



Π.Κ. 9/13.10.2016

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎ 210 88 14 922 = 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 2310 517 128 = 2310 517 119

Αθήνα, 10 Οκτωβρίου 2016

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 831

Προς:

1. **Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)**, Σόλωνος 87-89, (3^{ος} όροφος), 106 79 Αθήνα
2. **Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ)**, Εμμ. Μπενάκη 16, 106 78 Αθήνα
3. **Ένωση Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ)**, Χριστοπούλου 8, 184 54 Νίκαια
4. **Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ)**, Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα
5. **ΣΕΒ – σύνδεσμο επιχειρήσεων και βιομηχανιών**, Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΠΕΝΤ. 7/2016

Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

(του άρθρου 16 Α του ν. 1876/1990)

Συνεδρίασε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ. τη Δευτέρα 5 Σεπτεμβρίου 2016, ώρα 15:15, με την εξής σύνθεση: α) Χαράλαμπος Καλαματιανός, Αρεοπαγίτης (Πρόεδρος), β) Ηλίας Μάζος, Σύμβουλος της Επικρατείας (τακτικό μέλος), γ) Βασιλική Τύρου, Νομική Σύμβουλος του Κράτους (τακτικό μέλος), δ) Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος) και ε) Ιωάννης Τουτζαράκης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος).

Θέμα συνεδρίασεως η εξέταση των εφέσεων α) με αριθμό πρωτοκόλλου Μ-Δ: 599/006ΕΦ/29.6.2016 του ΣΕΒ - συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών, β) με αριθμό πρωτοκόλλου Μ-Δ: 605/007ΕΦ/30.6.2016 της Ένωσης Βιομηχανιών – Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδας (ΕΒΒΖΕ) και γ) με αριθμό πρωτοκόλλου Μ-Δ: 621/008/ΕΦ/7.7.2016 της Ομοσπονδίας Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (Ο.Ε.Ζ.Ε.) και της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και

Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) κατά της υπ' αριθμ. 5/2016 Διαιτητικής Απόφασεως Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας».

Κατά τη συνεδρίαση παραστάθηκαν οι εκκαλούσες ΣΕΒ – σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών, Ένωση Βιομηχανιών - Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδας (ΕΒΒΖΕ), Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), και Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), εκπροσωπούμενες από τον Χρήστο Κυριαζή, την Αικατερίνη Δασκαλάκη, τον Ιωάννη Λαγό, τον Ιωάννη Γλύκο και τους Νομικούς τους Συμβούλους Γιάννο Βάγια, Νικόλαο Δήμα και Αναστασία Πλατυπόδη, καθώς και η εφεσίβλητη Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ), εκπροσωπούμενη από τον Παναγιώτη Προύτζο, τον Γεώργιο Χότζογλου, τον Παναγιώτη Κούκο, τον Αναστάσιο Ζησόπουλο και τον Κωνσταντίνο Περτέση.

Με τις τρεις κρινόμενες εφέσεις προσβάλλεται η υπ' αριθμ. 5/2016 απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας».

Κατά γενική αρχή του δικαίου, και στην περίπτωση που δεν πρόκειται για διαδικασία ενώπιον δικαστηρίου διεπομένη από δικονομικές διατάξεις, όταν ο νόμος προβλέπει «έφεση» κατά απόφασης πρωτοβαθμίου οργάνου, απαιτείται για την παραδεκτή άσκησή της η προβολή με το εφετήριο σαφών και συγκεκριμένων, νομικών ή ουσιαστικών αιτιάσεων. Τέτοιες νομικές ή ουσιαστικές αιτιάσεις, και μάλιστα σαφείς και συγκεκριμένες, δεν περιλαμβάνουν οι ασκηθείσες από τον ΣΕΒ - σύνδεσμο επιχειρήσεων και βιομηχανιών και την Ένωση Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ) εφέσεις, στις οποίες αναφέρεται απλώς ότι «με την παρούσα ασκούμε έφεση κατά [της ανωτέρω απόφασης 5/2016 της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας] ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας». Η έλλειψη αυτή δεν καλύπτεται, εξ άλλου, από το υποβληθέν, με αριθμό πρωτοκόλλου Ο.ΜΕ.Δ. Μ-Δ: 723/16.8.2016, κοινό υπόμνημα των δύο εν λόγω εκκαλούντων. Για το λόγο αυτό οι δύο ως άνω εφέσεις πρέπει να απορριφθούν ως απαράδεκτες, το δε ανωτέρω υπόμνημα να εξετασθεί μόνο προς υποστήριξη της έφεσης που άσκησαν παραδεκτώς η Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ) και η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) κατά του Μέρους Β' («Πάσης Φύσεως Εργαστήρια Ζαχαρωδών») της εκκαλούμενης απόφασης και εντός του πλαισίου του μεταβιβαστικού αποτελέσματος της.

Με τον πρώτο λόγο έφεσης η ΟΕΖΕ και η ΓΣΕΒΕΕ επαναφέρουν τους προβληθέντες από την πρώτη- και απορριφθέντες σιωπηρώς - κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης και, εν συνεχεία, ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ισχυρισμούς, κατά τους οποίους α) η πρώτη εκκαλούσα εργοδοτική οργάνωση ΟΕΖΕ δεν έχει την απαιτούμενη για την συμμετοχή σε διαπραγματεύσεις προς τον σκοπό της κατάρτισης συλλογικής σύμβασης εργασίας στον κλάδο των επιχειρήσεων - εργαστηρίων ζαχαροπλαστικής (και, συνεπώς, και για τη συμμετοχή σε σχετικές διαδικασίες διαιτησίας) ικανότητα και αντιπροσωπευτικότητα, εφ' όσον επί συνόλου 5.455 επιχειρήσεων του κλάδου, σύμφωνα με την από 5.1.2016 πρόταση του μεσολαβητή, εκπροσωπεί μόνο 1.405 επιχειρήσεις, ενώ στις τελευταίες αρχαιρεσίες (προφανώς για την ανάδειξη των οργάνων διοίκησής της) έλαβαν μέρος 865 επιχειρήσεις, και β) δεν προκύπτει, αντιστοίχως, η αντιπροσωπευτικότητα της εφεσίβλητης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων. Ο λόγος αυτός έφεσης είναι απορριπτέος και ως προς τα δύο σκέλη του. Ως προς μεν το πρώτο, ως νόμω αβάσιμος, διότι ο νόμος δεν απαιτεί την «αντιπροσωπευτικότητα» της εργοδοτικής οργάνωσης, ως στοιχείο της «ικανότητάς» της για τη συμμετοχή στην κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, και, συνεπώς, και στη σχετική διαιτητική διαδικασία (βλ. ιδίως τις διατάξεις των παραγράφων 1 περ. α' εδαφ. β' και 2 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990, οι οποίες αναφέρονται ειδικώς στην «αντιπροσωπευτικότητα» της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και όχι και της εργοδοτικής οργάνωσης). Ως προς δε το δεύτερο, ως απαραδέκτως προβαλλόμενος ενώπιον των Επιτροπών Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., διότι αρμόδιο όργανο για την επίλυση τυχόν αμφισβητήσεων περί την «αντιπροσωπευτικότητα» των συνδικαλιστικών οργάνωσεων των εργαζομένων είναι, κατά το νόμο (άρθρο 6 παρ. 2 ν. 1876/1990), η Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, αποφαινομένη επί προσφυγής, ασκουμένης εντός ορισμένης προθεσμίας (10 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου, με το οποίο ασκείται από συνδικαλιστική οργάνωση το δικαίωμα προς διαπραγμάτευση) με αποτέλεσμα την αναστολή των διαπραγματεύσεων.

Με τον δεύτερο λόγο έφεσης προβάλλεται ότι, κατ' εσφαλμένη εκτίμηση των στοιχείων του φακέλου, προέβη η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας με την εκκαλούμενη απόφαση στον καθορισμό των αμοιβών (μισθών των τεχνιτών και βοηθών, ημερομισθίων των λαντζέρηδων, επιδομάτων) και των λοιπών όρων εργασίας των απασχολούμενων στα εργαστήρια ζαχαρωδών, κατά τρόπο ο οποίος δεν ανταποκρίνεται στην πραγματική οικονομική κατάσταση του κλάδου.

Η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας έλαβε υπόψη της όλα τα στοιχεία του φακέλου που προσκομίσθηκαν ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Αξιολόγησε δε ιδιαίτερος τα εξής:

i. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ι.Κ.Α., τα οποία παρατίθενται στην υπ' αριθμ. πρωτ. 776/30.11.2015 έκθεση – πρόσκληση του Μεσολαβητή, τον μήνα Απρίλιο 2015 παρατηρείται αύξηση των μισθωτών – ασφαλισμένων των εν γένει δραστηριοποιούμενων επιχειρήσεων στον κλάδο των ζαχαρωδών έναντι του μηνός Ιανουαρίου σε ποσοστό 28,2%. Παρατηρείται επίσης αύξηση των ασφαλισμένων μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων αυξήθηκε σε ποσοστό 118,2% ενώ ο αριθμός των πλήρως απασχολούμενων σε ποσοστό 11,5%.

ii. Οι καθορισθείσες με την από 29 Ιουλίου 2010 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (κηρυχθείσα υποχρεωτική με την απόφαση 11302/648/15.6.2011 της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΦΕΚ τεύχος Β' 1448/17.6.2011) αμοιβές των εργαζομένων στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις και τα λοιπά εργαστήρια ζαχαρωδών προϊόντων μειώθηκαν κατά 15% περίπου, ειδικώς ως προς το εργατοτεχνικό προσωπικό των εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων που ενδιαφέρει εν προκειμένω, με την από 10.8.2012 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ των ΓΣΕΒΕΕ και ΟΕΖΕ αφ' ενός και της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων αφ' ετέρου (Πράξη Κατάθεσης Υπουργείου Εργασίας: 17/20.8.2012). Εξ άλλου, από την επεξεργασία των στοιχείων που διαθέτει το Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ., στην οποία προέβη ο Μεσολαβητής με την ως άνω έκθεση – πρόσκλησή του (επεξεργασία, τα πορίσματα της οποίας δεν αμφισβητούνται με αναφορά σε συγκεκριμένα στοιχεία από τους εκκαλούντες), προκύπτει μείωση των αποδοχών των ασφαλισμένων μισθωτών στον εν γένει κλάδο των ζαχαρωδών την περίοδο Ιανουαρίου 2012 – Απριλίου 2015 ανερχομένη σε 27,64% για τον μέσο μισθό και σε 26,6% για το μέσο ημερομίσθιο. Η μείωση εμφανίζεται μεγαλύτερη στους ασφαλισμένους μερικής απασχόλησης (μέσο ημερομίσθιο -30,3%, μέσος μισθός -32,9%) έναντι των ασφαλισμένων πλήρους απασχόλησης (μέσο ημερομίσθιο -21%, μέσος μισθός -21,2%). Τον μήνα Απρίλιο 2015 το μέσο ημερομίσθιο και ο μέσος μισθός για τους ασφαλισμένους πλήρους απασχόλησης καταγράφονται σε 39,3 ευρώ και 944,7 ευρώ, αντιστοίχως, έναντι 49,8 ευρώ και 1.198,3 ευρώ τον μήνα Ιανουάριο 2012.

iii. Η εργοδοτική πλευρά επικαλέσθηκε κατά την διαδικασία που προηγήθηκε το γεγονός ότι μετά τη λήξη της ισχύος των ανωτέρω συλλογικών ρυθμίσεων προσέλαβε προσωπικό με τον κατώτατο νόμιμο μισθό. Η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει, όπως έχει γίνει άλλωστε δεκτό και με προηγούμενη απόφασή της (Δ.Α. Πενταμ. 2/2015), ότι σε χρονική περίοδο έλλειψης συλλογικών ρυθμίσεων (και μάλιστα υπό τις δεδομένες, κοινώς γνωστές, συνθήκες αυξημένης ανεργίας) οι εργοδότες ευρίσκονται σε ιδιαίτερα πλεονεκτική θέση έναντι των εργαζομένων κατά

τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας και, κατά συνέπεια, οι συμβάσεις αυτές είναι πολύ ασθενές στοιχείο για την αιτιολόγηση ουσιαστικής διαιτητικής κρίσης.

iv. Οι εκκαλούσες προσκόμισαν ήδη κατά την διαδικασία ενώπιον του Μεσολαβητή στοιχεία της Διεύθυνσης Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP (με ημερομηνία 24.7.2013), σύμφωνα με τα οποία «Η αξία της εγχώριας αγοράς των εργασθηρίων ζαχαροπλαστικής μειώθηκε κατά 6% περίπου την περίοδο 2012/2011 και κατά 4,6% το 2011 σε σχέση με το 2010. Σύμφωνα με τις ισχύουσες συνθήκες και τάσεις της αγοράς, η πτωτική πορεία των πωλήσεων του κλάδου θα συνεχισθεί και το 2013 και αναμένεται να είναι ελαφρώς μεγαλύτερη για τον κλάδο των ζαχαροπλασθειών σε σχέση με τον κλάδο της βιομηχανικής αρτοποιίας ... Το σύνολο του ενεργητικού δείγματος των 54 επιχειρήσεων ζαχαροπλαστικής [για τις οποίες υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία ισολογισμού των χρήσεων 2010 και 2011] παρουσίασε μείωση 3% το 2011 σε σχέση με το 2010, ενώ μεγαλύτερη ήταν η μείωση για τα ίδια κεφάλαια (-6,8%). Οι συνολικές πωλήσεις των εταιρειών του δείγματος μειώθηκαν κατά 7,1% το 2011 έναντι του προηγούμενου έτους, ενώ σημαντική μείωση κατά 50% παρουσίασαν τα καθαρά (προ φόρου) κέρδη την ίδια περίοδο». Προσκόμισαν επίσης το από 3 Σεπτεμβρίου 2014 Δελτίο Τύπου του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ (IME - ΓΣΕΒΕΕ), στο οποίο παρατίθενται τα συμπεράσματα έρευνας που διενεργήθηκε από το εν λόγω Ινστιτούτο σε συνεργασία με την εταιρεία MARC A.E. τον Ιούλιο 2014 («Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις»). Κατά τα αναφερόμενα στο εν λόγω Δελτίο Τύπου, το Ινστιτούτο εκτιμά ότι η συνολική πτώση στο τζίρο την περίοδο Ιουλίου 2013 – Ιουλίου 2014 άγγιξε το 20%. Το στοιχείο αυτό είναι ληπτέο υπόψη από την Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας με την επισήμανση, όμως, ότι περιέχει εκτιμήσεις, οι οποίες δεν αφορούν ειδικώς τα εργαστήρια ζαχαροπλαστικής αλλά αναφέρεται γενικώς στις επιχειρήσεις με προσωπικό 0-49 άτομα. Περιορισμένη δε σημασία έχουν εξ άλλου και τα προσκομισθέντα δημοσιεύματα τα οποία είτε αφορούν άλλους κλάδους (από 11.6.2014 δημοσίευμα σχετικά με έρευνα που διενεργήθηκε για λογαριασμό της Ομοσπονδίας Αρτοποιών Ελλάδος) είτε περιέχουν εκτιμήσεις της εργοδοτικής πλευράς, οι οποίες δεν επιβεβαιώνονται από κρατικούς ή άλλους τρίτους φορείς.

v. Είναι ληπτέες υπόψη τόσο οι συνθήκες ανταγωνισμού που επικρατούν στην αγορά όσο και η αύξηση του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας σε 24% από 23%.

Ενόψει όλων των ανωτέρω, η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει ότι παρίσταται εύλογος ο καθορισμός, με την εκκαλούμενη απόφαση, των αμοιβών (μισθών και ημερομισθίων, κατά περίπτωση) των απασχολουμένων στα εργαστήρια ζαχαροπλαστικής σε ποσοστό μειωμένο κατά 24,5% έως 25,3% σε σχέση με την από 29 Ιουλίου 2010 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, σε συνδυασμό με την κατάργηση του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας και τις λοιπές ρυθμίσεις περί επιδομάτων (για

ορισμένες από τις οποίες βλ κατωτέρω). Πρέπει, ως εκ τούτου, να απορριφθεί ως αβάσιμος ο δεύτερος λόγος έφεσης ως προς τα σκέλη (i), (ii) και (iii) αυτού, με τα οποία προβάλλονται αιτιάσεις ως προς τον καθορισμό των βασικών μισθών των βοηθών και των τεχνιτών και των ημερομισθίων των λαντζερήδων.

Εφ' όσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά, δεν αποκλείεται η διάκριση των εργαζομένων σε ειδικότητες, με διαιτητική απόφαση, εν όψει της φύσεως της παρεχομένης εργασίας, προς τον σκοπό του καθορισμού της προσήκουσας αμοιβής. Η ειδικότητα του αρχιτεχνίτη δεν εισάγεται το πρώτον στον κλάδο των ζαχαρωδών με την εκκαλούμενη απόφαση (B.2.3). Αντιθέτως, την ειδικότητα αυτή προέβλεπαν και οι προηγούμενες σχετικές συλλογικές ρυθμίσεις (από 14.6.2004 Σ.Σ.Ε, Β.5, από 29.3.2006 Σ.Σ.Ε. Β.5, από 29.3.2008 Σ.Σ.Ε., Β.5, από 10.8.2012 Σ.Σ.Ε., άρθρο 2), οι οποίες, όπως και η επίμαχη διάταξη της εκκαλουμένης, όριζαν περαιτέρω ότι ο μηνιαίος μισθός του αρχιτεχνίτη «καθορίζεται από ελεύθερες συμφωνίες και δεν μπορεί να είναι κατώτερος του μηνιαίου μισθού του τεχνίτου αυξημένου κατά το ποσοστό 20%». Οι εκκαλούσες στρέφονται με την έφεση κατά της ομοίου περιεχομένου διατάξεως της εκκαλουμένης (B.2.3) και ζητούν την κατάργηση της ειδικότητας του αρχιτεχνίτη. Συναφώς, προσάπτεται στην εν λόγω διάταξη, με το υπόμνημα του ΣΕΒ και της ΕΒΒΖΕ, ότι δεν δίνει τον ορισμό του αρχιτεχνίτη. Ο λόγος αυτός της έφεσης (υπό ΙΙ 5 ιν) είναι απορριπτέος, εφ' όσον οι εκκαλούσες δεν επικαλούνται ότι, κατά την εφαρμογή των αντίστοιχων διατάξεων των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, είχαν προκύψει ουσιώδεις δυσχέρειες μεταξύ των μερών ως προς τον προσδιορισμό των εργαζομένων που έχουν την ειδικότητα του αρχιτεχνίτη, ούτε προβάλλουν, με σαφείς και συγκεκριμένους ισχυρισμούς, μεταβολή των συνθηκών εργασίας στον κλάδο σε βαθμό που να επιβάλλεται ή, πάντως, να δικαιολογείται η κατάργηση της ανωτέρω ειδικότητας.

Η εκκαλούμενη απόφαση προβλέπει επίδομα πολυετούς υπηρεσίας 5% ανά τριετία και για δέκα τριετίες (B.3.2), οριζόμενου πάντως ότι ισχύει η κατά το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012 αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων. Εκτιμώντας το σύνολο των στοιχείων του φακέλου, η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει, κατά μερική αποδοχή του σχετικού λόγου της έφεσης (υπό ΙΙ 5 ν), ότι υπό τις παρούσες οικονομικές συνθήκες οι προβλεπόμενες τριετίες πρέπει να περιορισθούν σε έξι.

Με την εκκαλούμενη απόφαση χορηγείται (B.3.4) επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης στους αποφοίτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης καθώς και επίδομα στους αποφοίτους των «ταχύρρυθμων» (10% και 5% αντιστοίχως επί των βασικών μισθών ή ημερομισθίων), ορίζεται δε περαιτέρω ότι «το επίδομα καταβάλλεται από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέτει αποδεδειγμένα στον εργοδότη το πιστοποιητικό σπουδών». Εξ άλλου, στο προοίμιο της εκκαλουμένης («Κεφάλαιο Β' - Σκέψεις και κρίσεις της Επιτροπής Διαιτησίας», σελ. 29 και 30)

αναφέρονται και τα ακόλουθα: «Είναι βάσιμη η σκέψη της εργοδοτικής πλευράς ότι το επίδομα σπουδών πρέπει να καταβάλλεται όταν αυτές σχετίζονται με την εργασία που καλείται να εκτελέσει ο εργαζόμενος. Εναπόκειται στα μέρη της συλλογικής διαφοράς να οργανώσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τη σύνδεση αυτού του επιχειρήματος με τον αντίστοιχο όρο της συλλογικής ρύθμισης ... Δεν γίνεται δεκτή η πρόταση να μη θεσπισθεί επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης, διότι ο περιορισμός των επιδομάτων λόγω σπουδών δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας. Είναι διάφορο το θέμα να συζητήσουν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς ποιες σπουδές είναι κατάλληλες να λαμβάνονται υπόψη για την καταβολή του επιδόματος εκπαίδευσης σε κάθε τομέα οικονομικής δραστηριότητας». Στη συνέχεια των επισημάνσεων αυτών δεν περιελήφθη σχετική ρήτρα στο κανονιστικό μέρος της εκκαλουμένης. Η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας, κατά μερική αποδοχή του σχετικού λόγου της έφεσης (υπό ΙΙ 5 νι), κρίνει ότι για λόγους ασφαλείας δικαίου και προς αποφυγή τυχόν αμφισβητήσεων επιβάλλεται η μεταρρύθμιση της επίμαχης ρύθμισης της εκκαλουμένης απόφασης (Β.3.4) με την προσθήκη ρητής διάταξης, κατά την οποία η καταβολή του επιδόματος σπουδών προϋποθέτει την ανάθεση εργασίας συναφούς προς το αντικείμενο των σπουδών.

Η εκκαλουμένη προβλέπει, περαιτέρω, επίδομα γάμου 10% (Β.3.3) Με την ρήτρα αυτή επαναλαμβάνεται πάγια ρύθμιση των προηγούμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας του κλάδου (από 14.6.2004 Σ.Σ.Ε., Β.10, από 29.5.2006 Σ.Σ.Ε., Β.10, από 29.5.2008 Σ.Σ.Ε., Β.10, από 29.7.2010 Σ.Σ.Ε., άρθρο 4 παρ. 1, από 10.8.2012 Σ.Σ.Ε., άρθρο 3 παρ.1), ενώ, εξ άλλου, η εκκαλουμένη διαλαμβάνει στο προοίμιό της (σελ. 29 και 30) σχετικές αιτιολογικές σκέψεις, κατά τις οποίες, αφ' ενός, «το επίδομα γάμου ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες του εργαζόμενου και χορηγείται διότι οι ανάγκες του έγγαμου είναι διαφορετικές από αυτές του άγαμου και στην τρέχουσα οικονομική συγκυρία είναι πιθανό να μην έχουν εργασία και οι δύο σύζυγοι» και, αφ' ετέρου, «ο περιορισμός των επιδομάτων λόγω σπουδών δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας». Υπό τα δεδομένα αυτά, οι ως άνω ρυθμίσεις της εκκαλουμένης αιτιολογούνται επαρκώς με αναφορά σε νόμιμα στοιχεία, απορριπτομένου του περί του αντιθέτου λόγου εφέσεως.

Ο καθορισμός με διαιτητική απόφαση του αριθμού των ημερών εβδομαδιαίας εργασίας πρέπει να γίνεται κατ' αρχήν με ενιαίο τρόπο, μετά συνεκτίμηση των συνθηκών και ιδιαιτεροτήτων του οικείου κλάδου, λαμβανομένων υπόψη και των σχετικών ισχυρισμών των μερών. Εν προκειμένω, συνεκτιμώντας αφ' ενός τις συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο των ζαχαρωδών, όπως αυτές προκύπτουν από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη μεσολάβηση και την διαδικασία ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας (και ιδίως την προεκτεθείσα αύξηση των πλήρως και μερικώς απασχολουμένων στον ανωτέρω κλάδο), και λαμβάνοντας αφ' ετέρου

υπόψη ότι, κατά την προηγηθείσα διαδικασία, οι εκκαλούσες δεν προέβλεπαν ειδικούς ισχυρισμούς ούτε επικαλέσθηκαν συγκεκριμένα στοιχεία προς υποστήριξη του αιτήματός τους για καθιέρωση εξαήμερης εργασίας, η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει, όπως έγινε δεκτό και με την εκκαλουμένη, ότι πρέπει να ορισθούν σε πέντε οι ημέρες εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων που καταλαμβάνονται από το επίμαχο Μέρος Β' της εκκαλουμένης. Τούτο προέβλεπαν και οι προϊσχύσασες συλλογικές ρυθμίσεις του κλάδου (ήδη από την υπ' αριθμ. 27/1984 απόφαση του Δευτεροβαθμίου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου Πειραιά, κηρυχθείσα εκτελεστή με την υπ' αριθμ. 13239/9.4.1984 απόφαση, με εντολή Υπουργού, του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, ΦΕΚ Β' 231/12.4.1984, η οποία διατηρήθηκε σε ισχύ και με τις επακολουθήσασες, αλληλοδιαδόχως ισχύσασες, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις που αφορούσαν τον ανωτέρω κλάδο). Κρίνεται, συνεπώς, κατά πλειοψηφία ότι πρέπει να απορριφθεί ο περί του αντιθέτου λόγος εφέσεως, όπως προβάλλεται καθ' ερμηνεία του εφετηρίου (υπό II 5 vii).

Αντιθέτως, κατά τη γνώμη του μέλους Ιωάννη Τουτζαράκη που μειοψήφησε, αναφέρονται τα εξής:

«1. Δεν υπάρχει αιτιολογία για το μέγεθος της οικονομικής επιβάρυνσης που θα προκαλέσει η απόφαση.

Στο άρθρο 16 του Ν. 1876/1990 παρ. 5 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 3 παρ. 3 της ΠΥΣ 6/2012 «ο διαιτητής λαμβάνει υπόψη ...και κυρίως τις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, τη μείωση του μοναδικού κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του δημοσιονομικού προγράμματος και την παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά».

Επομένως, κάθε διαιτητική απόφαση πρέπει να αναφέρει ρητά αν με τη συγκεκριμένη ρύθμιση αυξάνεται ή μειώνεται το συνολικό κόστος εργασίας και το μοναδικό κόστος εργασίας, κατά πόσο. Σε αντίθετη περίπτωση δεν υπάρχει οικονομική αιτιολογία, δηλαδή για ποιο λόγο η διαιτητική απόφαση κατέληξε σε αυξήσεις ή μειώσεις του όποιου μεγέθους.

Ως σημείο αναφοράς δεν είναι νόμιμο ούτε οικονομικά συνετό να λαμβάνεται ότι προβλεπόταν σε κάποια συλλογική ρύθμιση που δεν έχει νομική ισχύ και οικονομικό αντίκρισμα εδώ και πολλά χρόνια.

Με κάθε τρόπο οφείλουν οι διαιτητές να έχουν αναφορά στην παρούσα εργασιακή και οικονομική πραγματικότητα, την οποία θα επηρεάσουν με την απόφασή τους.

Από την παρούσα διαιτητική απόφαση λείπει αυτός ο οικονομικός συλλογισμός.

Εάν χορηγηθεί το επίδομα γάμου 10% για το οποίο υπάρχει αιτιολογία με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων, για το επίδομα σπουδών ύψους 10% στους αποφοίτους τουριστικών σχολών και προβλεφθεί εβδομάδα 5 ημερών, οπότε αυξάνεται το κόστος της 6^{ης} ημέρας απασχόλησης, ποια θα είναι η συνολική επιβάρυνση του κόστους εργασίας και ποιες θα είναι οι επιπτώσεις. Η διαιτητική απόφαση αιτιολογεί τις επιμέρους διατάξεις αλλά δεν κάνει σκέψεις για το μείζον, δηλαδή πόση είναι η συνολική επιβάρυνση που προκαλείται και αν υπακούει η τυχόν αύξηση σε οικονομική λογική.

Για το λόγο αυτό προτείνω την εξής συμπληρωματική διάταξη στο ήδη υφιστάμενο κείμενο της διαιτητικής απόφασης.

Αν με τις ελάχιστες αποδοχές που προβλέπονται από τις διατάξεις της διαιτητικής απόφασης προβλέπονται αμοιβές κατώτερες από αυτές που καταβάλλονται ήδη με γραπτή ή προφορική σύμβαση ή επιχειρησιακή συνήθεια οι συμφωνημένες αυτές αποδοχές δε θίγονται.

Αν με τις ελάχιστες αποδοχές που προβλέπονται από τις διατάξεις της διαιτητικής απόφασης προκύπτουν κατά τη διάρκεια ισχύος της διαιτητικής απόφασης αμοιβές μεγαλύτερες του 5% από αυτές που καταβάλλονται ήδη με γραπτή ή προφορική σύμβαση ή επιχειρησιακή συνήθεια, οι αποδοχές κατά το ποσό που ξεπερνούν το 5% δεν καταβάλλονται, εφόσον οι μεικτές αποδοχές για πλήρη απασχόληση, κατά την έκδοση της διαιτητικής απόφασης υπερέβαιναν τα 1000 ευρώ μεικτά (η αναλογικά σε περίπτωση μερικής απασχόλησης.)

Με αυτή τη διατύπωση μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι δε θα υπάρξουν μειώσεις και ότι τουλάχιστον δε θα υπάρξουν αυξήσεις μεγαλύτερες του 5%, πράγμα που κατά την κρίση μου δικαιολογείται, με δεδομένο ότι έχουν ήδη περιορισθεί πλέον σημαντικά οι μειώσεις μισθών στο συγκεκριμένο δηλαδή φθάνουν σε ένα σημείο ισορροπίας χώρο και μάλιστα χωρίς παρέμβαση τρίτου, όπως προκύπτουν από τα στοιχεία που αναφέρει ο μεσολαβητής αλλά και επειδή μια αθέλητη υπερβολική αύξηση μισθών θα ανέκοπτε τη δυναμική αύξησης θέσεων απασχόλησης που εμφανίζει ο συγκεκριμένος χώρος ή θα δημιουργούσε τριβές σε ατομικό επίπεδο.

2. Εβδομάδα πέντε ή έξι ημερών

Η διαιτητική απόφαση προβλέπει ότι θα ισχύει στο χώρο εβδομάδα πέντε ημερών και παραπέμπει για τη ρύθμιση των ημερών της εβδομαδιαίας απασχόλησης και στην 25/83 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών. Η απόφαση, είναι η μόνη ρητή ρύθμιση που υπήρξε για το θέμα του πενθήμερου. Στη συνέχεια με τη ρήτρα περί διατήρησης των προηγούμενων όρων παρέμεινε σε ισχύ μέχρι την κατάργησή της με την ΠΥΣ 6/2012. Η παρούσα διαιτητική απόφαση με τη σχετική της ρύθμιση δεν επιτρέπει τη δυνατότητα διαφορετικής γραπτής ατομικής συμφωνίας εργαζόμενου και εργοδότη.

Έχουμε πλήρη υποκατάσταση και του κάθε εργαζόμενου ατομικά και του κάθε εργοδότη ατομικά με το επιχείρημα ότι ο ασθενέστερος εργαζόμενος θα υποκύψει στην υπερεξουσία του εργοδότη. Ας σημειωθεί ότι οι χώροι εργασίας που αφορά η διαιτητική απόφαση χαρακτηρίζονται από μικρό αριθμό απασχολούμενων και μικροεργοδότες. Η διαφορά διαπραγματευτικής ισχύος κατά κανόνα, αν υπάρχει, είναι ασήμαντη. Αντί η παρούσα διαιτητική ρύθμιση της πενταμελούς, η οποία κατά τα τρία πέμπτα αποτελείται από δικαστές που δεν έχουν επιλεγεί από τα μέρη, να επιτρέψει στα δύο μέρη να βρουν στα πλαίσια του Νόμου, τι είναι λειτουργικό για το συγκεκριμένο χώρο εργασίας, όπως γίνεται σε πολλούς εργασιακούς χώρους, πχ. στα ξενοδοχεία, στον επισιτισμό, στις κλινικές, αντί να αποδεχθεί ότι δια της ΠΥΣ 2012 αρθ.2 παρ. 4 έχουν λήξει όλες οι συλλογικές ρυθμίσεις και προβλέφθηκε μετενέργεια μόνο για τέσσερα επιδόματα, επιλέγει η διαιτητική απόφαση να παραπέμψει σε μια απόφαση διαιτητικού δικαστηρίου του 1983, παρωχημένη και εκτός σημερινής πραγματικότητας. Η παρούσα, διαιτητική απόφαση δεν προβλέπει καμία ευελιξία που θα ανταποκρίνεται στις ειδικές συνθήκες, ούτε επιτρέπει τη δυνατότητα ατομικής συμφωνίας ούτε και αν ήδη υπάρχει ανάλογη συμφωνία με ατομική σύμβαση. Η παραπομπή σε άλλη ρύθμιση (πέραν του ότι δεν είναι νόμιμη) δεν είναι επαρκής λόγος, επαρκής αιτιολογία για τη θέσπιση πενθήμερης απασχόλησης στο συγκεκριμένο χώρο, και μάλιστα χωρίς καμία δυνατότητα ευελιξίας.

Αναβιώνει ρυθμίσεις που μάλιστα δεν έχουν τριμερή χαρακτήρα, δεν πηγάζουν από την ελεύθερη βούληση των μερών αλλά από την εποχή που κυριαρχούσαν τα διαιτητικά δικαστήρια και υπήρχε περιορισμένη συλλογική αυτονομία των κοινωνικών μερών και αυξημένες ρυθμιστικές αρμοδιότητες των δικαστών των διαιτητικών δικαστηρίων, και παραπέμπει σε αυτές πράγμα μη νόμιμο.

Στο συγκεκριμένο θέμα η απλούστερη και πραγματιστική λύση θα ήταν να προβλέψει η διαιτητική απόφαση ότι αν δεν ορισθεί διαφορετικά με γραπτή ατομική σύμβαση ισχύει εβδομάδα 5 ή 6 ημερών, δηλαδή να επιτρέπεται να υπάρχει διαφοροποίηση με ατομική σύμβαση.

Παραδείγματα τέτοιων ρυθμίσεων που παρέχουν κάποια ευελιξία στους ενδιαφερομένους υπάρχουν ήδη στη διαιτητική απόφαση ΔΑ 5/2016 της πενταμελούς, που αφορούσε τις ιδιωτικές κλινικές, η οποία στο άρθρο 3 ορίζει ότι οι καθοριζόμενες με την παρούσα αποδοχές οφείλονται για εργασία συνεχούς ωραρίου έως 8ωρη εργασία ανά ημέρα, 40 ωρών εβδομαδιαίως συνολικά καταμεριζόμενη κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε 5 ή 6 ημέρες ανά εβδομάδα. (συμμετείχαν τέσσερα από τα πέντε μέλη της παρούσας σύνθεσης), αλλά και το άρθρο 9 της υπ. αριθμόν 7/2016 διαιτητικής απόφασης της τριμελούς που αφορούσε τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων του Ν. Ηρακλείου, η οποία με άλλη διατύπωση επέτρεψε την απασχόληση των μισθωτών

πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερησίας και εβδομαδιαίας απασχόλησης» υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας επί περιόδου 8 το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας» και με το άρθρο 22 προέβλεψαν υπό προϋποθέσεις την εργασία την έκτη ημέρα. Δεν υπάρχει αιτιολόγηση γιατί δε μπορεί να προβλεφθεί ειδικά σε αυτή την κατηγορία κάτι ανάλογο. Όπως δεν υπάρχει και επαρκής αιτιολόγηση αν η εβδομάδα πέντε εργάσιμων ημερών εξυπηρετεί καλύτερα από την εβδομάδα έξι ημερών. Η αδυναμία ουσιαστικής αξιολόγησης των επιπτώσεων της εβδομάδας πέντε ή έξι ημερών στο συγκεκριμένο χώρο με τις ιδιαίτερες ανάγκες του καθιστά αναίτιολόγητη και τη μία και την άλλη επιλογή. Η παρουσίαση των ουσιαστικών στοιχείων αποτελεί ευθύνη των μερών της διαπραγμάτευσης. Η τυχόν έλλειψή τους όμως επιβαρύνει και τη διαιτητική απόφαση. Η διαιτητική απόφαση δεν είναι σε θέση να αξιολογήσει τις επιπτώσεις της θέσπισης του κανόνα περί πενθημέρου. Η επίκληση νόμων ή ρυθμίσεων – ειδικά ρυθμίσεων που δεν ισχύουν – δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία. Η διαιτητική απόφαση θέτει κανόνες, δεν ερμηνεύει κανόνες και θα έπρεπε να επικαλείται οικονομικά, εργασιακά και άλλα πραγματικά δεδομένα, στοιχεία που λείπουν. Αυτή η έλλειψη δε μπορεί να υποκατασταθεί από την επίκληση της συνέχειας με ρυθμίσεις του μακρινού παρελθόντος που δεν ισχύουν.»

Με τις σκέψεις αυτές

η Επιτροπή

- α) απορρίπτει την έφεση του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ),
- β) απορρίπτει την έφεση της Ένωσης Βιομηχανιών Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος (ΕΒΒΖΕ),
- γ) δέχεται εν μέρει την έφεση της Ομοσπονδίας Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ) και της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και μεταρρυθμίζει την υπ' αριθμ. 5/2016 Διαιτητικής Απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών – βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας» ως προς τα άρθρα Β.3.2 εδαφ. α' και Β.3.4 αυτής, ως εξής: Β.3.2. εδαφ. α' «Τα παραπάνω κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων προσυξάνονται με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας με ποσοστό 5% ανά τριετία και για 6 τριετίες». Β.3.4 «Στους αποφοίτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης σε ποσοστό 10% και για τους αποφοίτους των ταχύρρυθμων του ΟΑΕΔ επίδομα σε ποσοστό 5% και υπολογίζεται στους παραπάνω βασικούς μισθούς ή ημερομίσθια. Το επίδομα καταβάλλεται από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέτει αποδεδειγμένα

στον εργοδότη το πιστοποιητικό σπουδών και χορηγείται μόνο στην περίπτωση ανάθεσης εργασίας συναφούς προς το αντικείμενο των σπουδών του εργαζομένου».

Εξ άλλου, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου (από 1.4.2016 πρακτικό διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής) και αναφέρεται και στην εκκαλούμενη (σελίδα 23), «τα μέρη συμφώνησαν να αφαιρεθεί από το πεδίο ισχύος του Μέρους Β' της συλλογικής ρύθμισης ο όρος "ξενοδοχείων"». Ο όρος αυτός απαλείφθηκε πράγματι από το άρθρο Β.1 («Πεδίο Εφαρμογής») όχι όμως και από την επόμενη διάταξη Β.2.1. Η Πενταμελής Επιτροπή κρίνει ότι πρόκειται περί προφανούς παραδρομής και για το λόγο αυτό προβαίνει αυτεπαγγέλτως στην διαγραφή του όρου «ξενοδοχείων» και από το άρθρο Β.2.1 της εκκαλουμένης. Συνεπώς, στην προκειμένη συλλογική διαφορά οι όροι της Διαιτητικής Απόφασης διαμορφώνονται ως ακολούθως:

«ΜΕΡΟΣ Α. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ - ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

A.1. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις του παρόντος Μέρους Α της Διαιτητικής Απόφασης υπάγεται το εργατοτεχνικό προσωπικό των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων ζαχαρωδών προϊόντων και φύλλου κρούστας, σφολιάτας και καταΐφιου όλης της χώρας.

A.2. ΒΑΣΙΚΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

A.2.1. Τα κατώτατα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών-τριών που απασχολούνται ως Σοκολατοποιοί-Μπισκοτοποιοί, Φρουτιέρηδες, Βαλταδοποιοί, Χαλβαδοποιοί, Ταχινοποιοί, Κουφετοποιοί, Μαστιχοποιοί, Καραμελάδες, Λουκουμποιοί και ως Προσωπικό επιχειρήσεων φύλλου κρούστας-σφολιάτας, καταΐφιου, και υπάγονται σε αυτή τη ρύθμιση, ορίζονται από 1.1.2016 ως εξής:

Τεχνίτες (τεχνίτες-τριες βαλτάδων, ψήστες-τριες χαλβάδων ζυμωτές-τριες χαλβάδων, ταχινοποιοί (πετράδες), ψήστες και ξαφριστές, τεχνίτες-τριες κουφέτων, ψήστες-τριες, κόπτες-τριες λουκουμποϊας) 27,30€

Βοηθοί 26,87€

Εργάτες-τριες 26,18€

A.2.2. Οι αρχιτεχνίτες θα λαμβάνουν τις οριζόμενες αποδοχές τεχνίτου προσαυξημένες κατά ποσοστό 20%

A.2.3. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται τα οριζόμενα για το γενικό κατώτατο ημερομίσθιο, κατ' εφαρμογήν των όσων προβλέπονται στην περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, εφαρμοζόμενα αναλόγως κατά το χρόνο της ημερησίας και

εβδομαδιαίας εργασίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6 του Ν. 1837/1989

A.3. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

A.3.1.1. Επίδομα 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 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

A.3.1.2 Ειδικοί όροι 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:

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεπεννιά ημέρες 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 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων 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 άδειας, 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) και της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ

11520/1995 (ΦΕΚ Β 374), 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 (Βάσει Προσαρτήματος ΕΓΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργ.: 14/16.7.2010)

A.3.1.3. Επίδομα άδειας. Ο εργαζόμενος 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 οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κα-νόνες 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 για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

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

A.3.2. Τα ως άνω βασικά ημερομίσθια τεχνιτών, βοηθών και αρχιτεχνιτών προσαυξάνονται με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας με ποσοστό 5% για κάθε τριετία και έως 10 τριετίες.

Ως προϋπηρεσία εν προκειμένω νοείται η πάσης φύσεως πραγματική υπηρεσία ή προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη η διανυθείσα μετά την συμπλήρωση του 16ου έτους της ηλικίας τους σε καθήκοντα συναφή ή ομότιμα του κλάδου αποδεικνυομένη δια βεβαιώσεων των εργοδοτών ή δια του ασφαλιστικού βιβλιαρίου του ΙΚΑ, εφόσον εκ τούτου αποδεικνύεται και το είδος της επιχείρησης, λαμβανομένη δε υπόψη από της καταθέσεως των αποδεικτικών στοιχείων.

Κατά τη διάρκεια της παρούσας ρύθμισης ισχύει και εφαρμόζεται η αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων (τριετιών) όπως προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012.

Για τους εργάτες και τις εργάτριες ισχύουν τα προβλεπόμενα την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012.

A.3.3. Στους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου χορηγείται επίδομα γάμου εκ ποσοστού 10%. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί των υπό της παρούσης καθοριζόμενων βασικών ημερομισθίων. Το επίδομα αυτό δικαιούνται επίσης και οι χήροι-ρες, διαζευγμένοι-νες καθώς και οι άγαμες μητέρες εφόσον αυτοί έχουν την επιμέλεια των παιδιών.

A.3.4. Οι μισθωτοί των ως άνω κατηγοριών απασχολούμενοι προσκαιρώς ή εκτάκτως σε ειδικότητα ή τμήματα για τα οποία προβλέπονται μεγαλύτερες αποδοχές κατά το

χρόνο αυτής της απασχολήσεως θα λαμβάνουν τις τυχόν ανώτερες αποδοχές που αντιστοιχούν στις ειδικότητες και στα τμήματα. Αντίθετα αν προβλέπονται κατώτερες αποδοχές δεν θα γίνεται μείωση των αποδοχών τους.

A.3.5. Στους αποφοίτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης σε ποσοστό 10% και για τους αποφοίτους των ταχυρρυθμών του ΟΑΕΔ επίδομα σε ποσοστό 5% και υπολογίζεται στους παραπάνω βασικούς μισθούς ή ημερομίσθια. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέσει αποδεδειγμένα το αποδεικτικό σπουδών στον εργοδότη.

A.4. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

A.4.1. Για τους υπαγόμενους στο παρόν μέρος Α' της Δ.Α. ισχύει η εβδομάδα των πέντε ημερών και η ρύθμιση των ημερών της εβδομαδιαίας ανάπαυσης σύμφωνα με την με αριθμ. 25/83 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών

A.4.2. Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο, και δε συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ 539

A.4.3. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές

A.4.4. Όλες οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους των άνω κατηγοριών τον απαραίτητο ρουχισμό (πετσέτες, μπλούζες, σκούφιας, εμπροσθέλες κ.λπ.). Στους υπαγομένους στον κλάδο χαλβαδοποιίας και φρούτων, παρέχονται και ελαστικά υποδήματα. Όλα τα ως άνω χορηγούμενα είδη θα χρησιμοποιούνται υπό των εργαζομένων μόνον κατά την εκτέλεση της εργασίας τους θα ανήκουν δε εις την κυριότητα του εργοδότη αντικαθιστάμενα υπό τούτου όταν φθαρούν

A.4.5. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ανέρχεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ του 1993

A.4. 6. Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού επί χρονικό διάστημα 30 μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα ύστερα από συμφωνία των μερών η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό και σε 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες.

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφητηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

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

Ο εργαζόμενος πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα και με τις ίδιες προϋποθέσεις χρήσης της προβλεπόμενης από τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), χορηγούμενου του δικαιώματος και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη. Επίσης την συγκεκριμένη άδεια δικαιούται και ο πατέρας ακόμα και αν η μητέρα δεν εργάζεται, (άρθρο 38 του Ν. 4342/2015). Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού.

Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά.

Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφητηρία την υιοθεσία.

Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

A.4.7. Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού.

A.4.8. Η άδεια της παρ. 1 άρθρο 2 του Ν. 1346/83 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων

από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, έχει καθοριστεί σε 30 ημέρες και χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

Η άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις χορηγείται επίσης και στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα σύμφωνα με την από 18.5.1998 ΕΓΣΣΕ.

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

A.4.9. Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

A.4.10. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξηρημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια πέντε (5) εβδομάδων, δηλαδή τριάντα (30) εργασίμων ημερών, αν ο εργαζόμενος εργάζεται εξάήμερο ή εικοσιπέντε (25) εργασίμων ημερών, αν εργάζεται πενθήμερο. Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 1 επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

A.4.11. Άδεια ασθενείας εξαρτωμένων παιδιών. Η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθενείας εξαρτωμένων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία παιδιά και πάνω.

A.4.12. Στους εργαζόμενους-ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

A.4.13. Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και Διαιτητικών Αποφάσεων (ΔΑ) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

A.4.14. Στους εργαζόμενους με εξηρημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς. Η διάταξη αφορά στο σύζυγο, στα τέκνα, στους γονείς, και στους αδελφούς (Βάσει ΣΣΕ 29.5.2008) εξ αίματος ή εξ αγχιστείας.

A.4.15. Εργαζόμενοι με εξηρημένη σχέση εργασίας που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επί πλέον άδεια, με αποδοχές.

A.4.16. Δεν επιτρέπεται η απόλυση "εξαρτημένου" ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης, επ' όσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό.

A.4.17. Εργαζόμενοι-ες με εξηρημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επί πλέον άδεια με αποδοχές.

A.4.18. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επί πλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

A.4.19. Όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και να την αποδίδουν σ' αυτές.

Για να γίνεται η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση του σωματείου προς την επιχείρηση. Με την ίδια δήλωση πρέπει να γνωστοποιήσει το σωματείο το ποσό της συνδρομής, τη συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, κάθε εξάμηνο) και τον τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά, υπέρ του Σωματείου και ενδεχομένως, κατά ορισμένο ποσοστό ή ποσό, υπέρ δευτεροβάθμιων οργανώσεων, στις οποίες αυτό ανήκει ή και υπέρ της ΓΣΣΕ. Η δήλωση πρέπει να επαναλαμβάνεται, όταν μεταβάλλονται αυτά τα στοιχεία.

Η δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώνουν προς την επιχείρηση ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους, όπως και ανάκληση αυτής της δήλωσης, μπορεί να γίνει και μέσω του Σωματείου.

A.4.20. Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Επιπλέον επισημαίνουν ότι πρέπει να παρέχεται στους αλλοδαπούς εργαζόμενους οποιοδήποτε έγγραφο κρίνεται επιβεβλημένο από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί αλλοδαπών, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα.

ΜΕΡΟΣ Β. ΠΑΣΗΣ ΦΥΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΖΑΧΑΡΩΔΩΝ

B.1. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις του παρόντος μέρους Β' αυτής της Δ.Α. υπάγεται το εργατοτεχνικό προσωπικό των πάσης φύσεως σε όλη τη χώρα λειτουργούντων με οποιαδήποτε μορφή εργαστηρίων ζαχαροπλαστικής τέχνης, αρτοζαχαροπλαστικών, εργαστηρίων μπουγάτσας, φύλλου κρούστας και καταΐφιου, σύμφωνα με τις παρακάτω διακρίσεις παραγομένων ειδών.

B.2. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

B.2.1. Το προσωπικό των επιχειρήσεων αυτοτελών και μη παστιτσερίας, σφολιάτας, γλυκών ταψιού, κουραμπιέδων, βουτημάτων, φύλλου κρούστας, καταΐφιου κατατάσσονται στις παρακάτω κατηγορίες με τους αντίστοιχους μισθούς και ημερομίσθια.

B.2.2. Οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται σ' αυτή τη ρύθμιση ορίζονται από 1.1.2016 ως ακολούθως:

ΠΑΣΤΙΤΣΕΡΙΑ από 01/01/2016

<i>Βοηθοί</i>	<i>(βασικοί μισθοί)</i>
Σε καταστήματα πολυτελείας	695,35 €
Σε καταστήματα Α' κατηγορίας και αυτοτελή εργαστήρια Ζαχαροπλαστικής	691,58 €
Σε καταστήματα Β' και Γ' κατηγορίας	691,58 €
<i>Τεχνίτες-τριες</i>	
Σε καταστήματα πολυτελείας	738,29 €
Σε καταστήματα Α' κατηγορίας και	

αυτοτελή εργαστήρια Ζαχαροπλαστικής	734,49 €
Σε καταστήματα Β' και Γ κατηγορίας	729,53 €
Λαντζέρης	28,10 € (βασ.ημερομίσθιο)

B.2.3. Αρχιτεχνίτης: Ο μηνιαίος μισθός καθορίζεται από ελεύθερες συμφωνίες και δεν μπορεί να είναι κατώτερος του μηνιαίου μισθού του τεχνίτου αυξημένου κατά το ποσοστό 20%.

B.2.4. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται τα οριζόμενα για τον γενικό κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, κατ' εφαρμογήν των όσων προβλέπονται στην περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, εφαρμοζόμενα αναλόγως κατά το χρόνο της ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6 του Ν. 1837/1989 (βάσει της ΣΣΕ 29.5.2008).

B.2.5. Τεχνίτες-τριες: Ως τεχνίτης-τρια θεωρείται εκείνος που γνωρίζει καλά την τέχνη της ζαχαροπλαστικής και μπορεί να παρασκευάζει ένα ή περισσότερα είδη του καταστήματος και να ανταποκρίνεται γενικά στις απαιτήσεις της τέχνης και της κατανάλωσης, όπως και οι κλιβανείς, οι ψήστες, οι σφολιατέρηδες, οι τεχνίτες φύλλου κρούστας και καταϊφιού, οι τεχνίτες κουραμπιέδων και οι παρασκευαστές βουτημάτων. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από ένα πρόσωπα, θεωρείται τεχνίτης-τρια εκείνος που συγκεντρώνει τα παραπάνω προσόντα και επιπλέον εφόσον έχει την εποπτεία και τεχνική ευθύνη ομάδας προσωπικού.

B.3. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

B.3.1.1. 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 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η 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 σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

B.3.1.2. Ειδικοί όροι 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:

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 ημέρες 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 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων 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 άδειας, 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 (Βάσει Προσαρτήματος ΕΓΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργ.: 14/16.7.2010).

Β.3.1.3. Επίδομα άδειας. Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτοúsιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κα-νόνες 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 για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

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

B.3.2. Τα παραπάνω κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων προσαυξάνονται με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας με ποσοστό 5% ανά τριετία και για 6 τριετίες.

Ως προϋπηρεσία θεωρείται η πάσης φύσεως πραγματική υπηρεσία ή προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη που διανύθηκε μετά την συμπλήρωση του 16ου έτους της ηλικίας σε καθήκοντα συναφή ή ομότιμα του κλάδου και αποδεικνύεται δια βεβαιώσεων των εργοδοτών που απασχολήθηκαν οι μισθωτοί ή από το ασφαλιστικό βιβλιάριο του ΙΚΑ υπολογίζεται δε μετά την κατάθεση των αποδεικτικών στοιχείων. Στην έννοια του χρόνου πραγματικής υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος στρατεύσεως του μισθωτού εφόσον αυτός πριν τη στράτευσή του απασχολείτο στην επιχείρηση και μετά την αποστράτευση του ανέλαβε υπηρεσία στην ίδια επιχείρηση.

Κατά τη διάρκεια της παρούσας ρύθμισης ισχύει αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων όπως προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012.

B.3.3. Στα παραπάνω κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όλων των μισθωτών χορηγείται επίδομα γάμου 10%. Το παραπάνω επίδομα χορηγείται και στους χήρους-ρες, διαζευγμένους-νες καθώς και στις άγαμες μητέρες εφόσον όλοι αυτοί έχουν την επιμέλεια παιδιού.

B.3.4. Στους αποφοίτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης σε ποσοστό 10% και για τους αποφοίτους των ταχύρρυθμων του ΟΑΕΔ επίδομα σε ποσοστό 5% και υπολογίζεται στους παραπάνω βασικούς μισθούς ή ημερομίσθια. Το επίδομα καταβάλλεται από την ημέρα που ο εργαζόμενος καταθέτει αποδεδειγμένα στον εργοδότη το πιστοποιητικό σπουδών και χορηγείται μόνο στην περίπτωση ανάθεσης εργασίας συναφούς προς το αντικείμενο των σπουδών του εργαζομένου.

B.4. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

B.4.1. Οι ημέρες εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων στα εργαστήρια-καταστήματα που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση, ορίζονται σε πέντε και οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης τους πρέπει να είναι συνεχόμενες.

B.4.2. Όλες οι υπαγόμενες στην παρούσα ρύθμιση επιχειρήσεις υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σε αυτές όλων των ως άνω κατηγοριών τον απαραίτητο ρουχισμό (πετσέτες, μπλούζες, σκούφιας, εμπροσθέλλες κ.λπ.).

B.4.3. Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενήνήμερο, και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ 539/45.

B.4.4. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ανέρχεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ του 1993 .

B.4.5. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές.

B.4.6. Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφ' όσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.

Ο εργαζόμενος πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα και με τις ίδιες προϋποθέσεις χρήσης της προβλεπόμενης από τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), χορηγούμενου του δικαιώματος και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη. Επίσης την συγκεκριμένη άδεια δικαιούται και ο πατέρας ακόμα και αν η μητέρα δεν εργάζεται, (άρθρο 38 του Ν. 4342/2015). Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού.

Το μειωμένο ωράριο ("άδεια") θηλασμού και φροντίδας του παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά.

B.4.7. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

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

B.4.8. Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού.

B.4.9. Στους εργαζόμενους-ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

B.4.10. Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

B.4.11. Στους εργαζόμενους με εξηρητημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς. Η διάταξη αφορά στο σύζυγο, στα τέκνα, στους γονείς, και στους αδελφούς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας.

B.4.12. Εργαζόμενοι με εξηρητημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επί πλέον άδεια, με αποδοχές.

B.4.13. Δεν επιτρέπεται η απόλυση "εξαρτημένου" ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης, εφ' όσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό.

B.4.14. Εργαζόμενοι-ες με εξηρητημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επί πλέον άδεια με αποδοχές.

B.4.15. Η άδεια της παρ. 1 άρθρο 2 του Ν. 1346/83 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων

οποιοδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, έχει καθοριστεί σε 30 ημέρες και χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

Η άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις χορηγείται επίσης και στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα σύμφωνα με την από 18.5.1998 ΕΓΣΣΕ.

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

B.4.16. Εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

B.4.17. Η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει 3 παιδιά και πάνω.

B.4.18. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επί πλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

B.4.19. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξηρημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια 5 εβδομάδων, δηλαδή τριάντα (30) εργασίμων ημερών, αν ο εργαζόμενος εργάζεται εξαήμερο ή είκοσι πέντε (25) ημερών, αν εργάζεται πενήνήμερο. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει.

Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 1 επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

Β.4.20. Όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και να την αποδίδουν σ' αυτές.

Για να γίνεται η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση του σωματείου προς την επιχείρηση. Με την ίδια δήλωση πρέπει να γνωστοποιήσει το σωματείο το ποσό της συνδρομής, τη συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, κάθε εξάμηνο) και τον τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά, υπέρ του Σωματείου και ενδεχομένως, κατά ορισμένο ποσοστό ή ποσό, υπέρ δευτεροβάθμιων οργανώσεων, στις οποίες αυτό ανήκει ή και υπέρ της ΓΣΣΕ. Η δήλωση πρέπει να επαναλαμβάνεται, όταν μεταβάλλονται αυτά τα στοιχεία.

Η δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώνουν προς την επιχείρηση ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους, όπως και ανάκληση αυτής της δήλωσης, μπορεί να γίνει και μέσω του Σωματείου.

Β.4.21. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Στους αλλοδαπούς εργαζόμενους πρέπει να παρέχεται κάθε έγγραφο που είναι αναγκαίο, κατά την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για τους αλλοδαπούς, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα.

Γ. 1. ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τυχόν ισχύοντες, βάσει ατομικών συμβάσεων εργασίας ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας δεν θίγονται με την παρούσα.

Γ.2. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας ΣΣΕ αρχίζει την 1.1.2016 και λήγει την 31.12.2017».

Η απόφαση εκδόθηκε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., στις 10/10/2016.

Ο Πρόεδρος

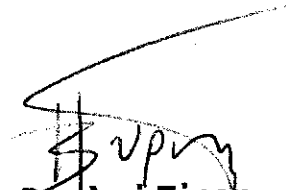


Χαράλαμπος Καλαματιανός

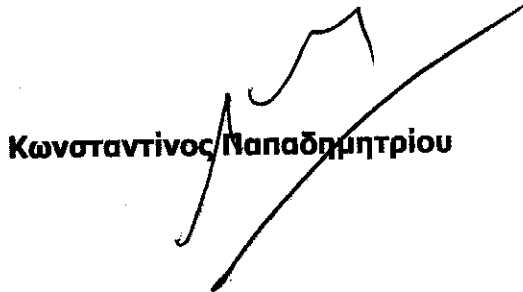
Τα Μέλη



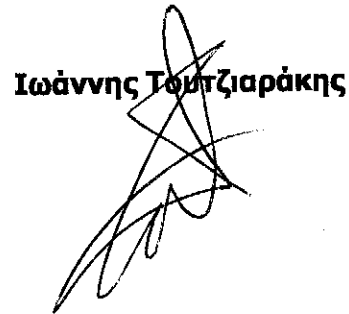
Ηλίας Μάζος



Βασίλική Τύρου



Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου



Ιωάννης Τσιτζίρακης

Η παρούσα ~~Σ.Σ.Ε.~~ Η Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα... 13/10/2016 με αριθμ. πράξης..... 9..... από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ~~ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΡΟΣΟΡΕΙΑΣ~~ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΡΟΣΟΡΕΙΑΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΡΟΣΟΡΕΙΑΣ κάτοχο του αριθ. ... 759.664..... Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη από το ~~Α.Ε.Τ.Α. ΠΕΡΙΣΣΕΟΥ~~ την..... 30/6/1992

Ο Καταθέτης



ΧΟΤΖΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Δ. ΟΥΖΟΥΝΗΣ