισμός των όρων αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρών από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλούς), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού - διακοπών και κάμπινγκ.

Η Εθνική Γενική ΣΣΕ αφορά και δεσμεύει όλους τους εργαζομένους και εργοδότες της Χώρας μόνον ως προς τους μη μισθολογικούς όρους. Ως προς τους μισθολογικούς όρους, δεσμεύει μόνον τους μισθωτούς που απασχολούνται σε εργοδότες-μέλη των Οργανώσεων που την συνήψαν (και εφ' όσον οι μισθολογικοί όροι αυτοί είναι ευνοϊκότεροι των Νομοθετημένων κατωτάτων ορίων). Από το έτος 2014 οι ΕΓΣΣΕ δεν περιέχουν μισθολογικούς όρους.⁵³

4.3 Κατηγορίες μισθωτών

Οι μισθωτοί τους οποίους αφορά η εκάστοτε συλλογική σύμβαση αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητά τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κατηγορία Α: Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομαιτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφετζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α.

Κατηγορία Β: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μπάρμαν ή μπάρμειντ και μάγειρας Β. Επίσης με την προϋπόθεση ότι θα προτιμήσουν την παρούσα Σ.Σ.Ε., οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες και οι μαϊνκουραντιέ.

⁵³ Υπενθυμίζουμε ότι με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 (ΔΕΝ 2011 σελ. 1393) είχε προστεθεί διάταξη στο άρθρο 10 του Ν. 1876/1990, βάσει του οποίου η επιχειρησιακή υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ «όσο διαρκεί η εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής». Η παραπάνω διατύπωση αντικατασταθεί με την φράση «έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής» (δηλαδή μέχρι 20.8.2018), με τους Ν. 4472/2017 και Ν. 4475/2017 (ΔΕΝ 2017 σελ. 643 και σελ. 853), <https://www.taxheaven.gr/news/st/42012.html>

Κατηγορία Γ: Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινοθήκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάριος, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. και μάγειρας Γ και καμαριέρης-α.

Κατηγορία Δ: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρού.

4.4 Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια

Οι συλλογικές συμβάσεις προφανώς καθορίζουν και τους βασικούς μηνιαίους μισθούς και τα ημερομίσθια. Στη συνέχεια παραθέτουμε ενδεικτικά κάποιες τελευταίες ρυθμίσεις καθορισμού μισθών που αφορούν τα έτη 2018 και 2019, ενώ αναλυτικούς πίνακες με τις μισθοδοσίες παραθέτουμε στο τέλος ως παράρτημα.

α) Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων, όπως έχουν διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 30.12.2013 Σ.Σ.Ε. (Π.Κ.: 14/31.12.2013), παραμένουν σταθεροί για την περίοδο από 1.1.2016 έως 31.3.2017.

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί αυξάνονται από την 27.3.2018 κατά ποσοστό 1,5% και διαμορφώνονται ως εξής:

			<u>2018</u>	<u>2019</u>	
-	Κατηγορία	A:	851,06	863,83	ευρώ
-	Κατηγορία	B:	833,11	845,61	ευρώ
-	Κατηγορία	Γ:	816,62	828,87	ευρώ
-	Κατηγορία	Δ:	780,40	792,08	ευρώ

β) Ομοίως το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων, όπως έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 30.12.2013 Σ.Σ.Ε. (Π.Κ.: 14/31.12.2013),

παραμένει σταθερό για την περίοδο από 1.1.2016 έως 31.03.2017. Από την 1.4.2017 αυξάνεται κατά ποσοστό 1% και διαμορφώνεται ως εξής:

- Για τους σερβιτόρους σε 63,76 ευρώ.

- Για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 55,60 ευρώ.

Σημειώνεται ότι το παραπάνω ημερομίσθιο καταβάλλεται στους δικαιούχους για απασχόλησή τους μέχρι 8 ωρών και συμπεριλαμβάνονται σ' αυτό οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές, καθώς και για εργασία κατά τις νυκτερινές ώρες.

γ) Σε ό,τι αφορά στην καταβολή των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα ισχύουν τα αναφερόμενα στο Προσάρτημα της παρούσας Κλαδικής Σ.Σ.Ε., το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Εκτός από τους βασικούς μισθούς, προβλέπονται τα παρακάτω επιδόματα:

Επίδομα Προϋπηρεσίας

Για εκείνους που προσλαμβάνονται, ως σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόροι, μπάρμαν και μπουφετζήδες και των δύο φύλων, με την προϋπόθεση ότι είναι πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων τουλάχιστον μέχρι Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται και προσμετρείται νόμιμος προϋπηρεσία που πραγματοποίησαν σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση. Κατ' εξαίρεση προκειμένου περί ξενοδοχοϋπάλληλων που εργάζονται σε ξενοδοχεία εποχικά, ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται και εκείνος της νεκράς περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες για κάθε χρόνο, υπό την προϋπόθεση ότι ο ξενοδοχοϋπάλληλος μετά την νεκρά περίοδο αναλαμβάνει εκ νέου εργασία στην ίδια ξενοδοχειακή επιχείρηση.(ΣΣΕ 20.5.1998)

Επίδομα οικογενειακών βαρών

Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς της παρούσας ανεξαρτήτως φύλου χορηγείται επίδομα οικογενειακών βαρών σε ποσοστό 10% το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών της ενότητας ΔΔ και Ε.1 (βασικός + αυξήσεις + προϋπηρεσία). Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 20 του Ν.1849/89.(ΣΣΕ 30.7.1991)

Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσεως

Χορηγείται ποσοστιαίο επίδομα Τουριστικής Εκπαίδευσεως , το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών της ενότητας ΔΔ, και Ε.1 (βασικός + αυξήσεις+ προϋπηρεσία) ως εξής:

- Για τους πτυχιούχους Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών σε ποσοστό 15%.
- Για τους πτυχιούχους Μέσων Τουριστικών Σχολών και τους Αποφοίτους Σχολών Μετεκπαίδευσης σε ποσοστό 10%.
- Για τους αποφοίτους της Ταχύρρυθμης εκπαίδευσης σε ποσοστό 6%.(ΣΣΕ 30.7.1991)

Επίδομα εποχιακής απασχολήσεως

Χορηγείται ποσοστό 10% το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των ενοτήτων ΔΔ και Ε.1 της παρούσης (βασικός + αυξήσεις + προϋπηρεσία) στους εργαζόμενους εποχιακά και για κάθε μήνα απασχόλησής τους. Το παραπάνω επίδομα που δεν συμψηφίζεται με τυχόν υψηλότερες αποδοχές αλλά προστίθεται σ' αυτές, καταβάλλεται στους δικαιούχους στο τέλος κάθε μήνα.

Επίδομα στολής

Χορηγείται ποσοστό 10% το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των ενοτήτων ΔΔ και Ε.1 της παρούσης (βασικός+ αυξήσεις + προϋπηρεσία) ή παροχή αυτούσιας στολής, κατά την κρίση της επιχείρησης.

Δικαιούχοι του ενλόγω επιδόματος είναι οι απασχολούμενοι με ειδικότητα που έχει καταταγεί στην Α και Β κατηγορία της ενότητας Γ της παρούσης και εργάζονται σε ξενοδοχεία πολυτελείας και Α' Τάξεως, υπό την προϋπόθεση ότι απαιτείται από την Επιχείρηση η ενστολή υπηρεσία. (ΣΣΕ 30.7.1991)

Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

Ποσοστό 5% το οποίο υπολογίζεται στον εκάστοτε βασικό μηνιαίο μισθό χορηγείται στους παρακάτω απασχολούμενους ανεξαρτήτως φύλου :

- Καθαριστές των κοινοχρήστων χώρων.
- Καμαριέρες εφόσον ελλείψει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες καθαρισμού των μη κοινοχρήστων χώρων του ξενοδοχείου.
- Εργαζόμενους στα πλυντήρια και
- Στους λουτρονόμους και στους προϊσταμένους και βοηθούς ιατρών. (ΣΣΕ 30.7.91)

Στους **μαγείρους** καταβάλλεται **επίδομα ανθυγιεινής** εργασίας σε ποσοστό 10% επί των βασικών μηνιαίων μισθών τους. Το επίδομα αυτό χορηγείται κατ' εξαίρεση, διότι ήδη λαμβάνουν από τις ΣΣΕ που τους εκάλυπταν μέχρι τις 31.12.1991. Οι εκπρόσωποι της ΠΟΕΕΥΤΕ δηλώνουν ότι δεν θα θέσουν θέμα διαφοροποίησης ανθυγιεινού επιδόματος σε ποσοστό 5% που ισχύει για τους λοιπούς μισθωτούς (ΣΣΕ 8.7.1992).

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι υπάρχει θέμα ως προς τη χορήγηση επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας στους λαντζέρηδες-σες και συμφωνούν να το συζητήσουν στις επόμενες συλλογικές διαπραγματεύσεις (ΣΣΕ 21.3.2005).

Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το οποίο ανέρχεται στο ποσοστό 5% του εκάστοτε βασικού μηνιαίου μισθού, χορηγείται και στους λαντζέρηδες-σες (ΣΣΕ 16.5.2006).

Επίδομα τροφής

Η χορηγούμενη τροφή και το εβδομαδιαίο διατολόγιο, όπως καθορίστηκαν με την υπ' αριθμ. 28/1983 απόφαση του ΔΔΔΔΔΔΔΔ Αθηνών, τα οποία διαλαμβάνονται στο άρθρο 4.7 της υπ' αριθμ. 20/1997 ΔΔΑ, τροποποιούνται και αντικαθίσταται το άρθρο 4.7 της υπ' αριθμ. 20/1997 ΔΔΑ ως ακολούθως :

Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εκείνες, μέσα στις οποίες λειτουργεί εστιατόριο, υποχρεούνται σε όσους από το προσωπικό που αφορά η παρούσα σύμβαση επιθυμούν να παρέχουν τροφή, εκπιπτομένου σ' αυτήν την περίπτωση ποσοστού 2% επί των βασικών μηνιαίων μισθών της παραπάνω ενότητας ΔΔ' (εκάστοτε βασικός).

Εάν η ξενοδοχειακή επιχείρηση μέσα στην οποία λειτουργεί εστιατόριο δεν επιθυμεί να παρέχει τροφή σε εργαζόμενο που επιθυμεί και το έχει ζητήσει εγγράφως, τότε υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν ποσοστό 10% επί των ως άνω βασικών μηνιαίων μισθών (ενότητα ΔΔ'), απαλλασσόμενης έτσι της επιχείρησής από την υποχρέωση παροχής τροφής.

Το εβδομαδιαίο διατολόγιο, έχει ως εξής:

Δευτέρα : Κοτόπουλο ή όσπρια, σαλάτα ή τυρί, φρούτο

Τρίτη : Κιμάς (μπιφτέκια) ή ψάρι (βακαλάος), σαλάτα ή τυρί, γλυκό

Τετάρτη : Μουσακάς ή λαδερό (μελιτζάνες ιμάμ), τυρί, φρούτο

Πέμπτη : Κοτόπουλο ή ζυμαρικό, σαλάτα ή τυρί, γλυκό

Παρασκευή : Κρέας ή λαδερό (γεμιστά), σαλάτα ή τυρί, φρούτο

Σάββατο : Κοτόπουλο ή ψάρι ή ριζότο σαλάτα ή τυρί, φρούτο

Κυριακή : Κρέας (μπριζόλα), σαλάτα ή τυρί, γλυκό ή παγωτό

Βραδινά: 2 φορές την εβδομάδα λαδερά, 1 φορά πίτσα, 1 φορά ζυμαρικά ή ομελέτα, 3 φορές κρέας, συνοδευόμενα με σαλάτα ή τυρί και φρούτο ή άλλο είδος μεγαλύτερης αξίας από αυτά (ΣΣΕ 26.5.2008).

Επίδομα ύπνου

Για όσους εργαζομένους που αφορά η παρούσα σύμβαση, απασχολούνται σε ξενοδοχεία που βρίσκονται εκτός πόλεων και κομοπόλεων και επιθυμούν τη διαμονή τους στο ξενοδοχείο, δικαιούται ο εργοδότης να εκπίπτει ποσοστό 7% επί των βασικών μισθών (ΣΣΕ 30.7.1991).

Επίδομα Ολυμπιακών Αγώνων (ΔΔΑ 19/2004)

Στους μισθωτούς, οι οποίοι εργάστηκαν κατά τη χρονική περίοδο από 1.8.2004 έως 15.9.2004 σε όλες τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Αττικής, στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Θεσσαλονίκης, καθώς και σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλων των υπόλοιπων νομών της χώρας, οι οποίες είχαν συμβεβληθεί με τον Οργανισμό ΑΘΗΝΑ 2004 ή άλλον συναφή φορέα, για τη φιλοξενία των αποστολών και των μελών των Επιτροπών Ολυμπιακών και Παραολυμπιακών Αγώνων, καταβλήθηκε, πέραν του ωρομισθίου και των νόμιμων προσαυξήσεων, από οποιαδήποτε αιτία, επιπλέον 1,50 ευρώ για κάθε πραγματοποιηθείσα ώρα απασχόλησης, κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα με ανώτατο όριο τις 166 ώρες.

Η παροχή αυτή δε συμψηφίστηκε με αποδοχές υπέρτερες των νόμιμων. Ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Θεσσαλονίκης, η παροχή αυτή συμψηφίστηκε κατά ένα μέρος με το ποσό των 73 ευρώ, το οποίο καταβλήθηκε σ' αυτούς ως επίδομα ΔΔΕΘ, σύμφωνα με την από 2.9.2002 ΣΣΕ (Π.Κ. 4/13.9.2002 Επίθ. Εργασίας Θεσ/νίκης).

Ερμηνεία του άρθρου 5 της Διαιτητικής Απόφασης 19/2004

Κατά την αληθή έννοια της διάταξης του άρθρου 5 της υπ' αρ. 19/2004 Διαιτητικής Απόφασης, στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Θεσσαλονίκης, στις οποίες η εν λόγω διάταξη αναφέρεται, περιλήφθηκαν οι μισθωτοί οι οποίοι εργάστηκαν σε όλες τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού αυτού και όχι μόνον εκείνοι που εργάστηκαν σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις οι οποίες είχαν συμβεβληθεί με τον Οργανισμό ΑΘΗΝΑ 2004 ή με άλλο συναφή φορέα για τη φιλοξενία των αποστολών και των μελών των Επιτροπών Ολυμπιακών και Παραολυμπιακών Αγώνων (ΔΔΑ 41/2004).

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

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

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

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους

τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ (ΣΣΕ 22.7.2010).

Σε ότι αφορά στην καταβολή επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα ισχύουν αναφερόμενα στο Προσάρτημα της παρούσας ρύθμισης, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της (ΣΣΕ 30.12.2013).

Επίδομα αδείας

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

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

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

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1977 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφομένων των λέξεων “πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτό εργοδότη δωδεκάμηνόν συνεχή απασχόλησίν”, λόγω της μεταγενέστερης

τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας (ΣΣΕ 22.7.2010).

4.5 Διατήρηση διατάξεων - Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

A. Όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων (Σ.Σ.Ε., Δ.Α.) που δεν καταργούνται ή τροποποιούνται με νεότερη συλλογική σύμβαση, διατηρούνται σε ισχύ.

B. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομική σύμβαση, νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές ρυθμίσεις, Κανονισμούς Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια, δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

4.6 Κήρυξη της σσε γενικά υποχρεωτικής

Τα μέρη που συνάπτουν την εκάστοτε συλλογική σύμβαση, δεσμεύονται ότι θα επιδιώξουν την κήρυξη της γενικά υποχρεωτικής σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν.1876/1990, προκειμένου οι όροι της ΣΣΕ να επεκτείνονται σε όλους τους εργαζομένους και εργοδότες του κλάδου. Αυτή η δυνατότητα είχε ανασταλεί επί της εποχής των μνημονίων και πρακτικώς οι μισθοί είχαν καθηλωθεί σε χαμηλά όρια επί πολλά έτη. Μετά τη λήξη του τρίτου μνημονίου αναβίωσε η δυνατότητα επέκτασης των όρων των ΣΣΕ με υπουργική απόφαση και μάλιστα έγινε πράξη στη ΣΣΕ των εργαζομένων στα ξενοδοχεία.

Συγκεκριμένα δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 4419 Β'/4-10-2018 η απόφαση της υπουργού εργασίας, (αριθ. 49825/2686/21-9-2018) για την κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικής της ΣΣΕ έτους 2018 για τους ξενοδοχοϋπαλλήλους όλης της χώρας. Τούτο σημαίνει ότι, από 4/10/2018, η παραπάνω ΣΣΕ είναι υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες του κλάδου, ανεξαρτήτως αν είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών – επαγγελματικών οργανώσεων που υπογράφουν την σύμβαση. Η ημερομηνία επέκτασης της ΣΣΕ ισχύει όπως είπαμε από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης στο ΦΕΚ, όπως

προβλέπεται από το άρθρο 11 παρ. 3 του Ν.1876/1990, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 7 του άρθρου 37 του Ν.4024/2011. Αυτή η εξέλιξη προφανώς είναι πολύ θετική για τον κλάδο, καθώς επιτρέπει την αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων για πρώτη φορά μετά από αρκετά χρόνια.

4.7 Χρόνος ισχύος

Στο τέλος κάθε συλλογικής σύμβασης προσδιορίζεται η χρονική διάρκεια της ισχύος της.

4.8 Ειδικοί οροί καταβολής επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

A. Για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

B. Για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε

νυχτερινές ώρες, το επίδομα αδείας, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα κ.λπ. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του Ν.1082/1980, της υπ' αριθ. 19040/1981 κοινής υπουργικής απόφασης (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ 742/Β'), όπως τροποποιήθηκε από την υπ' αριθ. 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ 170/Β') υπουργική απόφαση, της υπ' αριθ. 19344/1980 (ΦΕΚ 1298/Β') απόφασης όπως συμπληρώθηκε από την υπ' αριθ. 11520/1995 (ΦΕΚ 374/Β') απόφαση και της υπ' αριθ. 18796/1989 (ΦΕΚ 21/Β') απόφασης, σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

5.1 Επαγγελματικά βιβλιάρια εργασίας και υγείας

Τα τουριστικά μέρη, και κατ' επέκταση οι ξενοδοχειακές μονάδες, αποτελούν μέρη όπου διέρχεται μεγάλος αριθμός ατόμων, πολλά εκ των οποίων είναι επισκέπτες από διαφορετικές χώρες. Έχει επομένως καταστεί επιτακτική η ανάγκη της διατήρησης της δημόσιας υγείας και η καταστολή των μεταδοτικών ασθενειών. Όσοι λοιπόν επιθυμούν να εργαστούν σε οποιαδήποτε θέση ενός ξενοδοχείου, υποχρεούνται βάσει νόμου να διαθέτουν επαγγελματικό βιβλιάριο εργασίας και υγείας, προκειμένου να εξασφαλιστεί η υγεία των επισκεπτών, αλλά και των εργαζομένων.

Φυσικά, οι εργοδότες δεν δύνανται να προσλάβουν ξενοδοχειακό προσωπικό που να μην είναι εφοδιασμένο με το βιβλιάριο εργασίας και υγείας, όπως αναφέρει η Ευθυμιάτου - Πουλάκου (1994)⁵⁴. Υφίστανται δε νομικές κυρώσεις σε περίπτωση, που προχωρήσουν σε τέτοιου είδους πρόσληψη. Υπάρχουν βεβαίως και ορισμένες ομάδες ατόμων που δεν είναι υποχρεωμένοι να διαθέτουν το συγκεκριμένο βιβλιάριο, οι οποίοι ειδικότερα είναι:

1. Οι Έλληνες και ομογενείς φοιτητές Ανωτάτων Σχολών ή Τ.Ε.Ι. ή Ανωτέρων Σχολών που απασχολούνται από την 1^η Ιουνίου έως την 31^η Οκτωβρίου. Η ιδιότητα τους όμως θα πρέπει να αποδεικνύεται με επίσημα έγγραφα.

⁵⁴ Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ. 72-73)

2. Οι σπουδαστές Επαγγελματικών ή Τεχνικών Σχολών, οι οποίοι απασχολούνται σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για πρακτική εξάσκηση.

Παρόλα αυτά, οι υγειονομικές διατάξεις που σχετίζονται με τα βιβλιάρια υγείας βρίσκονται σε ισχύ και για τις δύο παραπάνω κατηγορίες.⁵⁵

5.2 Έκδοση του βιβλιαρίου

Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας και υγείας, ο ενδιαφερόμενος πρέπει να απευθυνθεί στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), στην περιφέρεια όπου βρίσκεται το ξενοδοχείο που επιθυμεί να απασχοληθεί. Τα έγγραφα που οφείλει να διαθέτει είναι:

1. Σχετική αίτηση νόμιμα χαρτοσημασμένη.
2. Απόσπασμα του ποινικού του μητρώου, το οποίο να έχει εκδοθεί πρόσφατα, δηλαδή εντός το πολύ τριών μηνών από την ημερομηνία έκδοσης της αίτησης, που θα πιστοποιεί ότι ο αιτών δεν έχει καταδικαστεί αμετάκλητα για υφαίρεση, πλαστογραφία, εμπορία ή κατοχή ή χρήση ναρκωτικών, απάτη, κλοπή, υπεξαίρεση, σωματεμπορία, λαθρεμπορία ή έγκλημα κατά των ηθών.
3. Ο αιτών, σε περίπτωση που δεν διαθέτει τη δεδομένη χρονική στιγμή το απόσπασμα του ποινικού του μητρώου, μπορεί αντί αυτού να υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 «περί ατομικής ευθύνης του δηλούντος ή βεβαιούντος» στην οποία θα αναφέρονται και οι ενέργειες που κάνει για τη χορήγηση του αποσπάσματος του ποινικού μητρώου. Ωστόσο, το απόσπασμα του ποινικού μητρώου, θα πρέπει να υποβληθεί εντός τριών μηνών από την ημερομηνία που υποβλήθηκε η αίτηση.

⁵⁵ (Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ. 72-73)

4. Δύο πρόσφατες φωτογραφίες.

Από την τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. συμπληρώνονται στο βιβλιάριο μόνο τα ατομικά στοιχεία του ενδιαφερομένου και επικολλάται η μία φωτογραφία, ενώ η δεύτερη φωτογραφία επικολλάται στην αίτηση, η οποία σφραγίζεται. Έπειτα το βιβλιάριο παραδίδεται στον ενδιαφερόμενο, τον οποίο και παραπέμπει στην αρμόδια υγειονομική υπηρεσία για ιατρική εξέταση. Εφόσον μετά τη συμπλήρωση της ιατρικής εξέτασης προκύπτει η υγεία του, ο φάκελος παραπέμπεται από την υπηρεσία στη Συμβουλευτική Επιτροπή για γνωμοδότηση. Στο διάστημα κατά το οποίο η Συμβουλευτική Επιτροπή εξετάζει το φάκελο του ενδιαφερομένου, ο ίδιος λαμβάνει ειδικό υπηρεσιακό σημείωμα (σαν προσωρινό βιβλιάριο εργασίας) το οποίο ισχύει για τρεις μήνες.⁵⁶

Η υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., αφού η Συμβουλευτική Επιτροπή γνωμοδοτήσει ότι ο ενδιαφερόμενος πληροί τις προϋποθέσεις υγείας και μη καταδίκης, προβαίνει στην έκδοση του βιβλιαρίου μέσα σε ένα μήνα. Εάν δεν έχει παραδοθεί το απόσπασμα του ποινικού μητρώου αλλά η ιατρική εξέταση έχει εκπληρωθεί, το οριστικό βιβλιάριο εκδίδεται μετά την παράδοση του συγκεκριμένου εγγράφου. Σε περίπτωση όμως που η γνωμοδότηση είναι αρνητική για την έκδοση του βιβλιαρίου, το υπηρεσιακό σημείωμα αναζητείται και αφαιρείται. (σελίδα 336 βιβλίο τουριστικών)

5.3 Σημειώσεις-συμπληρώσεις στα βιβλιάρια

Τα στοιχεία που συμπληρώνονται στα βιβλιάρια εργασίας είναι από την υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., από τον εργοδότη, και από τον ιατρό της αρμόδιας υγειονομικής υπηρεσίας. Ειδικότερα από την τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. καταχωρούνται:

⁵⁶(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks.)

1. Κάθε πρόσληψη ή απασχόληση σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να προσκομίσει βεβαιώσεις προϋπηρεσίας των οικείων εργοδοτών, ή άλλα επίσημα αποδεικτικά στοιχεία της προϋπηρεσίας του (όπως το ασφαλιστικό βιβλιário).
2. Οι σχετικοί τίτλοι εκπαίδευσης, οι γραμματικές γνώσεις, και η γνώση ξένων γλωσσών.
3. Οι προσλήψεις και οι ειδικότητες οι οποίες συμπληρώνονται μαζί με την τοποθέτηση.

Από τον εργοδότη καταχωρούνται:

1. Οι υπηρεσιακές μεταβολές του μισθωτού που αφορούν το είδος και τη διάρκεια της εργασίας, τις ημέρες απουσίας του εργαζομένου, καθώς και τον τρόπο λύσης της σχέσης εργασίας. Στις μέρες απουσίας ή αποχής από την εργασία δεν συμπεριλαμβάνονται οι ημέρες όπου ο εργαζόμενος συμμετείχε σε νόμιμη απεργία, ή οι ημέρες όπου διατηρεί αξίωση στο μισθό του, όπως προβλέπεται στις διατάξεις 657 και 658 του Αστικού Κώδικα, για «λόγους που εμπόδισαν τον εργαζόμενο».
2. Σε ενδεχόμενη μεταβολή του εργαζομένου, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να σημειώσει τις υπηρεσιακές μεταβολές του μισθωτού που αφορούν το είδος και τη διάρκεια της εργασίας, και τις ημέρες απουσίας.
3. Πριν από την παράδοση του βιβλιαρίου στον εργαζόμενο, ο εργοδότης πρέπει να συμπληρώσει τον τρόπο λύσης της σχέσης εργασίας.⁵⁷

Από τον ιατρό της αρμόδιας υγειονομικής υπηρεσίας:

1. Αναγράφονται οι ιατρικές βεβαιώσεις οι οποίες είναι αποτέλεσμα εργαστηριακών εξετάσεων και απαραίτητων εμβολιασμών.

⁵⁷(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,)

Ο εκάστοτε εργοδότης είναι υπεύθυνος για τη φύλαξη των βιβλιαρίων των εργαζομένων του. Ο εργοδότης υποχρεούται να επιστρέψει το βιβλιάριο στον δικαιούχο του, αφού πρώτα έχει συμπληρώσει τις απαραίτητες σημειώσεις, σε περίπτωση που υπάρξει λύση της σχέσης εργασίας, ή ο εργαζόμενος επιθυμεί να αποχωρήσει κατά βούληση. Παρόλα αυτά, αν ο εργοδότης αρνηθεί να καταγράψει τις υπηρεσιακές μεταβολές, ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί στην τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. , με συγκεκριμένη αίτηση, η οποία προβαίνει στις απαραίτητες συστάσεις για τη συμμόρφωσή του. Ο εργοδότης τότε έχει στην διάθεσή του 15 ημέρες για να καταγράψει τις απαραίτητες μεταβολές, ειδάλλως επέρχονται συνέπειες που προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία.⁵⁸

5.4 Διάρκεια ισχύος και ανανέωση του βιβλιαρίου

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να ανανεώνει κάθε χρόνο το βιβλιάριο εργασίας και υγείας, προκειμένου να είναι δυνατή η ισχύς του, και συγκεκριμένα το πρώτο δίμηνο για όσους ασχολούνται εκείνη την περίοδο. Ο κάτοχος του βιβλιαρίου πρέπει να το ανανεώσει πριν από την ανάληψη της εργασίας, εάν έχει διακόψει την απασχόλησή του. Ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να προσκομίσει το βιβλιάριο, στην τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. μαζί με μια πρόσφατη υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 ότι δεν έχει καταδικαστεί αμετάκλητα για ένα από τα προαναφερθέντα αδικήματα, για να γίνει η ανανέωση του.

Ο ενδιαφερόμενος, παραπέμπεται από την υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., όπως και κατά την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας και υγείας, στην αρμόδια υγειονομική υπηρεσία για ιατρικές εξετάσεις, και ακολούθως περιμένει για την ανανέωση του βιβλιαρίου του. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί, ότι οι

⁵⁸(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,)

δαπάνες για την έκδοση και την ανανέωση του βιβλιαρίου εργασίας και υγείας βαρύνουν την υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ.⁵⁹

5.5 Έκδοση συμπληρωματικού βιβλιαρίου

Όπως είναι λογικό, το βιβλιάριο εργασίας και υγείας έχει περιορισμένη χωρητικότητα, και ο κάτοχός του, θα πρέπει κάποια στιγμή να μεριμνήσει για την έκδοση συμπληρωματικού βιβλιαρίου, εφόσον εργάζεται για πολύ καιρό σε ανάλογες εργασιακές θέσεις. Όταν λοιπόν οι ενδείξεις μιας κατηγορίας στοιχείων συμπληρωθούν, καταχωρούνται στο συμπληρωματικό βιβλιάριο οι ενδείξεις των μετά την έκδοσή του σχετικών στοιχείων.

Υπεύθυνη για την έκδοση του συμπληρωματικού βιβλιαρίου είναι η υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., η οποία:

1. Συμπληρώνει τα ατομικά στοιχεία του κατόχου του.
2. Καταγράφει σε αυτό τον αριθμό του βιβλιαρίου που έφερε το αρχικό βιβλιάριο εργασίας και υγείας.
3. Μία νέα φωτογραφία.
4. Καταχωρεί την έκδοση του συμπληρωματικού βιβλιαρίου στην ένδειξη της πράξης έκδοσης.
5. Διαγράφει όλες τις ενδείξεις που δεν έχουν συμπληρωθεί στο αρχικό βιβλιάριο.

Είναι σημαντικό ο κάτοχος του βιβλιαρίου να γνωρίζει ότιθα πρέπει να διαθέτει στον εργοδότη, το αρχικό βιβλιάριο καθώς και τα συμπληρωματικά,

⁵⁹ (Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.75)

αφού αυτά αποτελούν ένα ενιαίο βιβλιάριο, για κάθε τοποθέτηση ή ανανέωση εργασίας.⁶⁰

5.6 Επαγγελματικές ταυτότητες ξενοδοχοϋπαλλήλων

Οι Έλληνες και Κύπριοι υπήκοοι που επιθυμούν να εργασθούν σε ξενοδοχειακές εγκαταστάσεις, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, κέντρα διασκέδασης, μπαρ, και παρόμοιου τύπου επιχειρήσεις Γ΄ κατηγορίας και άνω, είναι υποχρεωμένοι να διαθέτουν επαγγελματική ταυτότητα. Οι επαγγελματικές ταυτότητες χορηγούνται στις πιο κάτω κατηγορίες ατόμων:

1. Στους πτυχιούχους Τ.Ε.Ι., Κ.Α.Τ.Ε.Ε., και σχολών Τουριστικών Επαγγελμάτων, ανεξαρτήτως της προϋπηρεσίας τους.
2. Στους εργαζόμενους που έχουν διατελέσει, ή πρόκειται να διατελέσουν υπηρεσία τουλάχιστον τριάντα μηνών στις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από την κατηγορία τους. Η περίοδος αυτή των 30 μηνών πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός πέντε χρόνων.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί ότι στα τουριστικά επαγγέλματα, προϋπηρεσία θεωρείται η απασχόληση από μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς, ο χρόνος απασχόλησης με την ιδιότητα του εργοδότη δεν θεωρείται ως προϋπηρεσία.

Επίσης, η προϋπηρεσία για την απόκτηση της επαγγελματικής ταυτότητας δεν είναι ίδια για τους ναυτικούς με ειδικότητες μαγείρων, σερβιτόρων κ.α, καθώς σε αυτούς εφαρμόζεται το ναυτικό δίκαιο.

Τέλος, στην εκάστοτε τοπική υπηρεσία Ο.Α.Ε.Δ., εάν κάποιος κάτοχος της επαγγελματικής ταυτότητας είναι άνεργος, εγγράφεται σε ξεχωριστό κατάλογο ανέργων.⁶¹

⁶⁰(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,)

5.7 Υποχρεώσεις των τουριστικών επιχειρήσεων

Όλες οι τουριστικές επιχειρήσεις που προαναφέρθηκαν, έχουν τις παρακάτω υποχρεώσεις εκ του νόμου:

1. Να κάνουν πρόσληψη εργαζομένων οι οποίοι να διαθέτουν επαγγελματική ταυτότητα, μέχρι το ποσοστό των ανέργων με επαγγελματική ταυτότητα – οποιασδήποτε ειδικότητας- να μην υπερβαίνει το ποσοστό του 5% των κατόχων επαγγελματικής ταυτότητας.
2. Να αναγράφουν τον αριθμό της επαγγελματικής ταυτότητας του εργαζομένου και την εκδούσα αρχή στο έγγραφο πρόσληψης προς την υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ.

Μάλιστα οι εργοδότες υφίστανται διοικητικές ποινές, εάν χορηγούν αναληθή ή ανακριβή πιστοποιητικά υπηρεσίας ή αρνούνται να χορηγήσουν σε όσους εργάζονται στην επιχείρησή τους, ή προσλαμβάνουν και απασχολούν άτομα που δεν είναι εφοδιασμένα με την επαγγελματική ταυτότητα κατά παράβαση των παραπάνω υποχρεώσεων.⁶²

5.8 Διαδικασία έκδοσης επαγγελματικής ταυτότητας

Οι δικαιούχοι της επαγγελματικής ταυτότητας, έχουν την υποχρέωση να συγκεντρώσουν ορισμένα έγγραφα, τα οποία θα προσκομίσουν στην υπηρεσία Ο.Α.Ε.Δ. της κατοικίας τους. Τα έγγραφα αυτά είναι:

1. Μια αίτηση νόμιμα χαρτοσημασμένη.

⁶¹(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.76)

⁶²(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.77)

2. Βεβαίωση προϋπηρεσίας που να έχει θεωρηθεί από την οικεία επιθεώρηση εργασίας του τόπου εργασίας τους, για όσους απαιτείται.
3. Αντίγραφο του πτυχίου της σχολής για όσους έχουν τελειώσει κάποια τουριστική σχολή.

Μετά την παράδοση των παραπάνω εγγραφών από τον ενδιαφερόμενο στην υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., η δεύτερη τα διαβιβάζει στη συμβουλευτική επιτροπή, ώστε να γνωμοδοτήσει εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση της επαγγελματικής ταυτότητας. Εφόσον η απόφαση της συμβουλευτικής επιτροπής είναι καταφατική, η υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. συμπληρώνει τα απαραίτητα στοιχεία στην επαγγελματική ταυτότητα και την παραδίδει στον δικαιούχο, εφόσον πρώτα την έχει υπογράψει.

Στην περίπτωση που η επαγγελματική ταυτότητα χαθεί ή καταστραφεί, ο δικαιούχος της οφείλει να δηλώσει με υπεύθυνη δήλωση του Ν 1599/86 την απώλεια. Η υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. μετά την πάροδο τριών μηνών εκδίδει νέο δελτίο ταυτότητας βασισμένο στα καταγεγραμμένα στοιχεία που έχει, με τον ίδιο αριθμό, ενώ οι δαπάνες για την έκδοσή της την βαρύνουν αποκλειστικά.⁶³

5.9 Ασφάλιση ξενοδοχοϋπάλληλων

5.9.1 Ασφάλιση στον ΕΦΚΑ

Καταρχάς εισαγωγικά πρέπει να επισημάνουμε ότι πλέον από 1.1.2016 όλα τα ταμεία ασφάλισης έχουν υπαχθεί στην «ομπρέλα» του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), με ξεχωριστές υποδιευθύνσεις για κάθε μία κατηγορία ασφαλισμένων (Ν. 4387/16, άρθρα 51 και 52). Σύμφωνα με τον ανωτέρω νόμο, το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μετονομάστηκε σε Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) και αποτελεί το μοναδικό φορέα παροχής κύριας κοινωνικής ασφάλισης.

⁶³(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,)

Στον ΕΦΚΑ εντάχθηκαν αυτοδίκαια από 1.1.2016 όλοι οι υφιστάμενοι φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με όσα ειδικότερα ρυθμίζονται στο άρθρο 19 κ.ε., με την εξαίρεση του ΝΑΤ και του ΟΓΑ που διατήρησαν αυτοτελή νομική προσωπικότητα για την άσκηση των μη ασφαλιστικών τους αρμοδιοτήτων.

Σκοπός του ΕΦΚΑ είναι: η παροχή μηνιαίας κύριας σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους ασφαλισμένους του ή στα μέλη οικογενείας τους, η ασφαλιστική τους κάλυψη για παροχές ασθένειας και μητρότητας, η χορήγηση των παροχών ασθένειας σε χρήμα, εξόδων κηδείας και η υλοποίηση όσων άλλων προγραμμάτων προβλέπονται από ειδικές διατάξεις, καθώς και η καταβολή εφάπαξ παροχών στους ασφαλισμένους του και στα μέλη των οικογενειών τους.

Τον ΕΦΚΑ συγκροτούν τρεις κλάδοι, με αυτοτελή λογιστική παρακολούθηση, χωρίς διοικητική ή οικονομική αυτοτέλεια:

α) κλάδος κύριας ασφάλισης,

β) κλάδος εφάπαξ παροχών και

γ) κλάδος λοιπών παροχών.

Επομένως, στη συνέχεια, όπου αναφέρονται τα ασφαλιστικά ταμεία ΙΚΑ ΕΤΑΜ κτλ., εννοούνται πλέον οι αντίστοιχες διευθύνσεις και υποδιευθύνσεις του νέου υπερταμείου.

5.9.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων

Τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει οποιοσδήποτε εργαζόμενος προσληφθεί από εργοδότη με σκοπό να αναλάβει μια εργασία η οποία να ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α., ώστε να ολοκληρωθεί η διαδικασία πρόσληψης, είναι:

1. Καταρχήν, πρέπει να προσκομίσει στο αρμόδιο υποκατάστημα της περιοχής έντυπη δήλωση (Δελτίο Απογραφής Ασφαλισμένου) η οποία να είναι υπογεγραμμένη από τον εργοδότη και από τον ίδιο, στην οποία αναγράφονται τα στοιχεία της ταυτότητάς του, η εργασία που θα απασχοληθεί, ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου, η διεύθυνση κατοικίας του, το Α.Μ.Κ.Α. του, κ.α.
2. Κατόπιν, εκδίδεται το ασφαλιστικό του βιβλιάριο με βάση την έντυπη δήλωση, στο οποίο επικολλώνται τα ένσημα.
3. Ο εργαζόμενος εάν είναι ήδη ασφαλισμένος, οφείλει να προσκομίσει το βιβλιάριο ασφάλισής του στον εκάστοτε εργοδότη, ειδάλλως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διεξάγει τις απαραίτητες ενέργειες που προαναφέρθηκαν ώστε ο εργαζόμενος να αποκτήσει βιβλιάριο.⁶⁴

Ο εργοδότης από την άλλη μεριά, έχει και αυτός ορισμένες υποχρεώσεις εάν επιθυμεί να προσλάβει έναν υπάλληλο:

1. Υποχρεούται να ζητήσει από το υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. που υπάγεται η επιχείρηση την εγγραφή του νέου του υπαλλήλου στο μητρώο των εργοδοτών.
2. Ζητά επίσης τη χορήγηση βιβλίου αγοράς ενσήμων και του μισθολογίου. Στο βιβλίο αγοράς ενσήμων έχει την υποχρέωση να αναγράφει τα ένσημα που αγοράζει για το προσωπικό που απασχολεί, ενώ στο μισθολόγιο συμπληρώνει τους εργάτες και τους υπαλλήλους που απασχολεί, τις ημέρες εργασίας τους (ατομικά για τον κάθε εργαζόμενο), τις αποδοχές που κατέβαλε, και τις ασφαλιστικές εισφορές που αντιστοιχούν σε αυτές.
3. Επιπλέον, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τις εισφορές που βαρύνουν και τον ασφαλισμένο αλλά και τον ίδιο, παρακρατώντας

⁶⁴(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,)

από το μισθό των εργαζομένων του τις εισφορές που επιβαρύνουν τον ασφαλισμένο.⁶⁵

5.9.3 Ασφάλιση Τ.Α.Ξ.Υ.

Η αρχική ονομασία του ταμείου ήταν Ταμείο Αλληλοβοήθειας και Περιθάλψεως Ξενοδοχείων Ύπνου, και ιδρύθηκε το 1935 στην Αθήνα. Το 1942 άλλαξε η ονομασία του σε Ταμείο Ασφαλίσεως Ξενοδοχοϋπαλλήλων, είναι κάτω από την εποπτεία και τον έλεγχο του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών, και αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου.

Οι πόροι του Τ.Α.Ξ.Υ. προέρχονται κατά βάση από τις εισφορές των εργοδοτών και των ασφαλισμένων καθώς και από έσοδα που πραγματοποιούνται από κληρονομίες, κληροδοσία, δωρεές, από πρόσθετα τέλη, από διάθεση εντύπων και εκδόσεων, και γενικότερα κάθε είδους έσοδα από την περιουσία του. Όσον αφορά τις εισφορές των ασφαλισμένων, είναι 6% κάθε μήνα από τις τακτικές μηνιαίες αποδοχές τους, ενώ τα έσοδα από την εισφορά και τη συνεισφορά προκύπτουν από το βασικό μισθό, τα επιδόματα, και τις προσαυξήσεις λόγω πολυετούς υπηρεσίας.⁶⁶

Ο κλάδος ασθένειας του ΤΑΞΥ, σύμφωνα με τις διατάξεις των Άρθρων 4 και 5 του Ν. 3655/08, **από 1-8-2008** εντάσσονται στον κλάδο ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ως εκ τούτου οι ασφαλισμένοι του εντασσόμενου κλάδου ασθένειας και τα μέλη οικογένειάς τους γίνονται υποχρεωτικά ασφαλισμένοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και διέπονται ως προς τις παροχές σε είδος (ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη) από τη νομοθεσία του.

Από την ίδια ημερομηνία (**1-8-2008**) συνίσταται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ λογαριασμός με την ονομασία «**Ειδικός Λογαριασμός Ξενοδοχοϋπαλλήλων**» με πλήρη

⁶⁵(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.82-83)

⁶⁶(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.84)

οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια έναντι των λοιπών κλάδων του Ιδρύματος.

Σκοπός του Ειδικού Λογαριασμού Ξενοδοχοϋπαλλήλων είναι η χορήγηση παροχών σε χρήμα (π.χ. επίδομα ασθενείας, κυοφορίας-λοχείας, αεροθεραπείας, λουτροθεραπείας, έξοδα κηδείας και δαπάνη για συμμετοχή σε κατασκηνώσεις) στους ασφαλισμένους του εντασσόμενου κλάδου και στους εφεξής εισερχόμενους, στο επάγγελμα ξενοδοχοϋπαλλήλου, καθώς και στα μέλη οικογένειάς τους.

Η χορήγηση των παροχών σε χρήμα εξακολουθεί να διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού του εντασσόμενου κλάδου ασθενείας του ΤΑΞΥ, οι οποίες διατάξεις του παραμένουν σε ισχύ, ως προς τις παροχές αυτές και τροποποιούνται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

5.9.4 Δικαιούχοι

Στην ασφάλιση του Τ.Α.Ξ.Υ. υπάγονται:

1. Τα πρόσωπα που εργάζονται κατά κύριο λόγο με εξαρτημένη επ' αμοιβή εργασία σε ξενοδοχειακές εγκαταστάσεις, καθώς και στα εστιατόρια ή τα κυλικεία τους, ενοικιαζόμενα δωμάτια, σε οικοτροφεία, τα οποία έχουν συνολική δύναμη το λιγότερο 10 κλίνες. Εάν ο εργοδότης παραλείψει να δηλώσει τον εργαζόμενο στο Τ.Α.Ξ.Υ., υποχρεώνεται να αποκαταστήσει κάθε δαπάνη του ταμείου από τη χορήγηση των απαραίτητων παροχών.
2. Το προσωπικό του ιδίου του Τ.Α.Ξ.Υ.
3. Τα πρόσωπα που παρέχουν προσωπική εργασία με σύμβαση μίσθωσης έργου στις προαναφερθείσες επιχειρήσεις, εάν αφορά απασχόληση που παρέχεται κατά κύριο επάγγελμα, αναλόγως με τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, με συνθήκες που αναγράφονται στη μίσθωση εργασίας.

Πρέπει ωστόσο να αναφερθεί ότι δεν λαμβάνονται υπόψη τέτοιου είδους απασχολήσεις –στον ίδιο εργοδότη- λιγότερες των 5 ημερών το μήνα.

Μέσω της ασφάλισης του Τ.Α.Ξ.Υ. παρέχεται ιατρική περίθαλψη και στα οικογενειακά μέλη των άμεσα ασφαλισμένων. Τα μέλη αυτά μπορεί να είναι:

1. Ο σύζυγος/η σύζυγος
2. Τα παιδιά του ασφαλισμένου, εφόσον είναι άγαμα, μέχρι το 18^ο έτος τους, εκτός εάν αυτά σπουδάζουν, οπότε το όριο ηλικίας παρατείνεται στα 24 έτη.
3. Οι φυσικοί και θετοί γονείς, με τις ίδιες προϋποθέσεις.
4. Οι εγγονοί και αδελφοί ορφανοί από πατέρα ή μητέρα, ή και από τους 2 γονείς, μόνον σε περίπτωση που είναι άγαμοι, και μέχρι την ηλικία των 18.

Δεν δικαιούνται ασφάλιση από το Τ.Α.Ξ.Υ τα μέλη της οικογένειας που είναι ασφαλισμένα κατά της ασθένειας σε κάποιο άλλο ταμείο.⁶⁷

5.9.5 Παροχές

Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη:

Η ασφάλιση του Τ.Α.Ξ.Υ. προσφέρει ιατροφαρμακευτική περίθαλψη από τους ιατρούς που ανήκουν στο ταμείο, είτε ο ίδιος ο ιατρός μεταβεί στο σπίτι του ασθενούς, είτε ο ασθενής μεταβεί στα ιατρεία τους. Η περίθαλψη ανατίθεται σε κλινικές ή ιδιώτες ιατρούς, είτε ανήκουν στο Τ.Α.Ξ.Υ., είτε σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν διορισμένοι γιατροί μιας ειδικότητας. Παρέχεται περίθαλψη κατ' οίκον, από γιατρούς του Τ.Α.Ξ.Υ. που τελούν κυρίως εξωτερικές επισκέψεις, εάν υπάρξει σοβαρή κλινική περίπτωση όπου ο ασθενής δεν μπορεί να προσέλθει στο ιατρείο.

⁶⁷(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,)

Είναι δυνατό να ανατεθεί η περίθαλψη του ασθενούς σε ιδιώτες ιατρούς, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου ο ασθενής κατοικεί μακριά από το συγκοινωνιακό δίκτυο, και εφόσον έχει κληθεί γιατρός του Τ.Α.Ξ.Υ. αλλά η μετάβασή του είναι αδύνατη ή ασύμφορη για το ταμείο.

Εάν υπάρχει ανάγκη εισαγωγής του ασθενούς στο νοσοκομείο, εφόσον η περίθαλψη στο σπίτι είναι αδύνατη, ή εφόσον η φύση της ασθένειας το απαιτεί, το ταμείο προσφέρει επιπλέον νοσοκομειακή περίθαλψη. Τα έξοδα για την παραμονή του ασθενούς στο νοσοκομείο, τις εξετάσεις και τα φάρμακα, τις ιατρικές φροντίδες, τη διατροφή, καλύπτονται αποκλειστικά από το ταμείο, χωρίς να απαιτείται η συμμετοχή του ασθενούς σε σχετικές δαπάνες.

Σε περιπτώσεις σοβαρών παθήσεων, υπάρχει και η επιλογή νοσηλείας του ασθενούς σε νοσοκομεία ή κλινικές της επιλογής του, οι οποίες βρίσκονται στο εξωτερικό. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, χρειάζεται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, έπειτα από γνωμάτευση της Υγειονομικής Επιτροπής. Το Τ.Α.Ξ.Υ. καλύπτει τα έξοδα μέχρι τα μεγαλύτερα νοσηλεία Γ' θέσεως που εγκρίνονται στην περιοχή της έδρας του Ταμείου αυξημένα κατά 20%.

Τέλος, στους ασφαλισμένους παρέχεται φαρμακευτική και οδοντιατρική περίθαλψη, αλλά και ορισμένες ειδικές θεραπείες όπως λουτροθεραπεία, ακτινοθεραπεία, κ.α.⁶⁸

Το Τ.Α.Ξ.Υ. προσφέρει και διάφορα επιδόματα στους ασφαλισμένους του, όπως:

1. Παροχές μητρότητας

⁶⁸ (Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.86)

2. Επίδομα Ασθενείας
3. Επίδομα κηδείας
4. Κεφάλαιο πρόνοιας

Αναλυτικά:

1. Ο εργαζόμενος, εφόσον έχει εργαστεί το λιγότερο 100 μέρες κατά το ημερολογιακό έτος που προηγήθηκε της αναγγελίας της ασθένειας, έχει το δικαίωμα να λάβει επίδομα ασθενείας. Μπορεί επίσης να λάβει το επίδομα εάν έχει εργαστεί 100 μέρες κατά το 15μηνο πριν την αναγγελία της ασθένειας, ωστόσο σε αυτή την περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη στις 100 μέρες οι ημέρες εργασίας του τελευταίου τριμήνου του 15μηνου. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, οι ημέρες ενδέχεται να μειωθούν σε 75, εάν πρόκειται για εργαζόμενους που απασχολούνται εποχιακά.
2. Για την απόδοση του επιδόματος πρέπει να πληρούνται και δύο προϋποθέσεις:
3. Η ασθένεια δεν πρέπει να οφείλεται σε πταίσμα του εργαζομένου,
4. Η αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας πρέπει να διαρκέσει 3 ημέρες ή περισσότερο.
 - a. Το ποσό του επιδόματος προκύπτει από το 50% του 1/25 του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών του ασθενούς, και το τελευταίο τρίμηνο πριν από την ασθένειά του. Αν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος αμείβεται με ημερομίσθιο, τότε το επίδομα προκύπτει από το 50% του μέσου ημερομισθίου του τριμήνου πριν από την ασθένεια. Επίσης αν ο ασφαλισμένος διαθέτει τέκνα, τότε το επίδομα αυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος, χωρίς όμως να ξεπερνά το 20% του ημερήσιου μέσου όρου των αποδοχών.
5. Εάν πρόκειται για εργαζόμενη γυναίκα, δικαιούται να λάβει επίδομα κυοφορίας και λοχείας για όσο καιρό απέχει από την εργασία της, από

το Τ.Α.Ξ.Υ. Το ποσό του επιδόματος είναι ίσο με το επίδομα ασθενείας με τις τυχόν προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, χωρίς όμως να υπάρχει ανώτατο όριο όπως στο επίδομα ασθενείας. Το επίδομα κυοφορίας και λοχείας αποδίδεται για 42 μέρες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και για άλλες 42 ημέρες μετά από τον τοκετό. Απαραίτητη προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος, είναι η εργαζόμενη τα τελευταία χρόνια πριν από τον τοκετό, να έχει εργαστεί τουλάχιστον 200 ημέρες. Εάν η εργαζόμενη αποβιώσει μετά τον τοκετό, τότε έπειτα από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το πρόσωπο που έχει αναλάβει να συντηρήσει το βρέφος, θεωρείται δικαιούχος του επιδόματος.

6. Αναφορικά με το επίδομα κηδείας, το ταμείο προσφέρει ένα εφάπαξ βοήθημα για τα έξοδα της κηδείας του θανούντος, το οποίο υποχρεωτικά δεν μπορεί να είναι μικρότερο από έναν μισθό και περισσότερο από 2 μισθούς για τον άμεσα ασφαλισμένο, και μεγαλύτερο από μισό μισθό αλλά μικρότερο από έναν μισθό για τον έμμεσα ασφαλισμένο. Το συγκεκριμένο επίδομα, εάν βέβαια πληρούνται οι απαραίτητες προϋποθέσεις, αποδίδεται έπειτα από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
7. Το κεφάλαιο πρόνοιας αφορά ένα εφάπαξ βοήθημα που αποδίδεται σε ασφαλισμένους του ταμείου οι οποίοι εξέρχονται από το επάγγελμα του ξενοδοχοϋπάλληλου σε σύνταξη κύριας ασφάλισης, γήρατος ή αναπηρίας. Κάθε ασφαλισμένος στο Τ.Α.Ξ.Υ. έχει δικαίωμα στο κεφάλαιο πρόνοιας, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις, εάν έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 60 μηνιαίες καταβολές στον Κλάδο του Κεφαλαίου Πρόνοιας -εκ των οποίων οι 36 είναι στο τελευταίο

διάστημα πριν την τελευταία μέρα ασφάλισής του- έως την έκδοση της συνταξιοδοτικής απόφασης.⁶⁹

5.9.6 Εισφορές ξενοδοχειακών επιχειρήσεων

Προκειμένου να υπάρχουν εισφορές στο Τ.Α.Ξ.Υ., ο εκάστοτε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να κρατά ένα ποσοστό από τους μισθούς των υπαλλήλων για τις ασφαλιστικές εισφορές, αλλά και τις μηνιαίες εισφορές, και, μαζί με τις εισφορές που βαρύνουν τον ίδιο, να δίνει το ποσοστό αυτό στο Ταμείο. Τα ποσά αυτά οφείλει να τα αποδώσει το αργότερο μέσα στον επόμενο μήνα, σε περίπτωση όμως που το αμελήσει, υποχρεούται να καταβάλει ο ίδιος και τις εισφορές που θα έπρεπε να κρατήσει από τους ασφαλισμένους του αλλά και τις δικές του εισφορές. Εάν η επιχείρηση ανήκει σε παραπάνω από έναν εργοδότη, τότε όλοι οι εργοδότες φέρουν την ίδια ευθύνη και βαρύνονται τις εισφορές. Εφόσον παρέλθει η προθεσμία καταβολής των εισφορών, αυτές απαιτούνται από το ταμείο, και επιβαρύνονται με προσαυξήσεις και πρόσθετα τέλη τα οποία προβλέπονται από το Νόμο. Εν συνεχεία, το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτεί τίτλους για την αναγκαστική είσπραξη, μέσω βεβαιώσεων που έχουν εκδοθεί από το Ταμείο.

Οι εργοδότες βάσει νόμου λοιπόν έχουν ορισμένες υποχρεώσεις:

1. Οφείλουν να παρέχουν ακριβείς πληροφορίες αναφορικά με τα στοιχεία της επιχείρησης, το χρόνο πρόσληψης και απομάκρυνσης των υπαλλήλων, αλλά και το μισθό τους.
2. Έχουν την υποχρέωση όταν τους ζητείται να επιδεικνύουν τα βιβλία μισθολογίου και τις αποδείξεις καταβολής των εισφορών, και να

• ⁶⁹ (Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.86-87).

•

παρέχουν τα στοιχεία των εργαζομένων, ακόμα και αν πρόκειται για άτομα που δεν εργάζονται πλέον στην επιχείρηση.

3. Πρέπει να συνεργάζονται με τους υπαλλήλους του Ταμείου σε έναν πιθανό έλεγχο, παρέχοντας οποιαδήποτε βοήθεια για την διεξαγωγή του ελέγχου τους. (ν. 1846/1951 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων»)

Εάν ο εργοδότης δεν επιθυμεί να τους προσφέρει τις απαραίτητες πληροφορίες, οι υπάλληλοι που διενεργούν τον έλεγχο έχουν το αυτεπάγγελτο δικαίωμα να συλλέξουν, ό,τι στοιχεία χρειάζονται για τον καθορισμό των εισφορών. Ενδεχομένως βέβαια, είτε επίτηδες είτε από βαριά αμέλεια, ο εργοδότης να μην διαθέτει τα σχετικά αρχεία για την εξακρίβωση των προσώπων που υπάγονται στην ασφάλιση. Στη συγκεκριμένη περίπτωση το Ταμείο καθορίζει ανεξέλεγκτα τις προβλεπόμενες εισφορές, εκτός αν ο εργοδότης καταφέρει να αποδείξει το ακριβές μέγεθος των υποχρεώσεών του.

70

5.9.7 Ποσοστά ασφάλισης

Τα έσοδα του Τ.Α.Ε.Υ. κατανέμονται ως εξής:

	Για τον εργοδότη	Για τον ασφαλισμένο	Συνολικά
Κλάδος ασθένειας	4%	4%	8%
Παροχές ασθένειας και μητρότητας σε είδος	3%	3%	6%

⁷⁰(Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχιακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks, σσ.88-89).

Παροχές ασθένειας και μητρότητας σε χρήμα	1%	1%	2%
Κλάδος Πρόνοιας	2%	2%	4%

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

6.1 Τα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης

Τα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης στον ξενοδοχειακό τομέα, όπως καταγράφηκαν από μια έρευνα του B.I.T. (Bureau International du Travail) είναι:⁷¹

1. Ο χαμηλός βαθμός ειδίκευσης: Αυτός αφορά απασχολούμενων στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, όπως φύλακες, καθαριστές, μεταφορείς αποσκευών, πλύντες, κτλ. Αυτή η κατηγορία απασχολούμενων επηρεάζει αρνητικά τον τουριστικό κλάδο και διαμορφώνει αρνητικά τους μισθούς.
2. Η κινητικότητα των εργαζομένων που είναι μεγάλη: το τουριστικό φαινόμενο έχει εποχικό χαρακτήρα δημιουργώντας συχνά μετακινήσεις εργαζομένων, το ίδιο και η ύπαρξη κάποιων σημαντικών ημερομηνιών ή ακόμα και η ανάγκη εξεύρεσης ειδικευμένου προσωπικού.
3. Ο χαρακτήρας της απασχόλησης ενάντια στους συνήθεις ρυθμούς εργασίας: Αποτελεί συχνά εμπόδιο για την εξεύρεση του κατάλληλου εργατικού δυναμικού, η απασχόληση κατά τη διάρκεια εορτών, weekends, διακοπών κτλ..
4. Η μεγάλη διάρκεια των ωρών εργασίας: Η παροχή υπηρεσιών σε μια πελατεία παρούσα κατά τη διάρκεια όλου σχεδόν του εικοσιτετραώρου απαιτεί ταυτόχρονα και την ύπαρξη του ανάλογου προσωπικού. Και ενώ στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες υπάρχουν οι βάρδιες, στα μικρά ξενοδοχεία διαμορφώνεται μια ολοκληρωτική εξάρτηση από το χρόνο λειτουργίας της μονάδας, με αρνητικές συχνά επιπτώσεις σε οικογενειακό επίπεδο.

⁷¹Στέλιος Βαρβαρέσος, Τουρισμός έννοιες, μεγέθη, δομές, η ελληνική πραγματικότητα – Εκδόσεις Προπομπός Μάρτιος 1998 / Σελ.218-219

5. Η φυσική κούραση: Τα περισσότερα τμήματα δημιουργούν μια σειρά από επώδυνες συχνά καταστάσεις όπως: Εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας με αποτέλεσμα υπερένταση και στρες, υψηλές θερμοκρασίες, βαριά φορτία προς μεταφορά, κτλ.
6. Τα ψυχολογικά εμπόδια: Το προσωπικό το οποίο έρχεται σε επαφή με την πελατεία θα πρέπει να χαρακτηρίζεται για την ευχάριστη διάθεσή του, την υπομονή του και τον αυτοέλεγχό του. Επίσης, σε περίπτωση διενέξεων, θα πρέπει να παραμένει ήρεμο, χαμογελαστό και ευγενικό. Θα πρέπει να υπογραμμίσουμε επίσης ότι αρκετοί τύποι απασχόλησης απαιτούν ευγένεια συμπεριφοράς, μια ακεραιότητα χαρακτήρα, μια διακριτικότητα, και τη γνώση περισσότερων της μιας, ξένων γλωσσών.

Φαίνεται ωστόσο ότι παρ' όλη την εξέλιξη του τουριστικού φαινομένου, ο τουριστικός τομέας για τους περισσότερους τύπους απασχόλησης απαιτεί ένα μέσο ή χαμηλό βαθμό ειδίκευσης, σύμφωνα με τις αναζητήσεις του B.I.T. που αφορούν τα ξενοδοχειακά καταλύματα.⁷²

6.2 Ευελιξία στην εργασία

Από τα τέλη της δεκαετίας του '70ιδιαίτερα, και τις αρχές της δεκαετίας του '80, αναπτύχθηκε η ευελιξία στην εργασία. Οι επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας και οι τάσεις που διαμορφώνονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο γεωγραφικό χώρο καταγράφονται ως εξής:

6.2.1 Ευελιξία της απασχόλησης

Η εξωτερική, σχετικά με την επιχείρηση, ποσοτική ευελιξία της απασχόλησης αναφέρεται στη δυνατότητα προσαρμογής της, ανάλογα με τις ανάγκες της συγκυρίας, μειώνοντας το εργασιακό κόστος είτε χρησιμοποιώντας πολιτικές που ευνοούν τον περιορισμό της απασχόλησης, ως προς το θεωρούμενο

⁷²Στέλιος Βαρβαρέσος, Τουρισμός έννοιες, μεγέθη, δομές, η ελληνική πραγματικότητα – Εκδόσεις Προπομπός Μάρτιος 1998 / Σελ.218-219

πλεόνασμα του προσωπικού, είτε μέσα από επιλογές πρόσληψης και απασχόλησης προσωπικού με περιεχόμενο ευέλικτο, φθηνότερου κόστους που διαφοροποιείται από εκείνο της «τυπικής» απασχόλησης. Σε αυτά τα πλαίσια διακρίνουμε α) την ευελιξία ως προς τον όγκο και το μέγεθος της απασχόλησης και β) την ευελιξία ως προς το περιεχόμενο και τις μορφές της απασχόλησης.⁷³

6.2.1.1 Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης.

Η ευελιξία του μεγέθους απασχόλησης πρέπει να εστιαστεί στην αντίληψη περί αύξησης της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μέσα από πολιτικές μείωσης του εργασιακού κόστους που στοχεύουν στην αύξηση της δυνατότητας απομάκρυνσης του πλεονάζοντος προσωπικού. Η επιλογή αυτή μπορεί να ενισχυθεί από τις παρεχόμενες ευχέρειες προς την επιχείρηση να ανταπεξέλθει απέναντι στην “αυστηρή” και “άκαμπτη” νομοθεσία.

6.2.1.2 Η ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης

Η παράμετρος της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης, μπορεί να συνδυαστεί με την επιλογή σειράς ευέλικτων ή ειδικών μορφών απασχόλησης και αποτελεί επί μέρους έκφραση της προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες του ανταγωνισμού κάτι που συνεπάγεται φθηνότερο εργασιακό κόστος.⁷⁴

Οι τύποι των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την διεθνή ευρωπαϊκή εμπειρία είναι οι κάτωθι:

⁷³ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

⁷⁴ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

6.2.1.3 Η προσωρινή απασχόληση

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται από την τυπική εργασιακή σχέση στο γεγονός ότι έχει προσωρινή και περιορισμένη διάρκεια.

6.2.1.4 Η μερική απασχόληση

Στην μορφή αυτή της εξαρτημένης εργασίας, είτε πρόκειται για ορισμένης είτε για διάρκειας, υπάρχει η ιδιομορφία σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους.

6.2.1.5 Ο δανεισμός εργαζομένων

Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης που παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις είναι η ουσιαστική εμπλοκή πέραν των δύο συμβαλλομένων στην εργασιακή σχέση με την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών.

6.2.1.6 Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

Σύμφωνα με την έκφραση αυτή της εξωτερικής ευελιξίας η επιχείρηση αναθέτει, μέρος της όλης λειτουργίας της υπό μορφή εργολαβίας, σε εργολαβική εταιρία, η οποία με δικό της προσωπικό στους χώρους εγκατάστασης της αναθέτουσας το έργο, παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες, σε προσωρινή ή σε μόνη βάση,

6.2.1.7 Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επί μέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες εκάστης εξ' αυτών.

6.2.1.8 Η παροχή “έργου” εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής της εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης και ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου.⁷⁵

6.2.1.9 Η “επιδοτούμενη” απασχόληση.

Στην “επιδοτούμενη” απασχόληση εντάσσεται σειρά πρακτικών (stages) σύμφωνα με τις οποίες το Κράτος, επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

6.2.1.10 Η ευέλικτη απασχόληση στην δημόσια διοίκηση.

Η ευελιξία στην απασχόληση δεν αναφέρεται μόνο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ούτε σε εκείνες του υπό ευρεία έννοια δημοσίου. Αντιθέτως και στον χώρο της δημόσιας διοίκησης εντοπίζεται ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων, που αποκλίνουν εκείνου του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, και που στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας, με τις μορφές του «συμβασιούχου», του «αναπληρωτή», του «βοηθητικού προσωπικού» κλπ.

6.2.1.11 Η παράνομη ευελιξία.

Την ακραία έκφραση της ευελιξίας αποτελεί η παράνομη ευελιξία, σύμφωνα με την οποία η εργασία δεν λειτουργεί στα πλαίσια των σχετικών ρυθμίσεων που ορίζει ο νόμος. Το μη νόμιμο στοιχείο της ευελιξίας αφορά είτε επί μέρους πτυχές της εργασιακής σχέσης (π.χ. μη εφαρμογή του νόμου ως προς την

⁷⁵ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

αμοιβή, την κοινωνική ασφάλιση κλπ.), είτε στο σύνολο των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθωτή σχέση (π.χ. απασχόληση αλλοδαπών χωρίς άδεια εργασίας).⁷⁶

6.2.2 Ευελιξία των αποδοχών

Η ευελιξία στις αποδοχές έγκειται στην δυνατότητα διαμόρφωσής τους σε πλαίσια διαφορετικά από τα ισχύοντα, όπως κυρίως ορίζει το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας.

Τα χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών είναι η αποσταθεροποίησή τους, η διακύμανσή τους σε συνάρτηση με την συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρίας, την απόδοση του προσωπικού κλπ.

Εφ' όσον οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους εργασίας, η ευελιξία των αποδοχών αποτελεί την κύρια έκφραση μείωσης του εργασιακού κόστους. Αντλεί την αιτιολογική της βάση στο γεγονός ότι ο παραδοσιακός τρόπος διαμόρφωσης των μισθών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του μισθωτού σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας κρίνεται άκαμπος, επιβαρύνει το κόστος της επιχείρησης επηρεάζοντας αρνητικά την ανταγωνιστικότητά της.

Η ευελιξία των αποδοχών περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά στους "υποχρεωτικούς φόρους" των επιχειρήσεων για την χρήση μισθωτής απασχόλησης.⁷⁷

⁷⁶ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

⁷⁷ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

6.2.3 Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους.

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει τις ακόλουθες βασικές εκφράσεις:

1. Επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών στο επίπεδο που αυτές προβλέπονται ως εγγυητικό στοιχείο διατήρησης της σταθερότητας του τρόπου αμοιβής.
2. Η σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη μορφή αυτής της ευελιξίας οι αποδοχές δεν είναι σταθερές αλλά εξαρτώνται κατά κύριο ή αποκλειστικό λόγο από την αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής απόδοσης του προσωπικού με τη μεταφορά στο συντελεστή της εργασίας, του βάρους για το περιεχόμενο της εξέλιξης του μισθού. Στόχος του είναι μέσα από την παροχή κινήτρων, η υποκίνηση των εργαζομένων στην αύξηση της απόδοσης και της συνολικής παραγωγικότητας.
3. Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της κάθε επιχείρησης. Αναφέρεται σε ένα τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών που στηρίζεται σε συγκυριακή βάση έχοντας ως άξονα τη θετική ή αρνητική πορεία της επιχείρησης, η οποία μεταφράζεται σε κέρδη και σε ζημίες.
4. Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους. Συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους "υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους" για την απασχόληση της μισθωτής εργασίας, όπως είναι η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.

6.2.4 Ευελιξία του χρόνου εργασίας.

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου εκφράζεται μέσα από τις προσαρμογές της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης και έχει επί μέρους μεταβολές στην διάρκεια του χρόνου εργασίας, διατηρώντας το μέγεθος της απασχόλησης. Αποτελεί μια εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έχει τις ακόλουθες εκφράσεις:⁷⁸

6.2.4.1 Η υπερωριακή απασχόληση

Πρόκειται για “παραδοσιακή” και ευρύτατα διαδεδομένη εύελικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με την οποία, έναντι οξυμένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων, επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος.

6.2.4.2 Η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

Η μορφή αυτή ευελιξίας αποτελεί σήμερα την κύρια τάση διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου και συνίσταται στα εξής:

1. Υπολογισμός του συνολικού χρόνου εργασίας σε ευρέα χρονικά διαστήματα (π.χ. 6μηνα, 9μηνα, 12μηνα).
2. Αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων απασχόλησης βασισμένη στην συγκυρία και τις ανάγκες, κυρίως, των επιχειρήσεων.
3. Διατήρηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου (ώρες συνολικής απασχόλησης) στη βάση του χρονικού διαστήματος που γίνεται ο υπολογισμός και διατήρηση του μέσου όρου της συνολικής εβδομαδιαίας απασχόλησης με βάση τα νόμιμα ισχύοντα (π.χ. 40ωρο).
4. Διατήρηση του ιδίου επιπέδου αμοιβών που προκύπτει από το ισχίων εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης και αποσκοπεί στην

⁷⁸ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

αποτελεσματικότερη οργάνωση της εργασίας μέσα από την διαχείριση του εργάσιμου χρόνου στην βάση των πραγματικών αναγκών της επιχείρησης, καθώς και στην εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση με την προϋπόθεση ότι ανταποκρίνεται στις έκτακτες ανάγκες της χωρίς την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, χωρίς την υποχρέωση καταβολής υπερωριακής αμοιβής για την υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου με μόνο αντιστάθμισμα την παραχώρηση του ανάλογου ελεύθερου χρόνου προς τον μισθωτό.⁷⁹

6.2.4.3 Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο.

Πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου, που κατά την εφαρμογή της το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης. Επί μέρους έκφραση της μορφής αυτής αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά σε διαστήματα δύο και πλέον εβδομάδων.

6.2.4.4 Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο.

Με τη μορφή αυτή ευελιξίας δεν είναι συνεχές το ημερήσιο ωράριο, αλλά η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά την διάρκεια της ημέρας σε δύο τουλάχιστον περιόδους. Έχει ως στόχο την καλύτερη ανταπόκριση της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς, ιδιαίτερα μάλιστα όταν η ίδια εφαρμόζει διακεκομμένο ωράριο λειτουργίας.

6.2.4.5 Η απασχόληση κατά βάρδιες.

Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας με βάση την οποία, διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας

⁷⁹ Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Αλλά και η σταθερή απασχόληση κατά την νυχτερινή βάρδια, αν και δεν αποτελεί μορφή ευελιξίας του ατομικού χρόνου εργασία, είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το "τυπικό" ημερήσιο ωράριο. Ιδιαίτερη, τέλος, μορφή απασχόλησης με το σύστημα της βάρδιας είναι ο θεσμός της «τέταρτης βάρδιας» (π.χ. Σαββατοκύριακο) που συχνά λειτουργεί με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά την συγκεκριμένα βάρδια.⁸⁰

6.3 Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων

Οι εξελίξεις που καταγράφονται υπό το βάρος των πολιτικών ευελιξίας, στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, ως βασικού παράγοντα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, συνεπάγονται σοβαρές επιπτώσεις στο κοινωνικό επίπεδο.

Η αύξηση της ανεργίας αποτελεί, εν πολλοίς, επί μέρους έκφραση της αντίληψης για την αναγκαιότητα μείωσης του εργασιακού κόστους και των ευέλικτων επιλογών που την ακολουθούν, που εκδηλώνεται στα πλαίσια ενός εντεινόμενου οικονομικού ανταγωνισμού .

Άλλωστε, η αποδυνάμωση, των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και ο περιορισμός των προϋποθέσεων προσφυγής σε ατομικές και ομαδικές απολύσεις (π.χ. μείωση του κόστους των απολύσεων, "ελάφρυνση" των σχετικών διαδικασιών) σε μια συγκυρία έντονων οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών, συγχωνεύσεων και τεχνολογικών αλλαγών επιτείνουν το πρόβλημα της ανεργίας.

Παράλληλα η κρίση του "τυπικού" προτύπου απασχόλησης έχει ως βασική αιτία την ανάπτυξη της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων. Η μεταβολή αυτή

⁸⁰Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

επιφέρει αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της μισθωτής εργασίας, διαμορφώνει ένα νέο, ευέλικτο, πρότυπο απασχόλησης και συχνά οδηγεί στην απορρύθμισή του.⁸¹

Πιο συγκεκριμένα παράγει τα ακόλουθα βασικά αποτελέσματα:

1. Δημιουργεί ένα νέο καθεστώς απασχόλησης υποδεέστερο εκείνου της "τυπικής" απασχόλησης, με περιεχόμενο δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας.
2. Μεταβάλλει επί το δυσμενέστερο και αυτό το περιεχόμενο της "τυπικής" απασχόλησης, λόγω της πίεσης που ασκούν σε αυτήν η ευέλικτη απασχόληση και η ανεργία μέσα στα πλαίσια ενός άτυπου και τεχνητώς δημιουργούμενου μεταξύ τους ανταγωνισμού.⁸²

Η όλη αυτή εξέλιξη, σε συνάρτηση με την γενικότερη αποδόμηση του κράτους πρόνοιας, οδήγησε τη μισθωτή απασχόληση σε μια νέα κατάσταση που τα χαρακτηριστικά της εκφράζουν μια συνολικά αρνητική πορεία για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, εκτός από την απόλυτη κυριαρχία των δυνάμεων της αγοράς και με τα φαινόμενα της πλήρους απελευθέρωσης της, οδηγεί στη απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με τις γενικότερες επιπτώσεις στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και της απασχόλησης. Η επισφαλής θέση στην αγορά εργασίας όλο και μεγαλύτερων τμημάτων του εργατικού δυναμικού αποτελεί μια νέα πραγματικότητα που διαβρώνει επικίνδυνα το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο όπως αυτό έχει δομηθεί από το τέλος του δευτέρου πολέμου και μετά.

⁸¹Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

⁸²Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

Η επισφαλής αυτή κατάσταση, που είναι βασικό χαρακτηριστικό κυρίως των νεότερων ηλικιών του εργατικού δυναμικού, εκφράζεται με την ένταξη σε μία από τις παρακάτω κατηγορίες:

1. Των ανέργων
2. Των ευέλικτα απασχολουμένων με καθεστώς ασταθούς και δεύτερης ταχύτητας απασχόλησης
3. Των απασχολουμένων με "τυπική" απασχόληση των οποίων η θέση στην αγορά εργασίας απειλείται

Το φαινόμενο αυτό της ανασφάλειας αποτελεί βασικό στοιχείο της σύγχρονης κοινωνίας της Ευρώπης ενώ έχει επίσης παρατηρηθεί η στενή διασύνδεση μεταξύ των δύο πρώτων κατηγοριών που λειτουργούν ως συγκοινωνούντα δοχεία με τη συχνή εναλλαγή μεταξύ ευέλικτης απασχόλησης και ανεργίας.

Η ευελιξία της εργασίας συνεπάγεται αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, χωρίς ωστόσο οι αρνητικές συνέπειες να περιορίζονται μόνο σε αυτούς. Και τούτο διότι μακροπρόθεσμα υπονομεύει και τις ίδιες τις επιχειρήσεις, διότι η άκρατη προσφυγή στη λύση του φθηνού εργατικού υποθηκεύει το παραγωγικό τους μέλλον λόγω, της κατά κανόνα σύνδεσης, των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την ανειδίκευτη και χαμηλής παραγωγικότητας εργασία.⁸³

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις ακόλουθες συνέπειες της ευελιξίας της εργασίας αναφορικά με το ωράριο εργασίας, όπως αυτές έχουν προκύψει από σχετικές έρευνες στον ευρωπαϊκό χώρο:

6.3.1 Ως προς την απασχόληση με σύστημα ομάδων εργασίας (βάρδιες)

Η χρήση συστημάτων βάρδιας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της μακράς καθημερινής λειτουργίας των επιχειρήσεων, όταν η οργάνωσή τους δεν

⁸³Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

διέπεται από ορθολογικούς κανόνες και δεν απορρέει από ευρύτατες και ουσιαστικές συναινέσεις ανάμεσα στη διεύθυνση και τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι δημιουργεί αντικειμενικά θετικές επιδράσεις στην απασχόληση, εγκυμονεί κινδύνους για την κοινωνική και οικογενειακή ζωή του προσωπικού. Η έλλειψη αρμονικού τρόπου οργάνωσης των ωραρίων απασχόλησης και η μη συμβατότητα των σταθερών "βαρέων" ωραρίων με τη συνήθη κοινωνική ζωή (π.χ. νυχτερινή βάρδια, Σαββατοκύριακο), που θα λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές ανάγκες, αποτελούν τα πλέον σαφή αρνητικά δείγματα γραφής.

6.3.2 Ως προς τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου

Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου με επικαλούμενο στόχο τη συμφιλίωση των αναγκών της επιχείρησης και των εργαζομένων αποτελεί μορφή ευελιξίας. Κατά κανόνα όμως η πρακτική διάσταση της διευθέτησης έχει ως πρωταρχικό στόχο την εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης και δευτερευόντως του προσωπικού. Το αποτέλεσμα αυτό γίνεται περισσότερο ορατό όταν η διευθέτηση είναι αποτέλεσμα μονομερούς επιβολής από την εργοδοσία και όχι προϊόν συλλογικής συμφωνίας.⁸⁴

Η διευθέτηση συνιστά έκφραση της πολιτικής διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου με πρώτιστο στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας ενώ δεν συμβάλλει άμεσα στην αύξηση της απασχόλησης. Και αυτό επειδή, δεν δημιουργεί άμεσα νέες θέσεις εργασίας αφού οι έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης καλύπτονται από το ήδη υπάρχον προσωπικό. Έτσι, λοιπόν, υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις, λόγω της επίτευξης μείωσης του εργασιακού κόστους, είναι δυνατόν να συντείνει στη διατήρηση του επιπέδου της απασχόλησης. Άλλωστε, μεγάλο μέρος των σχετικών συλλογικών συμφωνιών που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα απασχόλησης, η δε διευθέτηση αποτελεί μέσο για την αποφυγή απολύσεων. Αντιθέτως για τις κερδοφόρες και

⁸⁴Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

δυναμικές επιχειρήσεις, το μέτρο αυτό αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τη δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία, αντιστρατευμένο την πολιτική μείωσης του χρόνου εργασίας ως μέσο ουσιαστικής αύξησης των αποδοχών, του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και της αύξησης των θέσεων απασχόλησης.

Επίσης η εφαρμογή της διευθέτησης συνήθως συνεπάγεται συνολική μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων (από τη μη πληρωμή των υπερωριών), ενώ ο μη συνδυασμός της με μέτρα προστασίας του προσωπικού είναι δυνατόν να οδηγεί σε εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, σε επικίνδυνη για την υγεία παρατεταμένη επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου (π.χ. 10ωρο), ιδιαίτερα μάλιστα όταν είναι ελλιπή τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, σε περιόδους με "βεβαρημένες" κλιματολογικές συνθήκες. Κρίσιμο ταυτόχρονα παραμένει το ζήτημα της αντιπαροχής του ελεύθερου χρόνου προς τον εργαζόμενο ως προς την περίοδο που θα διατεθεί ώστε να καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες του αντί να προσαρμόζεται μονομερώς στις ανάγκες της επιχείρησης.⁸⁵

⁸⁵Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κάνοντας μια ανακεφαλαίωση σε όλα όσα έχουν επισημανθεί στα προηγούμενα κεφάλαια μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι γνώστες όλων των δικαιωμάτων που έχουν στην εργασία τους. Εκτός όμως από τα δικαιώματα τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν και τα δικαιώματα των εργοδοτών απέναντί τους. Η γνώση αυτή είναι πάρα πολύ σημαντική στις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο διότι συμβάλει στην αύξηση παραγωγικότητας των δύο μελών.

Έχοντας λοιπόν ο εργαζόμενος, γνώση των δικαιωμάτων του στην εταιρία στην οποία εργάζεται διασφαλίζεται η προσωπικότητα του. Επίσης η γνώση αυτή συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργοδότη και του εργαζόμενου διότι δεν θα υπάρχει χάσμα μεταξύ των δύο μελών.

Συμπερασματικά το θέμα των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων και γενικά όλων των δικαιωμάτων του εργαζόμενου αλλά και του εργοδότη αποτελεί και θα πρέπει να συνεχίσει να αποτελεί ένα από τα βασικότερα θέματα τα οποία απασχολούν τα δύο μέλη. Για το λόγο αυτό το κράτος είναι υποχρεωμένο τόσο, να θεσπίζει νέους νόμους αλλά και να διαμορφώνει τους ήδη υπάρχοντες ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν την κάθε χρονική περίοδο.

Ειδικότερα στην εποχή που βρισκόμαστε, με την μεγάλη οικονομική κρίση, θεωρείται ως μείζων θέμα καθώς οι συνεχόμενες κοινωνικές ανακατατάξεις που δημιουργούνται, έχουν αντίκτυπο στον εργασιακό τομέα και κατά συνέπεια στον εργοδότη και στον εργαζόμενο.

Στις ξενοδοχειακές μονάδες γίνεται χρήση μέσων πληροφορικής και επικοινωνιών με στόχο την υποστήριξη των διαφόρων πολύπλοκων

τυποποιημένων εργασιών τους, τη μείωση του λειτουργικού κόστους, τη βελτίωση της ταχύτητας και της ποιότητας εξυπηρέτησης των πελατών και γενικότερα για τη επίτευξη υψηλότερης παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας.

Είναι προφανές ότι μια πιθανή συνέπεια της όλο και εντονότερης χρήσης της τεχνολογίας θα είναι η αντικατάσταση του ανθρώπινου προσωπικού από την τεχνολογία. Όμως καμιά μηχανή δεν είναι δυνατόν να αντικαταστήσει τον άνθρωπο στην παροχή της φιλοξενίας και ότι ένα ζεστό και πραγματικό φιλόξενο από τον εργαζόμενο της υποδοχής θα είναι πάντα σημαντικό.

Σε όλες τις ξενοδοχειακές μονάδες ανεξαρτήτως μεγέθους αναδεικνύεται η σπουδαιότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Οι πελάτες των ξενοδοχείων, εκτός από τις ιδιαίτερες υπηρεσίες που απολαμβάνουν σε κάθε ξενοδοχειακή μονάδα, συναναστρέφονται σε ένα μεγάλο μέρος του χρόνου τους με το προσωπικό που τις εκτελεί.

Εκούσια και μη, μέρος των διακοπών τους αποτελούν οι άνθρωποι που συναντούν, γνωρίζουν και πολλές φορές αναπτύσσουν φιλικές σχέσεις.

Οι άνθρωποι των ξενοδοχείων, ως κομμάτι του τουριστικού πακέτου, αποτελούν αδιαμφισβήτητα το κεφάλαιο εκείνο στο οποίο η διοίκηση θα πρέπει να επενδύσει.

Ειδικά σε περιόδους κρίσης ή περιόδους αιχμής για τα ξενοδοχεία η ανάγκη εκδήλωσης συνολικής παραγωγικότητας είναι εμφανής και πολλές φορές επιτακτική όχι μόνο για την ευημερία αλλά και για την επιβίωση μιας μονάδας.

Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο θα πρέπει τα ξενοδοχεία να εντοπίσουν και να προβάλλουν το κοινό σημείο που ενώνει το προσωπικό με την επιχείρηση, να δημιουργήσουν κοινές πεποιθήσεις και πάνω σε αυτές να οργανώσουν τις πολιτικές και τις δραστηριότητές τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Θεοχάρης, Ν. (2007) « Front Office management (οργάνωση-λειτουργία-διεύθυνση) » Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός.

Στέλιος Βαρβαρέσος, Τουρισμός έννοιες, μεγέθη, δομές, η ελληνική πραγματικότητα –Εκδόσεις Προπομπός Μάρτιος 1998

Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996

Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001

Καζάκος, Α. 1998. Το εργατικό δίκαιο στην πράξη. Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου. Αθήνα: Σάκκουλας

Στ. Βλαστός, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τ. Ι,ΙΙ 1990, τ. ΙΙΙ, 1992, Εκδ. Αντ. Σάκκουλα

Καράκωστας, Ι. 2005 Αστικός κώδικας. Ερμηνεία – Σχόλια – Νομολογία , Νομική Βιβλιοθήκη.

Σ. Λεκέας (Σειρά υπό Ι. Ληξουριώτη), Η σύμβαση εργασίας, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, τ. 1α, 1β, 2002

Ευθυμιάτου-Πουλάκου Α., 1994. Στοιχεία Εργατικής & Ξενοδοχειακής Νομοθεσίας, Εκδόσεις: Interbooks,

Γ. Λεβέντη/ Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο,

Αлк. Χατζαντώνη, Επαγγελματικά σωματεία στον τομέα του τουρισμού, σε Δίκαιο και Τουριστική Πολιτική, 2005.

Β. Παπαευθυμίου, Εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και η σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων

Καζάκος Άρις, Το Εργατικό Δίκαιο στην πράξη. 1998.

Ληξουριώτης Ιωάννης, Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις· Εποχιακή απασχόληση· Δικαίωμα επαναπρόσληψης, ΕΕργΔ 1989

Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο· Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2011.

Δερμιτζάκη Φωτεινή, Η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, 2010.

Καζάκος Άρις, Η κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο και η σημασία της Εφ.Αθ. 6886/2004, ΕΕργΔ 2005

Ζερδελής Δημήτρης, Εργατικό Δίκαιο· Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2011

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Π.Κ 4/28-03-2018

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας»

Σήμερα την 27/3/2018 στα γραφεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, που βρίσκονται στην Αθήνα, Πλ. Βικτωρίας αρ. 7, παρουσία και της μεσολαβήτριας κας Μαργετίνας Στεφανάτου οι υπογράφοντες:

1) Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ ΥΤΕ), νόμιμα εκπροσωπούμενη από τον Παναγιώτη Προύτζο Πρόεδρο του Δ.Σ., Νικόλαο Κοκαλάκη, Αντιπρόεδρο του Δ.Σ., Γεώργιο Χάτζογλου, Γενικό Γραμματέα του Δ.Σ., Παναγιώτη Κούκο, Οργανωτικό Γραμματέα του Δ.Σ., Παύλο Ζήμο, Ταμία του Δ.Σ. και Χρήστο Ευφραιμίδη, Έφορο του Δ.Σ.

2) Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.), νόμιμα εκπροσωπούμενη από τον Γρηγόρη Τάσιο, Πρόεδρο του Δ.Σ., Αρη Σουλούνια, Β' Αντιπρόεδρο του Δ.Σ. και Κωνσταντίνο Χατζηκωνσταντίνου, Γενικό Γραμματέα του Δ.Σ..

όλοι νομίμως εξουσιοδοτημένοι προς τούτο, συμφώνησαν την κατάρτιση της παρούσας εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, το περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

Άρθρο 1

Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

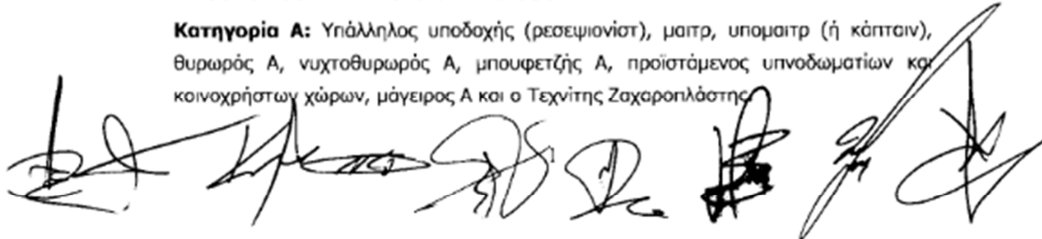
Με την παρούσα συλλογική ρύθμιση καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλούς), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού - διακοπών και κάμπινγκ.

Άρθρο 2

Κατηγορίες μισθωτών

Οι μισθωτοί στους οποίους αφορά η παρούσα σύμβαση αποκαλούνται ξενοδοχούπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητα τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κατηγορία Α: Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαίτρ, υπομαίτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφειτζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων, μάγειρος Α και ο Τεχνίτης Ζαχαροπλάστης



Κατηγορία Β: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινοθήκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μπάρμαν ή μπόρμειντ και μάγειρος Β, οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες και οι μαϊνκουραντιέ.

Κατηγορία Γ: Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινοθήκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάριος, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση και μάγειρος Γ, καμαριέρης-α και ο Βοηθός Τεχνίτη Ζαχαροπλάστη.

Κατηγορία Δ: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρού.

Άρθρο 3

Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια

α. Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως έχουν διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 16-2-2016 Σ.Σ.Ε (ΠΚ1/18-2-2016) αυξάνονται από την 1-1-2018 κατά ποσοστό 1,5 % και διαμορφώνονται ως εξής:

- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 851,06 ευρώ
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 833,11 ευρώ
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 816,62 ευρώ
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 780,40 ευρώ

Οι ανωτέρω βασικοί μηνιαίοι μισθοί αυξάνονται περαιτέρω από την 1-1-2019 κατά ποσοστό 1,5 % και διαμορφώνονται ως εξής:

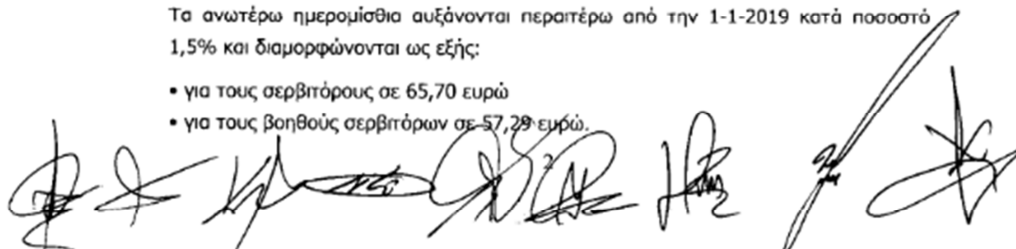
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 863,83 ευρώ
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 845,61 ευρώ
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 828,87 ευρώ
- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 792,08 ευρώ

β. Ομοίως το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων, όπως έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 16-2-2016 Σ.Σ.Ε (ΠΚ1/18-2-2016) ,από την 1-1-2018 αυξάνεται κατά ποσοστό 1,5% και διαμορφώνεται ως εξής:

- για τους σερβιτόρους σε 64,72 ευρώ
- για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 56,44 ευρώ.

Τα ανωτέρω ημερομίσθια αυξάνονται περαιτέρω από την 1-1-2019 κατά ποσοστό 1,5% και διαμορφώνονται ως εξής:

- για τους σερβιτόρους σε 65,70 ευρώ
- για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 57,29 ευρώ.



Σημειώνεται ότι το παραπάνω ημερομίσθιο καταβάλλεται στους δικαιούχους για απασχόληση τους μέχρι 8 ωρών και συμπεριλαμβάνονται σ' αυτό οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές καθώς και για εργασία κατά τις νυκτερινές ώρες.

γ. Σε ότι αφορά στην καταβολή των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα ισχύουν τα αναφερόμενα στο Προσάρτημα της παρούσας ΚΣΣΕ, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Άρθρο 4

Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου Β του άρθρου 5 της από 30.12.2013 Κ.Σ.Σ.Ε./Π.Κ. 14/31.12.2013, που αντικατέστησε το άρθρο 5.4 της με αριθμό 20/1997 Διαιτητικής Απόφασης, αντικαθίσταται ως εξής:

1.1. Με την παρούσα σ.σ.ε και εφόσον απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω εποχικότητας και του εντεύθεν προκαλούμενου αυξημένου φόρτου εργασίας, ως τέτοιου νοούμενου πληρότητας άνω του 70%, συμφωνούνται τα παρακάτω:

1.2. Οι μισθωτοί που υπάγονται στην παρούσα, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή και συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75% εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε ημέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργία.

1.3. Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργαζομένων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενήμερης εργασίας – το οποίο εξακολουθεί να ισχύει - αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται, αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών περί μη τήρησης του συμφωνημένου πενήμερου.

1.4. Η ρύθμιση του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται μόνο κατά τις κάτωθι περιόδους: Τους θερινούς μήνες για την περίοδο από 1^η Ιουνίου έως 30^η Σεπτεμβρίου και τους χειμερινούς μήνες από 15^η Δεκεμβρίου έως τις 15 Φεβρουαρίου.»

2. Το α εδάφιο της παραγράφου Β του άρθρου 5 της από 30.12.2013 Κ.Σ.Σ.Ε./Π.Κ. 14/31.12.2013 το οποίο προβλέφθηκε το πρώτον με την από 30-7-1991 (ΠΚ 73/31.7. 1991) σσε παραμένει σε ισχύ.

Άρθρο 5
Μεταβατικές Ρυθμίσεις

1. Οι ήδη αμειβόμενοι με την ειδικότητα του Τεχνίτη Ζαχαροπλάστη και του Βοηθού Τεχνίτη Ζαχαροπλάστη κατ' εφαρμογή της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους όρους εργασίας και αμοιβής στις επιχειρήσεις Ζαχαρωδών προϊόντων, οι οποίοι κατά την 31.12.2017 λάμβαναν το στην ανωτέρω σ.σ.ε. επίδομα τριετιών θα συνεχίσουν να λαμβάνουν το συγκεκριμένο επίδομα αντί για το επίδομα προϋπηρεσίας που προβλέπεται στην παρούσα σ.σ.ε.. Κατά τα λοιπά οι ανωτέρω εργαζόμενοι θα λαμβάνουν όλα τα επιδόματα (πλην του επιδόματος προϋπηρεσίας) που προβλέπονται από την παρούσα σ.σ.ε. σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησης εκάστου εξ αυτών με τη διαφορά πως αυτά θα υπολογίζονται μόνο επί του βασικού μισθού.

2. Οι εργαζόμενοι που κατά την 31-12-2017 δεν λαμβάνουν επίδομα τριετιών θα λαμβάνουν όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από την παρούσα σσε περιλαμβανομένου και του επιδόματος προϋπηρεσίας σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησης εκάστου εξ αυτών, υπολογιζόμενα όπως προβλέπεται στην παρούσα σσε (βασικός + προϋπηρεσία όπου αυτό προβλέπεται). Ειδικά για το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και με δεδομένο πως οι ως άνω ειδικότητες δεν περιλαμβάνονταν στις μέχρι την υπογραφή της παρούσας υφιστάμενες σσε, αυτό θεσμοθετείται με την παρούσα και θα ανέρχεται σε ποσοστό 5%.

Άρθρο 6
Διατήρηση διατάξεων - Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

α. Όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ, ΔΑ) που δεν καταργούνται ή τροποποιούνται ρητά με την παρούσα ή δεν αντίκεινται στους όρους της, διατηρούνται σε ισχύ.

β. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομική σύμβαση, νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές ρυθμίσεις, Κανονισμούς Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 7

Τα μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού σε όλες τις ενδεδειγμένες ενέργειες προκειμένου για την κήρυξη της παρούσας κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως γενικής υποχρεωτικής, καθόσον η κήρυξη αυτή θα είναι προς όφελος των μελών αμφοτέρων των συμβαλλομένων μερών.



Άρθρο 8
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από την 1-1-2018 και λήγει 31.12.2019.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών
Επιστισμού και Υπαλλήλων
Τουριστικών Επαγγελμάτων
(ΠΟΕΕΥΤΕ)



Παναγιώτης Προύτζος



Νικόλαος Κοκολάκης



Γεώργιος Χότζογλου



Παναγιώτης Κούκος



Πάυλος Ζήρος



Χρήστος Ευφραιμίδης



Για την
Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων
(ΠΟΞ)



Γρηγόρης Τάσιος



Άρης Σουλίουλιας



Κυριάκος Χατζηκωνσταντίνου

Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων

ΕΙ 1949

...παρούσα Σ.Σ.Ε. Η Α.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία με
...ημερα 28.03.2018 με αριθμ. πράξης.....4..... από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο της ΠΑΝ. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΠΙΣΤΙΜΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
Κ. ΧΟΤΖΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
...από το αρθ.η 7.50664... άρθρο 1 του νόμου που εκδόθη
από το ΑΠ... ΠΕΡΙΣΣΟΥ... την... 30-6-1992

Ο Καταθέτης
Χρήστος Ευφραιμίδης

Ο Παραλαβών Υπάλληλος



Γεωργία Χατζημουλία
Μοσχονη

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην παρούσα ΣΣΕ «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας» και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

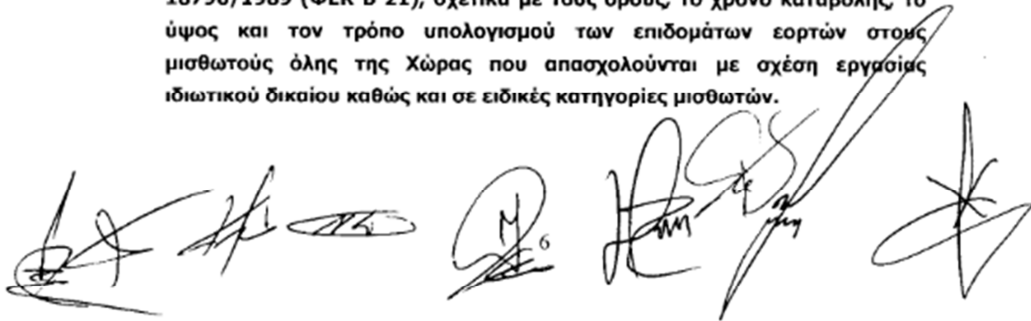
Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

Α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

Β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων το επίδομα αδείας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ)19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.



ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α' (ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΟΔΟΧΗΣ, ΜΑΙΤΡ, ΘΥΡΩΡΟΙ Α', ΜΑΓΕΙΡΟΙ Α', ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΣ Κ.ΑΠ.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠ/ΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΛΟΜΑ ΠΡΟΫΠ/ΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΤΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΛΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ			ΕΠΛΟΜΑ ΕΠΙΧΟΛΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΣΤΟΛΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΑΝΟΥΤ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΕΠΛΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ	α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΤΙΜΗΣ	ΑΝΩΤΕΡΑΣ			Μάγιστες	Τεχνίτες Ζαχαροπίστες		
0-1	851,06	0,00	85,11	851,06	936,17	51,06	85,11	127,66	85,11	85,11	85,11	42,55	85,11	59,57
1-2	851,06	5,60	85,67	856,66	942,33	51,40	85,67	128,50	85,67	85,67	85,11	42,55	85,11	59,57
2-3	851,06	11,20	86,23	862,26	948,49	51,74	86,23	129,34	86,23	86,23	85,11	42,55	85,11	59,57
3-4	851,06	16,80	86,79	867,86	954,65	52,07	86,79	130,18	86,79	86,79	85,11	42,55	85,11	59,57
4-5	851,06	22,40	87,35	873,46	960,81	52,41	87,35	131,02	87,35	87,35	85,11	42,55	85,11	59,57
5-6	851,06	28,00	87,91	879,06	966,97	52,74	87,91	131,86	87,91	87,91	85,11	42,55	85,11	59,57
6-7	851,06	33,60	88,47	884,66	973,13	53,08	88,47	132,70	88,47	88,47	85,11	42,55	85,11	59,57
7-8	851,06	39,20	89,03	890,26	979,29	53,42	89,03	133,54	89,03	89,03	85,11	42,55	85,11	59,57
8-9	851,06	44,80	89,59	895,86	985,45	53,75	89,59	134,38	89,59	89,59	85,11	42,55	85,11	59,57
9-10	851,06	50,40	90,15	901,46	991,61	54,09	90,15	135,22	90,15	90,15	85,11	42,55	85,11	59,57
10-11	851,06	56,00	90,71	907,06	997,77	54,42	90,71	136,06	90,71	90,71	85,11	42,55	85,11	59,57
11-12	851,06	61,60	91,27	912,66	1003,93	54,76	91,27	136,90	91,27	91,27	85,11	42,55	85,11	59,57
12-13	851,06	67,20	91,83	918,26	1010,09	55,10	91,83	137,74	91,83	91,83	85,11	42,55	85,11	59,57
13-14	851,06	72,80	92,39	923,86	1016,25	55,43	92,39	138,58	92,39	92,39	85,11	42,55	85,11	59,57
14-15	851,06	78,40	92,95	929,46	1022,41	55,77	92,95	139,42	92,95	92,95	85,11	42,55	85,11	59,57
15-16	851,06	84,00	93,51	935,06	1028,57	56,10	93,51	140,26	93,51	93,51	85,11	42,55	85,11	59,57
16-17	851,06	89,60	94,07	940,66	1034,73	56,44	94,07	141,10	94,07	94,07	85,11	42,55	85,11	59,57
17-18	851,06	95,20	94,63	946,26	1040,89	56,78	94,63	141,94	94,63	94,63	85,11	42,55	85,11	59,57
18-19	851,06	100,80	95,19	951,86	1047,05	57,11	95,19	142,78	95,19	95,19	85,11	42,55	85,11	59,57
19-20	851,06	106,40	95,75	957,46	1053,21	57,45	95,75	143,62	95,75	95,75	85,11	42,55	85,11	59,57
20-21	851,06	112,00	96,31	963,06	1059,37	57,78	96,31	144,46	96,31	96,31	85,11	42,55	85,11	59,57
21-22	851,06	117,60	96,87	968,66	1065,53	58,12	96,87	145,30	96,87	96,87	85,11	42,55	85,11	59,57
22-23	851,06	123,20	97,43	974,26	1071,69	58,46	97,43	146,14	97,43	97,43	85,11	42,55	85,11	59,57
23-24	851,06	128,80	97,99	979,86	1077,85	58,79	97,99	146,98	97,99	97,99	85,11	42,55	85,11	59,57
24-25	851,06	134,40	98,55	985,46	1084,01	59,13	98,55	147,82	98,55	98,55	85,11	42,55	85,11	59,57
25-26	851,06	140,00	99,11	991,06	1090,17	59,46	99,11	148,66	99,11	99,11	85,11	42,55	85,11	59,57
26-27	851,06	145,60	99,67	996,66	1096,33	59,80	99,67	149,50	99,67	99,67	85,11	42,55	85,11	59,57
27-28	851,06	151,20	100,23	1002,26	1102,49	60,14	100,23	150,34	100,23	100,23	85,11	42,55	85,11	59,57
28-29	851,06	156,80	100,79	1007,86	1108,65	60,47	100,79	151,18	100,79	100,79	85,11	42,55	85,11	59,57
29-30	851,06	162,40	101,35	1013,46	1114,81	60,81	101,35	152,02	101,35	101,35	85,11	42,55	85,11	59,57
30-31	851,06	168,00	101,91	1019,06	1120,97	61,14	101,91	152,86	101,91	101,91	85,11	42,55	85,11	59,57
31-32	851,06	173,60	102,47	1024,66	1127,13	61,48	102,47	153,70	102,47	102,47	85,11	42,55	85,11	59,57
32-33	851,06	179,20	103,03	1030,26	1133,29	61,82	103,03	154,54	103,03	103,03	85,11	42,55	85,11	59,57
33-34	851,06	184,80	103,59	1035,86	1139,45	62,15	103,59	155,38	103,59	103,59	85,11	42,55	85,11	59,57
34-35	851,06	190,40	104,15	1041,46	1145,61	62,49	104,15	156,22	104,15	104,15	85,11	42,55	85,11	59,57

ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

2. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β' (ΠΡΟΪΤΑΜΕΝΟΙ ΥΠΝΟΔΜΑΤΙΩΝ, ΒΟΗΘΟΙ ΥΠΟΔΟΧΗΣ, ΘΥΡΩΡΟΙ Β', ΜΑΓΕΙΡΟΙ Β', Κ.Α.Π.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΛΟΜΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΓΤΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΛΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ			ΕΠΛΟΜΑ ΕΠΙΧΟΛΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΣΤΟΛΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΑΝΟΥΤ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Μόνητες 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ	α) ΜΕΣΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΤ/ΣΗΣ	ΑΝΟΤΕΡΑΣ					
0-1	833,11	0,00	83,31	833,11	916,42	49,99	83,31	124,97	83,31	83,31	83,31	83,31	58,32
1-2	833,11	5,60	83,87	838,71	922,58	50,32	83,87	125,81	83,87	83,87	83,31	83,31	58,32
2-3	833,11	11,20	84,43	844,31	928,74	50,66	84,43	126,65	84,43	84,43	83,31	83,31	58,32
3-4	833,11	16,80	84,99	849,91	934,90	50,99	84,99	127,49	84,99	84,99	83,31	83,31	58,32
4-5	833,11	22,40	85,55	855,51	941,06	51,33	85,55	128,33	85,55	85,55	83,31	83,31	58,32
5-6	833,11	28,00	86,11	861,11	947,22	51,67	86,11	129,17	86,11	86,11	83,31	83,31	58,32
6-7	833,11	33,60	86,67	866,71	953,38	52,00	86,67	130,01	86,67	86,67	83,31	83,31	58,32
7-8	833,11	39,20	87,23	872,31	959,54	52,34	87,23	130,85	87,23	87,23	83,31	83,31	58,32
8-9	833,11	44,80	87,79	877,91	965,70	52,67	87,79	131,69	87,79	87,79	83,31	83,31	58,32
9-10	833,11	50,40	88,35	883,51	971,86	53,01	88,35	132,53	88,35	88,35	83,31	83,31	58,32
10-11	833,11	56,00	88,91	889,11	978,02	53,35	88,91	133,37	88,91	88,91	83,31	83,31	58,32
11-12	833,11	61,60	89,47	894,71	984,18	53,68	89,47	134,21	89,47	89,47	83,31	83,31	58,32
12-13	833,11	67,20	90,03	900,31	990,34	54,02	90,03	135,05	90,03	90,03	83,31	83,31	58,32
13-14	833,11	72,80	90,59	905,91	996,50	54,35	90,59	135,89	90,59	90,59	83,31	83,31	58,32
14-15	833,11	78,40	91,15	911,51	1002,66	54,69	91,15	136,73	91,15	91,15	83,31	83,31	58,32
15-16	833,11	84,00	91,71	917,11	1008,82	55,03	91,71	137,57	91,71	91,71	83,31	83,31	58,32
16-17	833,11	89,60	92,27	922,71	1014,98	55,36	92,27	138,41	92,27	92,27	83,31	83,31	58,32
17-18	833,11	95,20	92,83	928,31	1021,14	55,70	92,83	139,25	92,83	92,83	83,31	83,31	58,32
18-19	833,11	100,80	93,39	933,91	1027,30	56,03	93,39	140,09	93,39	93,39	83,31	83,31	58,32
19-20	833,11	106,40	93,95	939,51	1033,46	56,37	93,95	140,93	93,95	93,95	83,31	83,31	58,32
20-21	833,11	112,00	94,51	945,11	1039,62	56,71	94,51	141,77	94,51	94,51	83,31	83,31	58,32
21-22	833,11	117,60	95,07	950,71	1045,78	57,04	95,07	142,61	95,07	95,07	83,31	83,31	58,32
22-23	833,11	123,20	95,63	956,31	1051,94	57,38	95,63	143,45	95,63	95,63	83,31	83,31	58,32
23-24	833,11	128,80	96,19	961,91	1058,10	57,71	96,19	144,29	96,19	96,19	83,31	83,31	58,32
24-25	833,11	134,40	96,75	967,51	1064,26	58,05	96,75	145,13	96,75	96,75	83,31	83,31	58,32
25-26	833,11	140,00	97,31	973,11	1070,42	58,39	97,31	145,97	97,31	97,31	83,31	83,31	58,32
26-27	833,11	145,60	97,87	978,71	1076,58	58,72	97,87	146,81	97,87	97,87	83,31	83,31	58,32
27-28	833,11	151,20	98,43	984,31	1082,74	59,06	98,43	147,65	98,43	98,43	83,31	83,31	58,32
28-29	833,11	156,80	98,99	989,91	1088,90	59,39	98,99	148,49	98,99	98,99	83,31	83,31	58,32
29-30	833,11	162,40	99,55	995,51	1095,06	59,73	99,55	149,33	99,55	99,55	83,31	83,31	58,32
30-31	833,11	168,00	100,11	1001,11	1101,22	60,07	100,11	150,17	100,11	100,11	83,31	83,31	58,32
31-32	833,11	173,60	100,67	1006,71	1107,38	60,40	100,67	151,01	100,67	100,67	83,31	83,31	58,32
32-33	833,11	179,20	101,23	1012,31	1113,54	60,74	101,23	151,85	101,23	101,23	83,31	83,31	58,32
33-34	833,11	184,80	101,79	1017,91	1119,70	61,07	101,79	152,69	101,79	101,79	83,31	83,31	58,32
34-35	833,11	190,40	102,35	1023,51	1125,86	61,41	102,35	153,53	102,35	102,35	83,31	83,31	58,32

ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

3. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ' (ΚΑΜΑΡΙΕΡΑ (Δ.Α. 13/2000), ΒΟΗΘΟΙ ΣΕΡΒΙΤΟΡΩΝ, ΟΡΟΦΟΚΟΜΟΙ, ΒΟΗΘΟΙ ΜΠΟΥΦΕ, ΒΟΗΘΟΙ ΜΠΑΦ, ΜΑΓΕΙΡΟΙ Γ', ΒΟΗΘΟΙ ΤΕΧΝΙΤΗ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΗΚ.ΑΠ.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΛΟΜΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΛΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ			ΕΠΛΟΜΑ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΑΠΑΞΟΔΩΣΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΑΝΟΥΥ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΕΠΛΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ	α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΤ/ΣΗΣ	ΑΝΟΤΕΡΑΣ		Μάγιστες	Καμωρίσες & Βοηθοί Τεχνίτη Ζαχαροπλάστη		
						6%	10%	15%		10% επί του βασικού μισθού	5% επί του βασικού μισθού		
0-1	816,62	0,00	81,66	816,62	898,28	49,00	81,66	122,49	81,66	81,66	40,83	81,66	57,16
1-2	816,62	5,60	82,22	822,22	904,44	49,33	82,22	123,33	82,22	81,66	40,83	81,66	57,16
2-3	816,62	11,20	82,78	827,82	910,60	49,67	82,78	124,17	82,78	81,66	40,83	81,66	57,16
3-4	816,62	16,80	83,34	833,42	916,76	50,01	83,34	125,01	83,34	81,66	40,83	81,66	57,16
4-5	816,62	22,40	83,90	839,02	922,92	50,34	83,90	125,85	83,90	81,66	40,83	81,66	57,16
5-6	816,62	28,00	84,46	844,62	929,08	50,68	84,46	126,69	84,46	81,66	40,83	81,66	57,16
6-7	816,62	33,60	85,02	850,22	935,24	51,01	85,02	127,53	85,02	81,66	40,83	81,66	57,16
7-8	816,62	39,20	85,58	855,82	941,40	51,35	85,58	128,37	85,58	81,66	40,83	81,66	57,16
8-9	816,62	44,80	86,14	861,42	947,56	51,69	86,14	129,21	86,14	81,66	40,83	81,66	57,16
9-10	816,62	50,40	86,70	867,02	953,72	52,02	86,70	130,05	86,70	81,66	40,83	81,66	57,16
10-11	816,62	56,00	87,26	872,62	959,88	52,36	87,26	130,89	87,26	81,66	40,83	81,66	57,16
11-12	816,62	61,60	87,82	878,22	966,04	52,69	87,82	131,73	87,82	81,66	40,83	81,66	57,16
12-13	816,62	67,20	88,38	883,82	972,20	53,03	88,38	132,57	88,38	81,66	40,83	81,66	57,16
13-14	816,62	72,80	88,94	889,42	978,36	53,37	88,94	133,41	88,94	81,66	40,83	81,66	57,16
14-15	816,62	78,40	89,50	895,02	984,52	53,70	89,50	134,25	89,50	81,66	40,83	81,66	57,16
15-16	816,62	84,00	90,06	900,62	990,68	54,04	90,06	135,09	90,06	81,66	40,83	81,66	57,16
16-17	816,62	89,60	90,62	906,22	996,84	54,37	90,62	135,93	90,62	81,66	40,83	81,66	57,16
17-18	816,62	95,20	91,18	911,82	1003,00	54,71	91,18	136,77	91,18	81,66	40,83	81,66	57,16
18-19	816,62	100,80	91,74	917,42	1009,16	55,05	91,74	137,61	91,74	81,66	40,83	81,66	57,16
19-20	816,62	106,40	92,30	923,02	1015,32	55,38	92,30	138,45	92,30	81,66	40,83	81,66	57,16
20-21	816,62	112,00	92,86	928,62	1021,48	55,72	92,86	139,29	92,86	81,66	40,83	81,66	57,16
21-22	816,62	117,60	93,42	934,22	1027,64	56,05	93,42	140,13	93,42	81,66	40,83	81,66	57,16
22-23	816,62	123,20	93,98	939,82	1033,80	56,39	93,98	140,97	93,98	81,66	40,83	81,66	57,16
23-24	816,62	128,80	94,54	945,42	1039,96	56,73	94,54	141,81	94,54	81,66	40,83	81,66	57,16
24-25	816,62	134,40	95,10	951,02	1046,12	57,06	95,10	142,65	95,10	81,66	40,83	81,66	57,16
25-26	816,62	140,00	95,66	956,62	1052,28	57,40	95,66	143,49	95,66	81,66	40,83	81,66	57,16
26-27	816,62	145,60	96,22	962,22	1058,44	57,73	96,22	144,33	96,22	81,66	40,83	81,66	57,16
27-28	816,62	151,20	96,78	967,82	1064,60	58,07	96,78	145,17	96,78	81,66	40,83	81,66	57,16
28-29	816,62	156,80	97,34	973,42	1070,76	58,41	97,34	146,01	97,34	81,66	40,83	81,66	57,16
29-30	816,62	162,40	97,90	979,02	1076,92	58,74	97,90	146,85	97,90	81,66	40,83	81,66	57,16
30-31	816,62	168,00	98,46	984,62	1083,08	59,08	98,46	147,69	98,46	81,66	40,83	81,66	57,16
31-32	816,62	173,60	99,02	990,22	1089,24	59,41	99,02	148,53	99,02	81,66	40,83	81,66	57,16
32-33	816,62	179,20	99,58	995,82	1095,40	59,75	99,58	149,37	99,58	81,66	40,83	81,66	57,16
33-34	816,62	184,80	100,14	1.001,42	1.101,56	60,09	100,14	150,21	100,14	81,66	40,83	81,66	57,16
34-35	816,62	190,40	100,70	1.007,02	1.107,72	60,42	100,70	151,05	100,70	81,66	40,83	81,66	57,16

ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΔΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ' (ΠΛΥΝΤΗΡΙΕΣ, ΣΙΔΕΡΩΤΕΣ, ΚΑΘΑΡΙΣΤΗΡΙΕΣ, ΑΝΤΙΖΕΡΑΕΣ Κ.ΛΠ.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠ/ΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΫΠ/ΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΤΑΜΩΝ 1/1/2018 31/12/2018	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΧΑΛΗΣ			ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΧΙΛΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΟΥΓ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Καθαριστές, Λαντζέρηδες 5% επί του βασικού μισθού	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ	α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΠ/ΣΗΣ	ΑΝΟΤΕΡΑΣ 15%				
0-1	780,40	0,00	78,04	780,40	858,44	46,82	78,04	117,06	78,04	39,02	78,04	54,63
1-2	780,40	5,60	78,60	786,00	864,60	47,16	78,60	117,90	78,60	39,02	78,04	54,63
2-3	780,40	11,20	79,16	791,60	870,76	47,50	79,16	118,74	79,16	39,02	78,04	54,63
3-4	780,40	16,80	79,72	797,20	876,92	47,83	79,72	119,58	79,72	39,02	78,04	54,63
4-5	780,40	22,40	80,28	802,80	883,08	48,17	80,28	120,42	80,28	39,02	78,04	54,63
5-6	780,40	28,00	80,84	808,40	889,24	48,50	80,84	121,26	80,84	39,02	78,04	54,63
6-7	780,40	33,60	81,40	814,00	895,40	48,84	81,40	122,10	81,40	39,02	78,04	54,63
7-8	780,40	39,20	81,96	819,60	901,56	49,18	81,96	122,94	81,96	39,02	78,04	54,63
8-9	780,40	44,80	82,52	825,20	907,72	49,51	82,52	123,78	82,52	39,02	78,04	54,63
9-10	780,40	50,40	83,08	830,80	913,88	49,85	83,08	124,62	83,08	39,02	78,04	54,63
10-11	780,40	56,00	83,64	836,40	920,04	50,18	83,64	125,46	83,64	39,02	78,04	54,63
11-12	780,40	61,60	84,20	842,00	926,20	50,52	84,20	126,30	84,20	39,02	78,04	54,63
12-13	780,40	67,20	84,76	847,60	932,36	50,86	84,76	127,14	84,76	39,02	78,04	54,63
13-14	780,40	72,80	85,32	853,20	938,52	51,19	85,32	127,98	85,32	39,02	78,04	54,63
14-15	780,40	78,40	85,88	858,80	944,68	51,53	85,88	128,82	85,88	39,02	78,04	54,63
15-16	780,40	84,00	86,44	864,40	950,84	51,86	86,44	129,66	86,44	39,02	78,04	54,63
16-17	780,40	89,60	87,00	870,00	957,00	52,20	87,00	130,50	87,00	39,02	78,04	54,63
17-18	780,40	95,20	87,56	875,60	963,16	52,54	87,56	131,34	87,56	39,02	78,04	54,63
18-19	780,40	100,80	88,12	881,20	969,32	52,87	88,12	132,18	88,12	39,02	78,04	54,63
19-20	780,40	106,40	88,68	886,80	975,48	53,21	88,68	133,02	88,68	39,02	78,04	54,63
20-21	780,40	112,00	89,24	892,40	981,64	53,54	89,24	133,86	89,24	39,02	78,04	54,63
21-22	780,40	117,60	89,80	898,00	987,80	53,88	89,80	134,70	89,80	39,02	78,04	54,63
22-23	780,40	123,20	90,36	903,60	993,96	54,22	90,36	135,54	90,36	39,02	78,04	54,63
23-24	780,40	128,80	90,92	909,20	1.000,12	54,55	90,92	136,38	90,92	39,02	78,04	54,63
24-25	780,40	134,40	91,48	914,80	1.006,28	54,89	91,48	137,22	91,48	39,02	78,04	54,63
25-26	780,40	140,00	92,04	920,40	1.012,44	55,22	92,04	138,06	92,04	39,02	78,04	54,63
26-27	780,40	145,60	92,60	926,00	1.018,60	55,56	92,60	138,90	92,60	39,02	78,04	54,63
27-28	780,40	151,20	93,16	931,60	1.024,76	55,90	93,16	139,74	93,16	39,02	78,04	54,63
28-29	780,40	156,80	93,72	937,20	1.030,92	56,23	93,72	140,58	93,72	39,02	78,04	54,63
29-30	780,40	162,40	94,28	942,80	1.037,08	56,57	94,28	141,42	94,28	39,02	78,04	54,63
30-31	780,40	168,00	94,84	948,40	1.043,24	56,90	94,84	142,26	94,84	39,02	78,04	54,63
31-32	780,40	173,60	95,40	954,00	1.049,40	57,24	95,40	143,10	95,40	39,02	78,04	54,63
32-33	780,40	179,20	95,96	959,60	1.055,56	57,58	95,96	143,94	95,96	39,02	78,04	54,63
33-34	780,40	184,80	96,52	965,20	1.061,72	57,91	96,52	144,78	96,52	39,02	78,04	54,63
34-35	780,40	190,40	97,08	970,80	1.067,88	58,25	97,08	145,62	97,08	39,02	78,04	54,63

ΞΕΝΟΔΟΧΥΠΑΛΑΙΗΛΟΙ ΟΔΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α' (ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΟΔΟΧΗ, ΜΑΙΤΡ, ΟΥΡΩΦΟΙ Α', ΜΑΓΕΙΡΟΙ Α', ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΣ Κ.ΛΠ)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚΣ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΤΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ		ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΤΟΛΗΣ 10%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΟΥΤ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού	
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΙ/ΣΗΣ	ΑΝΩΤΕΡΑΣ 15%			Μείγρες 10% επί του βασικού μισθού	Τεχνίτες Ζαχαροπίστετες 5% επί του βασικού μισθού			
0-1	863,83	0,00	86,38	863,83	950,21	51,83	86,38	129,57	86,38	86,38	86,38	43,19	86,38	60,47
1-2	863,83	5,60	86,94	869,43	956,37	52,17	86,94	130,41	86,94	86,94	86,38	43,19	86,38	60,47
2-3	863,83	11,20	87,50	875,03	962,53	52,50	87,50	131,25	87,50	87,50	86,38	43,19	86,38	60,47
3-4	863,83	16,80	88,06	880,63	968,69	52,84	88,06	132,09	88,06	88,06	86,38	43,19	86,38	60,47
4-5	863,83	22,40	88,62	886,23	974,85	53,17	88,62	132,93	88,62	88,62	86,38	43,19	86,38	60,47
5-6	863,83	28,00	89,18	891,83	981,01	53,51	89,18	133,77	89,18	89,18	86,38	43,19	86,38	60,47
6-7	863,83	33,60	89,74	897,43	987,17	53,85	89,74	134,61	89,74	89,74	86,38	43,19	86,38	60,47
7-8	863,83	39,20	90,30	903,03	993,33	54,18	90,30	135,45	90,30	90,30	86,38	43,19	86,38	60,47
8-9	863,83	44,80	90,86	908,63	999,49	54,52	90,86	136,29	90,86	90,86	86,38	43,19	86,38	60,47
9-10	863,83	50,40	91,42	914,23	1005,65	54,85	91,42	137,13	91,42	91,42	86,38	43,19	86,38	60,47
10-11	863,83	56,00	91,98	919,83	1011,81	55,19	91,98	137,97	91,98	91,98	86,38	43,19	86,38	60,47
11-12	863,83	61,60	92,54	925,43	1017,97	55,53	92,54	138,81	92,54	92,54	86,38	43,19	86,38	60,47
12-13	863,83	67,20	93,10	931,03	1024,13	55,86	93,10	139,65	93,10	93,10	86,38	43,19	86,38	60,47
13-14	863,83	72,80	93,66	936,63	1030,29	56,20	93,66	140,49	93,66	93,66	86,38	43,19	86,38	60,47
14-15	863,83	78,40	94,22	942,23	1036,45	56,53	94,22	141,33	94,22	94,22	86,38	43,19	86,38	60,47
15-16	863,83	84,00	94,78	947,83	1042,61	56,87	94,78	142,17	94,78	94,78	86,38	43,19	86,38	60,47
16-17	863,83	89,60	95,34	953,43	1048,77	57,21	95,34	143,01	95,34	95,34	86,38	43,19	86,38	60,47
17-18	863,83	95,20	95,90	959,03	1054,93	57,54	95,90	143,85	95,90	95,90	86,38	43,19	86,38	60,47
18-19	863,83	100,80	96,46	964,63	1061,09	57,88	96,46	144,69	96,46	96,46	86,38	43,19	86,38	60,47
19-20	863,83	106,40	97,02	970,23	1067,25	58,21	97,02	145,53	97,02	97,02	86,38	43,19	86,38	60,47
20-21	863,83	112,00	97,58	975,83	1073,41	58,55	97,58	146,37	97,58	97,58	86,38	43,19	86,38	60,47
21-22	863,83	117,60	98,14	981,43	1079,57	58,89	98,14	147,21	98,14	98,14	86,38	43,19	86,38	60,47
22-23	863,83	123,20	98,70	987,03	1085,73	59,22	98,70	148,05	98,70	98,70	86,38	43,19	86,38	60,47
23-24	863,83	128,80	99,26	992,63	1091,89	59,56	99,26	148,89	99,26	99,26	86,38	43,19	86,38	60,47
24-25	863,83	134,40	99,82	998,23	1098,05	59,89	99,82	149,73	99,82	99,82	86,38	43,19	86,38	60,47
25-26	863,83	140,00	100,38	1003,83	1104,21	60,23	100,38	150,57	100,38	100,38	86,38	43,19	86,38	60,47
26-27	863,83	145,60	100,94	1009,43	1110,37	60,57	100,94	151,41	100,94	100,94	86,38	43,19	86,38	60,47
27-28	863,83	151,20	101,50	1015,03	1116,53	60,90	101,50	152,25	101,50	101,50	86,38	43,19	86,38	60,47
28-29	863,83	156,80	102,06	1020,63	1122,69	61,24	102,06	153,09	102,06	102,06	86,38	43,19	86,38	60,47
29-30	863,83	162,40	102,62	1026,23	1128,85	61,57	102,62	153,93	102,62	102,62	86,38	43,19	86,38	60,47
30-31	863,83	168,00	103,18	1031,83	1135,01	61,91	103,18	154,77	103,18	103,18	86,38	43,19	86,38	60,47
31-32	863,83	173,60	103,74	1037,43	1141,17	62,25	103,74	155,61	103,74	103,74	86,38	43,19	86,38	60,47
32-33	863,83	179,20	104,30	1043,03	1147,33	62,58	104,30	156,45	104,30	104,30	86,38	43,19	86,38	60,47
33-34	863,83	184,80	104,86	1048,63	1153,49	62,92	104,86	157,29	104,86	104,86	86,38	43,19	86,38	60,47
34-35	863,83	190,40	105,42	1054,23	1159,65	63,25	105,42	158,13	105,42	105,42	86,38	43,19	86,38	60,47

ΞΕΝΟΔΟΧΟΨΗΛΑΛΛΗΛΟΙ ΟΔΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

2. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β' (ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΥΠΝΟΔΟΜΑΤΙΩΝ, ΒΟΗΘΟΙ ΥΠΟΔΟΧΗΣ, ΟΥΡΩΡΟΙ Β', ΜΑΓΕΙΡΟΙ Β', Κ.Α.Π.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΨΙΔΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΠΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΛΟΜΑ ΠΡΟΥΨΙΔΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΤΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΛΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ		ΣΧΟΛΗΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ 15%	ΕΠΛΟΜΑ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΣΤΟΛΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΑΝΟΥΤ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Μόγερτες 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ	α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΠ/ΣΗΣ						
0-1	845,61	0,00	84,56	845,61	930,17	50,74	84,56	126,84	84,56	84,56	84,56	84,56	59,19
1-2	845,61	5,60	85,12	851,21	936,33	51,07	85,12	127,68	85,12	85,12	84,56	84,56	59,19
2-3	845,61	11,20	85,68	856,81	942,49	51,41	85,68	128,52	85,68	85,68	84,56	84,56	59,19
3-4	845,61	16,80	86,24	862,41	948,65	51,74	86,24	129,36	86,24	86,24	84,56	84,56	59,19
4-5	845,61	22,40	86,80	868,01	954,81	52,08	86,80	130,20	86,80	86,80	84,56	84,56	59,19
5-6	845,61	28,00	87,36	873,61	960,97	52,42	87,36	131,04	87,36	87,36	84,56	84,56	59,19
6-7	845,61	33,60	87,92	879,21	967,13	52,75	87,92	131,88	87,92	87,92	84,56	84,56	59,19
7-8	845,61	39,20	88,48	884,81	973,29	53,09	88,48	132,72	88,48	88,48	84,56	84,56	59,19
8-9	845,61	44,80	89,04	890,41	979,45	53,42	89,04	133,56	89,04	89,04	84,56	84,56	59,19
9-10	845,61	50,40	89,60	896,01	985,61	53,76	89,60	134,40	89,60	89,60	84,56	84,56	59,19
10-11	845,61	56,00	90,16	901,61	991,77	54,10	90,16	135,24	90,16	90,16	84,56	84,56	59,19
11-12	845,61	61,60	90,72	907,21	997,93	54,43	90,72	136,08	90,72	90,72	84,56	84,56	59,19
12-13	845,61	67,20	91,28	912,81	1004,09	54,77	91,28	136,92	91,28	91,28	84,56	84,56	59,19
13-14	845,61	72,80	91,84	918,41	1010,25	55,10	91,84	137,76	91,84	91,84	84,56	84,56	59,19
14-15	845,61	78,40	92,40	924,01	1016,41	55,44	92,40	138,60	92,40	92,40	84,56	84,56	59,19
15-16	845,61	84,00	92,96	929,61	1022,57	55,78	92,96	139,44	92,96	92,96	84,56	84,56	59,19
16-17	845,61	89,60	93,52	935,21	1028,73	56,11	93,52	140,28	93,52	93,52	84,56	84,56	59,19
17-18	845,61	95,20	94,08	940,81	1034,89	56,45	94,08	141,12	94,08	94,08	84,56	84,56	59,19
18-19	845,61	100,80	94,64	946,41	1041,05	56,78	94,64	141,96	94,64	94,64	84,56	84,56	59,19
19-20	845,61	106,40	95,20	952,01	1047,21	57,12	95,20	142,80	95,20	95,20	84,56	84,56	59,19
20-21	845,61	112,00	95,76	957,61	1053,37	57,46	95,76	143,64	95,76	95,76	84,56	84,56	59,19
21-22	845,61	117,60	96,32	963,21	1059,53	57,79	96,32	144,48	96,32	96,32	84,56	84,56	59,19
22-23	845,61	123,20	96,88	968,81	1065,69	58,13	96,88	145,32	96,88	96,88	84,56	84,56	59,19
23-24	845,61	128,80	97,44	974,41	1071,85	58,46	97,44	146,16	97,44	97,44	84,56	84,56	59,19
24-25	845,61	134,40	98,00	980,01	1078,01	58,80	98,00	147,00	98,00	98,00	84,56	84,56	59,19
25-26	845,61	140,00	98,56	985,61	1084,17	59,14	98,56	147,84	98,56	98,56	84,56	84,56	59,19
26-27	845,61	145,60	99,12	991,21	1090,33	59,47	99,12	148,68	99,12	99,12	84,56	84,56	59,19
27-28	845,61	151,20	99,68	996,81	1096,49	59,81	99,68	149,52	99,68	99,68	84,56	84,56	59,19
28-29	845,61	156,80	100,24	1002,41	1102,65	60,14	100,24	150,36	100,24	100,24	84,56	84,56	59,19
29-30	845,61	162,40	100,80	1008,01	1108,81	60,48	100,80	151,20	100,80	100,80	84,56	84,56	59,19
30-31	845,61	168,00	101,36	1013,61	1114,97	60,82	101,36	152,04	101,36	101,36	84,56	84,56	59,19
31-32	845,61	173,60	101,92	1019,21	1121,13	61,15	101,92	152,88	101,92	101,92	84,56	84,56	59,19
32-33	845,61	179,20	102,48	1024,81	1127,29	61,49	102,48	153,72	102,48	102,48	84,56	84,56	59,19
33-34	845,61	184,80	103,04	1030,41	1133,45	61,82	103,04	154,56	103,04	103,04	84,56	84,56	59,19
34-35	845,61	190,40	103,60	1036,01	1139,61	62,16	103,60	155,40	103,60	103,60	84,56	84,56	59,19

ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

3. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ' (ΚΑΜΑΡΙΕΡΑ (Δ.Α. 13/2000), ΒΟΗΘΟΙ ΣΕΡΒΙΤΟΡΩΝ, ΟΡΟΦΟΚΟΜΟΙ, ΒΟΗΘΟΙ ΜΠΟΥΦΕ, ΒΟΗΘΟΙ ΜΠΑΡ, ΜΑΓΕΙΡΟΙ Γ', ΒΟΗΘΟΙ ΤΕΧΝΗΤΗ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΗ Κ.ΑΠ.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΛΟΜΑ ΠΡΟΫΠΕΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΓΜΑΤΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΛΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ		ΣΧΟΛΗ ΑΝΩΤΕΡΑΣ	ΕΠΛΟΜΑ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΛΟΜΑ ΑΝΟΥΓ/ΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΕΠΛΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΛΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΠ/ΣΗΣ	10%			Μάγειρες 10% επί του βασικού μισθού	Καμαριέρες & Βοηθοί Τεχνητή Ζαχαροποιόσση 5% επί του βασικού μισθού		
0-1	828,87	0,00	82,89	828,87	911,76	49,73	82,89	124,33	82,89	82,89	41,44	82,89	58,02
1-2	828,87	5,60	83,45	834,47	917,92	50,07	83,45	125,17	83,45	82,89	41,44	82,89	58,02
2-3	828,87	11,20	84,01	840,07	924,08	50,40	84,01	126,01	84,01	82,89	41,44	82,89	58,02
3-4	828,87	16,80	84,57	845,67	930,24	50,74	84,57	126,85	84,57	82,89	41,44	82,89	58,02
4-5	828,87	22,40	85,13	851,27	936,40	51,08	85,13	127,69	85,13	82,89	41,44	82,89	58,02
5-6	828,87	28,00	85,69	856,87	942,56	51,41	85,69	128,53	85,69	82,89	41,44	82,89	58,02
6-7	828,87	33,60	86,25	862,47	948,72	51,75	86,25	129,37	86,25	82,89	41,44	82,89	58,02
7-8	828,87	39,20	86,81	868,07	954,88	52,08	86,81	130,21	86,81	82,89	41,44	82,89	58,02
8-9	828,87	44,80	87,37	873,67	961,04	52,42	87,37	131,05	87,37	82,89	41,44	82,89	58,02
9-10	828,87	50,40	87,93	879,27	967,20	52,76	87,93	131,89	87,93	82,89	41,44	82,89	58,02
10-11	828,87	56,00	88,49	884,87	973,36	53,09	88,49	132,73	88,49	82,89	41,44	82,89	58,02
11-12	828,87	61,60	89,05	890,47	979,52	53,43	89,05	133,57	89,05	82,89	41,44	82,89	58,02
12-13	828,87	67,20	89,61	896,07	985,68	53,76	89,61	134,41	89,61	82,89	41,44	82,89	58,02
13-14	828,87	72,80	90,17	901,67	991,84	54,10	90,17	135,25	90,17	82,89	41,44	82,89	58,02
14-15	828,87	78,40	90,73	907,27	998,00	54,44	90,73	136,09	90,73	82,89	41,44	82,89	58,02
15-16	828,87	84,00	91,29	912,87	1.004,16	54,77	91,29	136,93	91,29	82,89	41,44	82,89	58,02
16-17	828,87	89,60	91,85	918,47	1.010,32	55,11	91,85	137,77	91,85	82,89	41,44	82,89	58,02
17-18	828,87	95,20	92,41	924,07	1.016,48	55,44	92,41	138,61	92,41	82,89	41,44	82,89	58,02
18-19	828,87	100,80	92,97	929,67	1.022,64	55,78	92,97	139,45	92,97	82,89	41,44	82,89	58,02
19-20	828,87	106,40	93,53	935,27	1.028,80	56,12	93,53	140,29	93,53	82,89	41,44	82,89	58,02
20-21	828,87	112,00	94,09	940,87	1.034,96	56,45	94,09	141,13	94,09	82,89	41,44	82,89	58,02
21-22	828,87	117,60	94,65	946,47	1.041,12	56,79	94,65	141,97	94,65	82,89	41,44	82,89	58,02
22-23	828,87	123,20	95,21	952,07	1.047,28	57,12	95,21	142,81	95,21	82,89	41,44	82,89	58,02
23-24	828,87	128,80	95,77	957,67	1.053,44	57,46	95,77	143,65	95,77	82,89	41,44	82,89	58,02
24-25	828,87	134,40	96,33	963,27	1.059,60	57,80	96,33	144,49	96,33	82,89	41,44	82,89	58,02
25-26	828,87	140,00	96,89	968,87	1.065,76	58,13	96,89	145,33	96,89	82,89	41,44	82,89	58,02
26-27	828,87	145,60	97,45	974,47	1.071,92	58,47	97,45	146,17	97,45	82,89	41,44	82,89	58,02
27-28	828,87	151,20	98,01	980,07	1.078,08	58,80	98,01	147,01	98,01	82,89	41,44	82,89	58,02
28-29	828,87	156,80	98,57	985,67	1.084,24	59,14	98,57	147,85	98,57	82,89	41,44	82,89	58,02
29-30	828,87	162,40	99,13	991,27	1.090,40	59,48	99,13	148,69	99,13	82,89	41,44	82,89	58,02
30-31	828,87	168,00	99,69	996,87	1.096,56	59,81	99,69	149,53	99,69	82,89	41,44	82,89	58,02
31-32	828,87	173,60	100,25	1.002,47	1.102,72	60,15	100,25	150,37	100,25	82,89	41,44	82,89	58,02
32-33	828,87	179,20	100,81	1.008,07	1.108,88	60,48	100,81	151,21	100,81	82,89	41,44	82,89	58,02
33-34	828,87	184,80	101,37	1.013,67	1.115,04	60,82	101,37	152,05	101,37	82,89	41,44	82,89	58,02
34-35	828,87	190,40	101,93	1.019,27	1.121,20	61,16	101,93	152,89	101,93	82,89	41,44	82,89	58,02

ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΔΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ' (ΠΛΥΝΤΗΡΙΕΣ, ΣΙΔΕΡΩΤΕΣ, ΚΑΘΑΡΙΣΤΗΡΙΕΣ, ΑΝΤΙΖΕΡΗΣΕΙΣ Κ.ΛΠ.)

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΣΕ 27.3.2018 ΠΚ 4/28.3.2018 Αύξηση 1,5% 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ ανά 5,60 €	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ 10%	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΓΑΜΩΝ 1/1/2019 31/12/2019	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ		ΣΧΟΛΙΑ ΑΝΩΤΕΡΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 10%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΟΥΤΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Καθαριστές Λιαντέςρηδες 5% επί του βασικού μισθού	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΟΦΗΣ 10% επί του βασικού μισθού	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ 7% επί του βασικού μισθού
						ΤΑΧΥΡ-ΡΥΘΜΗΣ	α) ΜΕΣΗΣ β) ΜΕΤΕΚΠ/ΣΗΣ 10%					
0-1	792,08	0,00	79,21	792,08	871,29	47,52	79,21	118,81	79,21	39,60	79,21	55,45
1-2	792,08	5,60	79,77	797,68	877,45	47,86	79,77	119,65	79,77	39,60	79,21	55,45
2-3	792,08	11,20	80,33	803,28	883,61	48,20	80,33	120,49	80,33	39,60	79,21	55,45
3-4	792,08	16,80	80,89	808,88	889,77	48,53	80,89	121,33	80,89	39,60	79,21	55,45
4-5	792,08	22,40	81,45	814,48	895,93	48,87	81,45	122,17	81,45	39,60	79,21	55,45
5-6	792,08	28,00	82,01	820,08	902,09	49,20	82,01	123,01	82,01	39,60	79,21	55,45
6-7	792,08	33,60	82,57	825,68	908,25	49,54	82,57	123,85	82,57	39,60	79,21	55,45
7-8	792,08	39,20	83,13	831,28	914,41	49,88	83,13	124,69	83,13	39,60	79,21	55,45
8-9	792,08	44,80	83,69	836,88	920,57	50,21	83,69	125,53	83,69	39,60	79,21	55,45
9-10	792,08	50,40	84,25	842,48	926,73	50,55	84,25	126,37	84,25	39,60	79,21	55,45
10-11	792,08	56,00	84,81	848,08	932,89	50,88	84,81	127,21	84,81	39,60	79,21	55,45
11-12	792,08	61,60	85,37	853,68	939,05	51,22	85,37	128,05	85,37	39,60	79,21	55,45
12-13	792,08	67,20	85,93	859,28	945,21	51,56	85,93	128,89	85,93	39,60	79,21	55,45
13-14	792,08	72,80	86,49	864,88	951,37	51,89	86,49	129,73	86,49	39,60	79,21	55,45
14-15	792,08	78,40	87,05	870,48	957,53	52,23	87,05	130,57	87,05	39,60	79,21	55,45
15-16	792,08	84,00	87,61	876,08	963,69	52,56	87,61	131,41	87,61	39,60	79,21	55,45
16-17	792,08	89,60	88,17	881,68	969,85	52,90	88,17	132,25	88,17	39,60	79,21	55,45
17-18	792,08	95,20	88,73	887,28	976,01	53,24	88,73	133,09	88,73	39,60	79,21	55,45
18-19	792,08	100,80	89,29	892,88	982,17	53,57	89,29	133,93	89,29	39,60	79,21	55,45
19-20	792,08	106,40	89,85	898,48	988,33	53,91	89,85	134,77	89,85	39,60	79,21	55,45
20-21	792,08	112,00	90,41	904,08	994,49	54,24	90,41	135,61	90,41	39,60	79,21	55,45
21-22	792,08	117,60	90,97	909,68	1.000,65	54,58	90,97	136,45	90,97	39,60	79,21	55,45
22-23	792,08	123,20	91,53	915,28	1.006,81	54,92	91,53	137,29	91,53	39,60	79,21	55,45
23-24	792,08	128,80	92,09	920,88	1.012,97	55,25	92,09	138,13	92,09	39,60	79,21	55,45
24-25	792,08	134,40	92,65	926,48	1.019,13	55,59	92,65	138,97	92,65	39,60	79,21	55,45
25-26	792,08	140,00	93,21	932,08	1.025,29	55,92	93,21	139,81	93,21	39,60	79,21	55,45
26-27	792,08	145,60	93,77	937,68	1.031,45	56,26	93,77	140,65	93,77	39,60	79,21	55,45
27-28	792,08	151,20	94,33	943,28	1.037,61	56,60	94,33	141,49	94,33	39,60	79,21	55,45
28-29	792,08	156,80	94,89	948,88	1.043,77	56,93	94,89	142,33	94,89	39,60	79,21	55,45
29-30	792,08	162,40	95,45	954,48	1.049,93	57,27	95,45	143,17	95,45	39,60	79,21	55,45
30-31	792,08	168,00	96,01	960,08	1.056,09	57,60	96,01	144,01	96,01	39,60	79,21	55,45
31-32	792,08	173,60	96,57	965,68	1.062,25	57,94	96,57	144,85	96,57	39,60	79,21	55,45
32-33	792,08	179,20	97,13	971,28	1.068,41	58,28	97,13	145,69	97,13	39,60	79,21	55,45
33-34	792,08	184,80	97,69	976,88	1.074,57	58,61	97,69	146,53	97,69	39,60	79,21	55,45
34-35	792,08	190,40	98,25	982,48	1.080,73	58,95	98,25	147,37	98,25	39,60	79,21	55,45