



## 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, 1 Οκτωβρίου 2015

Αρ. Πρωτ.: 619

### Προς:

1. **Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT**, Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης
2. **ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε.**, Πάρωνος 10 και Γράμμου, 151 25 Μαρούσι  
(Ξενοδοχείο **OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT**, Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης)

### ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ.6/2015

*«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Ξενοδοχείο "OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT, Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης» το οποίο ανήκει στο ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε., Μαρούσι, Αθήνα*

Με την με αριθ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 7Μ/29-5-2015 αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ., η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT», ζήτησε την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT, στην Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης, επειδή οι απευθείας διαπραγματεύσεις που διεξήχθησαν μεταξύ του Σωματείου και της εταιρείας «ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε.» (Εταιρεία στην οποία ανήκει το ως άνω ξενοδοχείο) δεν οδήγησαν σε κατάρτιση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για το έτος 2015-2016.

Με το με αριθ. πρωτ. 495/30.7.2014 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ. γνωστοποιήθηκε στα ως άνω μέρη ότι την με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 468/21-7-2015 Πρόταση Μεσολάβησης της Μεσολαβητού Μαργετίνας Στεφανάτου απεδέχθη μόνο η

εργατική πλευρά και ότι, κατόπιν αυτού, τερματίσθηκε η διαδικασία της Μεσολάβησης.

Μετά την με αριθ. 506/05Δ/3.8.2015 αίτηση προσφυγής στη διαιτησία του ως άνω Σωματείου, με το από 6-8-2015 Πρακτικό Ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας με κλήρωση αναδείχθηκαν ως μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οι διαιτητές Καζιτώρη Μίρκα, Σμυρνιώτης Ιωακείμ και Κουτρούκης Θεόδωρος, με κληρωθέντα πρόεδρο αυτής τον Ιωακείμ Σμυρνιώτη. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε τα καθήκοντά της στις 13.8.2015.

Με το με αριθ. πρωτ. 517/13.8.2015 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ. τα ως άνω μέρη προσκλήθηκαν σε κοινή συνάντηση στις 19.8.2015, ημέρα Τετάρτη και ώρα 15:00 στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα και πραγματοποιηθείσα συνάντηση εξεδόθη το ταυτόχρονο Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής, στο οποίο μεταξύ άλλων, τα ως άνω μέρη συναίνεσαν στη παράταση της προθεσμίας για την έκδοση Δ.Α. μέχρι τις 15-9-2015.

Με τα με αρ. πρωτ. 522 και 523/21-8-2015 έγγραφα του Ο.ΜΕ.Δ. ζητήθηκαν από τα ως άνω μέρη να υποβληθούν τα ειδικότερα στα έγγραφα αυτά διαλαμβανόμενα και τα μέρη απάντησαν με τα από 28-8-2015 και 31-8-2015 έγγραφα υπομνηματά τους.

Με το με αρ. πρωτ. 547/8-9-2015 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ. γνωστοποιήθηκε στα ως άνω μέρη ότι, κατά την εκτίμηση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, παρέλκυε ο καθορισμός και η πραγματοποίηση νέας κοινής ή κατ' ιδίαν συνάντησης των μερών με την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας και ότι, κατόπιν αυτού, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας προτίθετο να εκδώσει την Διαιτητική απόφασή της στις 15-9-2015.

Κατόπιν των ανωτέρω και ενόψει της σαφούς αδυναμίας των ενδιαφερομένων μερών να καταλήξουν σε συμφωνία, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας αφού έλαβε υπόψη όλα τα διαθέσιμα στοιχεία και συγκεκριμένα τα ακόλουθα:

1. Τα στοιχεία του φακέλου της Μεσολάβησης και ιδίως:
  - 1.1. Την από 23-4-2015 πρόσκληση της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT» προς την εταιρεία με την επωνυμία «ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε.», στην οποία περιέχονται οι προτάσεις του ως άνω Σωματείου για τη σύναψη νέας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε..
  - 1.2. Τα πρακτικά της μεσολάβησης.

- 1.3. Το με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 399/19-6-2015 υπόμνημα του ως άνω επιχειρησιακού σωματείου και τα με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 401/19-6-2015 και 425/1-7-2015 υπομνήματα της ως άνω εργοδοτικής εταιρείας που υποβλήθηκαν στη μεσολαβητή.
- 1.4. Την με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 468/21-7-2015 πρόταση μεσολάβησης προς τα ως άνω διαπραγματευόμενα μέρη της μεσολαβητού του Ο.ΜΕ.Δ. Μαρκετίνας Στεφανάτου.
- 1.5. Το με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 379/27-7-2015 έγγραφο, με το οποίο το ως άνω επιχειρησιακό σωματείο αποδέχθηκε πλήρως την αμέσως προαναφερθείσα πρόταση μεσολάβησης.
- 1.6. Το με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 495/30-7-2015 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ. προς τα μέρη, με το οποίο ολοκληρώθηκε η διαδικασία μεσολάβησης.
2. Την με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 506/05Δ/3-8-2015 αίτηση της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT», προς τον Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία ζητήθηκε η παροχή υπηρεσιών διαιτησίας για τη ρύθμιση της συλλογικής διαφοράς.
3. Το από 6-8-2015 πρακτικό ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας.
4. Το από 19-8-2015 πρακτικό διαιτησίας της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας.
5. Τα με αρ. πρωτ. 522/21-8-2015 και 523/21-8-2015 έγγραφα της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας προς το «ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε.» και το Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT», με τα οποία εξητούντο τα ειδικότερα στα έγγραφα αυτά διαλαμβανόμενα.
- ~~6. Το με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 528/31-8-2015 υπόμνημα του ως άνω επιχειρησιακού Σωματείου.~~
7. Το με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 533/1-9-2015 υπόμνημα της ως άνω εργοδοτικής εταιρείας με τα συνημμένα στοιχεία.
8. Τη με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 547/8-9-2015 γνωστοποίηση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας προς τα ως άνω μέρη.
9. Τις με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 564/14-9-2015 και 606/25-9-2015 από κοινού αιτήσεις των μερών, με τις οποίες ζητούσαν την αναβολή έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης για τη μεταξύ τους συλλογική διαφορά μέχρι τις 25-9-2015 και 30-9-2015 αντίστοιχα.:

- 10.** Το γεγονός, κατόπιν των ανωτέρω, ότι ως σημεία διαφωνίας στην εγερθείσα και υπό ρύθμιση συλλογική διαφορά αναδείχθηκαν, συγκεκριμενοποιήθηκαν και οριστικοποιήθηκαν τα εξής:
- 10.1.** Οι ημέρες απασχόλησης ανά εβδομάδα και το ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η πλευρά των εργαζομένων αιτήθηκε απασχόληση πέντε (5) ημερών εβδομαδιαίως, με ημερήσιο ωράριο οκτώ (8) ωρών και εβδομαδιαίο σαράντα (40) ωρών. Αντίθετα η εργοδοτική πλευρά αιτήθηκε απασχόληση έξι (6) ημερών εβδομαδιαίως και με ημερήσιο ωράριο έξι ωρών και σαράντα (6,40) λεπτών.
- 10.2.** Η διαφοροποίηση του ύψους των βασικών μισθών και των βασικών ημερομισθίων των εργαζομένων στην επιχείρηση, αναλόγως του χρόνου πρόσληψής τους. Η πλευρά των εργαζομένων επιζητεί την εξίσωση του ύψους των βασικών μισθών και των βασικών ημερομισθίων (ανά κατηγορία και ειδικότητα) όλων των τακτικά προσληφθέντων μέχρι και την τουριστική περίοδο 2014. Η εργοδοτική πλευρά επιζητεί τη διατήρηση της μισθολογικής διάκρισης για τους προσληφθέντες για πρώτη φορά την τουριστική περίοδο 2014, όπως είχε προβλεφθεί και συμφωνηθεί στην από 12-5-2014 ετήσιας διάρκειας συνυπογραφείσα από τα μέρη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Ως προς τα αμέσως ανωτέρω 10.1 και 10.2 η πλευρά των εργαζομένων, ως αποδεχθείσα πλήρως την προαναφερθείσα από 21-7-2015 Πρόταση Μεσολάβησης, απεδέχθη επίσης τις προβλέψεις στην ίδια Πρόταση Μεσολάβησης (στο άρθρο 5) τόσο ότι «ειδικά για την περίοδο από 1<sup>ης</sup>.5.2015 έως και 31.7.2015 διατηρείται το ωράριο των έξι (6) ημερών εβδομαδιαίως, όπως είχε προβλεφθεί από την επιχειρησιακή σ.σ.ε. 2014, με ημερήσιο ωράριο 6ωρών και 40 λεπτών (6,40) και εβδομαδιαία απασχόληση σαράντα (40) ωρών...» όσο και (στο άρθρο 3,δ) ότι «Από 1<sup>ης</sup>.8.2015 εφαρμόζονται οι μισθολογικοί όροι της παρούσας σε και στους εργαζομένους όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν αρχικά μετά την 1-7-2012 και σε όσους προσλήφθηκαν για πρώτη φορά την τουριστική περίοδο 2014...».
- 10.3.** Η καταγραφή του ημερησίου χρόνου προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων στην επιχείρηση με την τήρηση παρουσιολογίου – καρτών παρουσίας. Η πλευρά των εργαζομένων την αιτείται για την αποτύπωση της πραγματικής παροχής της εργασίας ενώ η εργοδοτική πλευρά την αποκρούει προβάλλοντας ότι ο τρόπος ελέγχου των παρουσιών του

προσωπικού αφ'ενός είναι δυσχερής αφετέρου ανάγεται στον σκληρό πυρήνα του διευθυντικού της δικαιώματος και δεν μπορεί να ρυθμίζεται με κανονιστικό όρο σ.σ.ε.

- 10.4.** Ως προς την αρχική προβληθείσα αξίωση εκ μέρους της πλευράς των εργαζομένων για προσαύξηση των βασικών μισθών και των βασικών ημερομισθίων από 1/5/2015 κατά 5%, κατόπιν της ως άνω πλήρους αποδοχής εκ μέρους της εργατικής πλευράς της προαναφερθείσας από 21-7-2015 Πρότασης Μεσολάβησης, η οποία προέβλεπε τη διατήρηση των βασικών μισθών και των βασικών ημερομισθίων στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί με την από 12-5-2014 σ.σ.ε., τεκμαίρεται σιωπηρά αλλά σαφώς ως αποσυρθείσα.
- 10.5.** Ως προς το χρόνο ισχύος της παρούσας η πλευρά των εργαζομένων επιζητεί διετή διάρκεια της ισχύος της ενώ η εργοδοτική πλευρά επιζητεί ετήσια διάρκεια της ισχύος της.
- 11.** Την παρούσα δυσμενή οικονομική κατάσταση της χώρας που έχει επιπτώσεις και στις τουριστικές επιχειρήσεις της χώρας, μη εξαιρουμένων των τουριστικών επιχειρήσεων του Ν. Ηρακλείου, όπως τέθηκε από την επιχείρηση, η οποία δεν αντικρούστηκε και εν μέρει έγινε αποδεκτό και από την εργατική πλευρά.
- 12.** Τα οικονομικά στοιχεία που παρασχέθηκαν από την εργοδοτική πλευρά (Ισολογισμοί και οικονομικά αποτελέσματα) που απεικονίζουν την οικονομική κατάσταση της εταιρείας τα έτη : 2012, 2013 και 2014 και συγκεκριμένα: Το 2012 ο τζίρος ανήλθε στα 6.000.000€ περίπου με έξοδα διοικητικής λειτουργίας 1.535.000 € περίπου και καταγράφηκε ζημία 4.300.000 € περίπου και συνολική ζημία εκμετάλλευσης 4.600.000€ περίπου. Το 2013 ο τζίρος ανήλθε στα 8.000.000 € περίπου με έξοδα διοικητικής λειτουργίας 1.662.000 € περίπου και αντίστοιχα ζημία 3.000.000 € και συνολική ζημία εκμετάλλευσης 3.600.000€ περίπου. Τέλος το 2014 ο τζίρος ανήλθε επίσης στα 8.000.000€, τα έξοδα διοικητικής εκμετάλλευσης περιορίστηκαν στα 1.163.000€ περίπου και η ζημία στα 2.150.000 € και η συνολική ζημία στα 2.500.000€ περίπου. Πρέπει ακόμη να επισημανθεί τα έτη 2012, 2013 και 2014 βελτιωτική εικόνα παρουσιάζει και το κόστος πωληθέντων (δαπάνες) για την παραγωγή των προϊόντων της εκμετάλλευσης και του οικονομικού αποτελέσματος (4,6 εκ. το 2012, 5,4 εκ. το 2013 και 5,1 εκ το 2014). Στην δημιουργία του οικονομικού αποτελέσματος του έτους 2014 πρέπει να προσμετρηθούν και οι καταγραφείσες αποσβέσεις παγίων ύψους 219.000€, ενώ τα έτη 2012 και 2013 δεν εμφανίζονται αποσβέσεις παγίων. Αντίθετα δεν παρασχέθηκαν στοιχεία σχετικά με την διάρθρωση του προσωπικού και το επιμέρους κόστος μισθοδοσίας, ανά έτος και ανά κατηγορία

σε σχέση με τον χρόνο πρόσληψης των εργαζομένων («παλιοί» και «νέοι» εργαζόμενοι) ούτε στοιχεία κόστους μισθοδοσίας ανά ειδικότητα.

- 13.** Το γεγονός ότι η επισημανθείσα από την εργοδοτική πλευρά δυσμενής οικονομική συγκυρία της χώρας και ειδικά του ξενοδοχείου το οποίο εκμεταλλεύεται, το οποίο τελεί υπό την αναγκαστική διαχείριση της εργοδότης εταιρείας, είναι ένα στοιχείο που λαμβάνεται ουσιαστικά υπόψη. Ωστόσο η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης αφ' εαυτής και μόνον δεν μπορεί να αποτελέσει επαρκή δικαιολογητικό λόγο για την απόρριψη και του συνόλου των αιτημάτων θεσμικού χαρακτήρα που θέτει η εργατική πλευρά, ακόμη και εάν κάποια από αυτά περιέχουν αντικειμενικά οικονομική επιβάρυνση. Μπορεί πάντως να ληφθεί μέριμνα ώστε να μην δημιουργηθούν υποχρεώσεις καταβολής αναδρομικών ποσών, από την εφαρμογή διατάξεων με χαρακτήρα εξομίωσης μισθολογίου της παρούσας Δ.Α.. Έτσι παρά το ότι η έναρξη ισχύος της Δ.Α. τοποθετείται την 30<sup>η</sup>-5-2015, οι επιβαρύνοντες το μισθολογικό κόστος της επιχείρησης όροι, κρίνεται σκόπιμο να αφετηριαστούν από 1<sup>ης</sup>.10.2015
- 14.** Ότι η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων που παρέχουν την ίδια από άποψη ποσότητας, ποιότητας και λοιπών χαρακτηριστικών εργασία, με μόνο κριτήριο τον διαφορετικό χρόνο πρόσληψης δεν αποτελεί αντικειμενικό λόγο νομιμοποιητικό της διακριτικής μισθολογικής μεταχείρισης, μέσω της διαιτητικής απόφασης, πέραν φυσικά των επιδομάτων και ωριμάνσεων που συνδέονται με την προϋπηρεσία του κάθε εργαζόμενου. Η δε επιδίωξη του εργοδότη να περιορίσει τα λειτουργικά του έξοδα δεν δικαιολογεί, από μόνη της, το αίτημα για διατήρηση της διαφορετικής μισθολογικής μεταχείρισης με μόνο «κριτήριο» την χρονική διαφοροποίηση της πρόσληψης, ενώ πρόκειται για εργαζόμενους ίδιας ειδικότητας και λοιπών προσόντων. Στην περίπτωση δε των συλλογικών ρυθμίσεων, όπου στους φορείς συλλογικής αυτονομίας αναγνωρίζεται η εξουσία να θέτουν για τρίτους κανόνες δικαίου, και αυτοί οφείλουν, όπως και ο νομοθέτης, κατά την θέσπιση των κανονιστικών ρυθμίσεων, να τηρούν τη συνταγματικά κατοχυρωμένη γενική αρχή της ισότητας (4 παρ. 1 Συντ.) και τις ειδικότερες εκδηλώσεις αυτής, μεταξύ των οποίων και την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Έτσι, και στα πλαίσια της συλλογικής αυτονομίας τα μέρη ενώ δεν υποχρεώνονται να επιλέξουν την πιο σκόπιμη και δίκαιη λύση, οφείλουν να αποφύγουν αυθαίρετες διαφοροποιήσεις. Άλλωστε και σε κάθε περίπτωση, κατ' εύλογη, αυταπόδεκτη και καλόπιστη κρίση, θεωρείται ως ολοκληρωθείσα ευδόκιμα η άσκηση της δοκιμαστικής περιόδου για τους προσληφθέντες στην επιχείρηση για πρώτη φορά την τουριστική περίοδο 2014, δοκιμαστική περίοδος η οποία αποτέλεσε

τον μόνο λόγο και την μόνη αιτία για την εις βάρος των εργαζομένων αυτών δυσμενή διακριτική μισθολογική μεταχείριση έναντι των παλαιότερα προσληφθέντων συναδέλφων τους με την από 12-5-2014 ε.σ.σ.ε.

- 15.** Ότι, εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς δεν αντικρούστηκε ο ισχυρισμός της εργατικής πλευράς ότι η δήμερη απασχόληση, που προβλέφθηκε για πρώτη φορά με την ε.σ.σ.ε. 2014 δεν τηρείται για αρκετές κατηγορίες εργαζομένων ούτε αιτιολογήθηκε η, κατά παρέκκλιση της ισχύουσας συλλογικής ρύθμισης, μεταχείριση αυτών σε σχέση με άλλες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. καμαριέρες) ως προς τις οποίες τηρείται η δήμερη απασχόληση.
- 16.** Το γεγονός, το οποίο δεν αμφισβητήθηκε ούτε αντικρούσθηκε ουσιαστικά από την πλευρά των εργαζομένων, ότι η προσαύξηση, η οποία συμφωνήθηκε με την από 12-5-2014 επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, κατά 3% επί των βασικών μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί για τις τυπικά ξενοδοχειακές ειδικότητες από την σ.σ.ε. για τους εργαζόμενους σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις Νομού Ηρακλείου (Π.Κ. 5/7-4-2014) είχε προσφερθεί και είχε δοθεί έναντι και μόνον της συμφωνηθείσας με την ίδια από 12-5-2014 ε.σ.σ.ε. δήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης και με ημερήσιο ωράριο έξι ωρών και σαράντα λεπτών (6,40). Συνεπώς, και εφ' όσον καθιερωθεί και στην υπό ρύθμιση συλλογική διαφορά η 5νθήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση των εργαζομένων στην επιχείρηση, όπως ισχύει και με την ως άνω τοπική σ.σ.ε. (Π.Κ. 5/7-4-2014), δεν συντρέχει πλέον λόγος διατήρησης της ως άνω χορηγηθείσας προσαύξησης κατά 3% επί των βασικών μισθών και βασικών ημερομισθίων, όπως προαναφέρθηκαν και οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια θα πρέπει να εξομοιωθούν και να εξισωθούν με τους βασικούς μισθούς και τα βασικά ημερομίσθια, που διαμορφώθηκαν με την από 1-4-2014 και σε ισχύ Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου (Π.Κ. 5/7-4-2014), Συλλογική Σύμβαση στην οποία η από 12-5-2014 ε.σ.σ.ε. ρητά αναφέρεται.
- 17.1.** Την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την από 30-12-2013 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας» (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 14/31-12-2013), την από 27-12-2013 Τοπική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νήσου Ρόδου (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 1/15-1-2014), την από 26-3-2014 Τοπική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις της Περιφερειακής Ενότητας Χανίων», (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 4/3-4-2014), την από 31-3-2014 Τοπική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις Νομού Λασιθίου», (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 6/11-4-2014), την από 1-4-2014 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 5/7-4-2014), την από 23-7-2010 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 22/6-8-2010), την από 1-7-2012 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 12/24-7-2012), την από 27-2-2015 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση «για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο ξενοδοχείο ΛΟΥΣΥ Καβάλας», την από 30-1-2015 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση της OLYMPMAR Τ.Ξ.Ε. Α.Ε.», την από 24-2-2015 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην επιχείρηση «BLUE LAGOON ANNEX Α.Ε.», την από 13-5-2015 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της εταιρείας «ΑΣΤΕΡΑΣ Α.Ε.» για τις αποδοχές, τις συνθήκες εργασίας και τους όρους εργασίας των εργαζομένων στο ξενοδοχείο PILOT BEACH RESORT και την από 6-5-2015 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην επιχείρηση «Ανώνυμος Ξενοδοχειακή Τουριστική και Εμπορική εταιρεία «ΙΩΑΝΝΗΣ ΜΗΝΕΤΟΣ Α.Ε.»

**17.2** Το γεγονός ότι από το σύνολο των ως άνω συλλογικών ρυθμίσεων (εθνικής, κλαδικής, τοπικών κλαδικών και επιχειρησιακών) προκύπτει σαφώς ότι ο τουριστικός κλάδος, στον οποίο ανήκει και η ήδη εργοδοτική πλευρά, προκρίνει κατά γενικό κανόνα, επομένως και στη συντριπτική πλειοψηφία των τουριστικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, την 5νθήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση, παρά το ότι όλα τα ξενοδοχεία της χώρας λειτουργούν με το ίδιο, σε γενικές γραμμές, τρόπο. Επίσης και εξάλλου η τυχόν καθιέρωση, προς ρύθμιση της παρούσας συλλογικής διαφοράς, με διαιτητική απόφαση, δήμερης εβδομαδιαίως απασχόλησης, κατά παρέκκλιση και κατ' εξαίρεση των προαναφερθεισών συλλογικών ρυθμίσεων, ιδιαίτερα δε της ως άνω από 1-4-2014 και ήδη ισχύουσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου, στον ίδιο νομό όπου ασκείται και η επιχειρηματική δραστηριότητα της ήδη εργοδοτικής πλευράς, θα δημιουργούσε ανεπίτρεπτα και συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού υπέρ της ήδη επιχείρησης, στην οποία έχει εγερθεί η υπό ρύθμιση συλλογική διαφορά και κατά των ομοειδών τουριστικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων τόσο σε πανελλαδικό επίπεδο όσο ιδίως και στο τοπικό επίπεδο του νομού Ηρακλείου.



**Επί της υπό ρύθμιση  
ως άνω συλλογικής διαφοράς αποφασίζει τα εξής:**

**Άρθρο 1**

**Πεδίο Εφαρμογής**

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγεται το πάσης φύσεως προσωπικό όλων των ειδικοτήτων το οποίο εργάζεται και παρέχει τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου – εποχικής απασχόλησης) στο **ξενοδοχείο «OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT»**

**Άρθρο 2**

**Κατάταξη σε κατηγορίες**

α. Οι μισθωτοί τους οποίους αφορά η παρούσα αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητά τους και ανεξαρτήτως φύλου στις εξής κατηγορίες:

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α' :** Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), θυρωρός Α', Νυχτοθυρωρός Α', Μαιτρ, Υπομαίτρ ή Κάπταιν, Μπουφετζής, Προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων, Ελεγκτής ή Ταμπλίστας, Μάγειρας Α', Τεχνίτης Ζαχαροπλάστης, Υπεύθυνος τμήματος ζαχαροπλαστικής (αρχιτεχνίτης) και Αποθηκάριος.

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β' :** Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, Βοηθός υποδοχής, Θυρωρός β', Σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), Μπάρμαν ή Μπαρμπέιντ, Ασημοκέρης, Τηλεφωνητής, Μαιν Κουράντ, Μάγειρας Β', Φύλακας, Κόπτης Κρεάτων και βοηθός προϊσταμένου/ης ορόφων.

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ' :** Βοηθός σερβιτόρου, Οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, Βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινόθηκης, Γκρουμ, Ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινόθηκάριος, Βουτηριέρης, Μάγειρας Γ', Βοηθός τεχνίτη ζαχαροπλάστη και Καμαριέρα.

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ' :** Πλύντρια, Σιδερώτρια, Καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, Μοδίστρια, Μανταρίστρια, Λαντζέρης, Λουτρονόμος, Προϊστάμενος και βοηθός ιατρών, Ντισκ Τζόκεϋ, Ναυαγοσωστικής και Εργάτης (αποθήκης, καθαριότητας ακτών, πισίνας, εργάτης γενικών καθηκόντων).

β) Στην παρούσα υπάγονται και όλοι οι εποχιακά απασχολούμενοι στις κάτωθι ειδικότητες :

Υπάλληλοι γραφείου, Λογιστές, Μηχανικοί (και ο Αρχιτεχνίτης Μηχανολογικών εγκαταστάσεων), Ηλεκτρολόγοι και βοηθοί, Υδραυλικοί και βοηθοί, Μαραγκοί,

Αλουμινάδες, Συντηρητές κτιρίων ( ελαιοχρωματιστές, σοβατζήδες, καλουπατζήδες, πλακάδες, γυψοσανιδάδες κλπ.), Κομμωτές, Γυμναστές, Μασέρ, Αισθητικοί, Πωλητές – τριες καταστημάτων, καθώς και οι οδηγοί των πάσης φύσεως οχημάτων , αμειβόμενοι ως το άρθρο 3 παρ. β) ορίζει.

### **Άρθρο 3**

#### **Βασικοί μισθοί και βασικά ημερομίσθια**

**α)** Οι βασικοί μισθοί (και τα βασικά ημερομίσθια) των υπαγομένων στην παρούσα με τυπικά Ξενοδοχειακή Ειδικότητα, παραμένουν σταθεροί όπως έχουν διαμορφωθεί την 1<sup>η</sup>/4/2015 για τις τυπικά Ξενοδοχειακές ειδικότητες από την συλλογική σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου (Π.Κ. 5/7-4-2014) και έχουν ως εξής από την 1/10/2015:

#### **Ξενοδοχοϋπάλληλοι :**

Α' Κατηγορία Β.Μ. 821,96 ΕΥΡΩ

Β' Κατηγορία Β.Μ. 804,62 ΕΥΡΩ

Γ' Κατηγορία Β.Μ. 788,69 ΕΥΡΩ

Δ' Κατηγορία Β.Μ. 753,69 ΕΥΡΩ

**β)** Οι βασικοί μισθοί των λοιπών ειδικοτήτων που περιγράφονται στο Άρθρο 2, παρ. β, από 1/10/2015 παραμένουν σταθεροί όπως είχαν διαμορφωθεί έως τις 30/9/2015.

Τα παραπάνω ποσά προσαυξάνονται με τις πρόσθετες αμοιβές εξ 75% εάν η απασχόληση των παραπάνω προσώπων συμπέσει με ημέρα Κυριακή, εξαιρετέα εορτή και 25% κατά τις νυχτερινές ώρες.

**γ)** Σε ότι αφορά στην καταβολή των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα ισχύουν τα αναφερόμενα στο προσάρτημα της από 12/5/2014 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ως επίσης και της παρούσας διαιτητικής απόφασης.

**δ)** Από 1<sup>ης</sup>.10.2015 εφαρμόζονται οι μισθολογικοί όροι της παρούσας Δ.Α. και στους εργαζόμενους όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν αρχικά μετά την 1-7-2012 και σε όσους προσλήφθηκαν για πρώτη φορά την τουριστική περίοδο 2014 , αφού ήδη θεωρείται ότι διένυσαν επιτυχώς την δοκιμαστική περίοδο της τουριστικής περιόδου 2014.

**ε)** Οι εκτάκτως προσλαμβανόμενοι για την εκτέλεση εργασιών συντήρησης κατά την περίοδο διακοπής λειτουργίας του ξενοδοχείου και για όσο διαρκούν αυτές λαμβάνουν τις αποδοχές που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, όπως ισχύει σήμερα μετά το Ν.4093/2012.

#### **Άρθρο 4**

##### **Επίδομα προϋπηρεσίας**

Το επίδομα προϋπηρεσίας των εργαζομένων του άρθρου 2 παρ. α διαμορφώνεται σε 5,60 ΕΥΡΩ, για κάθε ένα (1) έτος υπηρεσίας στο Ξενοδοχείο ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση. Για τους εργαζόμενους που εμπίπτουν στην ρύθμιση του άρθρου 3 παρ. δ), το ως άνω επίδομα προϋπηρεσίας καταβάλλεται από 1<sup>ης</sup>.10.2015

Διατηρείται σε ισχύ η καταβολή τριετιών όπου προβλέπεται από τις συλλογικές ρυθμίσεις στις ειδικότητες εργαζομένων του άρθρου 2 παρ. β.

Ειδικά για εκείνους που προσλαμβάνονται ως σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόροι, μπάρμαν και μπουφετζήδες και των δύο φύλων και με την προϋπόθεση ότι είναι πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών τουλάχιστον μέχρι Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται και προσμετράται η νόμιμη προϋπηρεσία που πραγματοποίησαν σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση, και σε αντίστοιχη ειδικότητα.

Ως χρόνος υπηρεσίας για τις ειδικότητες του άρθρου 2 παρ. α θεωρείται και εκείνος της νεκράς περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες για κάθε χρόνο, υπό την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι μετά τη νεκρά περίοδο αναλαμβάνουν εκ νέου εργασία στην επιχείρηση.

Η προϋπηρεσία προκύπτει και αποδεικνύεται σε κάθε αμφισβήτηση από την απεικόνιση ασφαλιστικής ενημερότητας του εργαζόμενου ή από βεβαιώσεις προϋπηρεσίας των επιχειρήσεων.

#### **Άρθρο 5**

##### **Ωράριο εργασίας- Ημέρες ανάπαυσης**

Οι υπαγόμενοι στην παρούσα από 1.10.2015 θα απασχολούνται επί πέντε (5) ημέρες εβδομαδιαίως, με ημερήσιο ωράριο οκτώ (8) ωρών και εβδομαδιαίο σαράντα (40) ωρών.

Ειδικά για την περίοδο από 30.5.2015 έως και 30.9.2015 διατηρείται το ωράριο των εξ (6) ημερών εβδομαδιαίως, όπως είχε προβλεφθεί από την επιχειρησιακή σ.σ.ε. 2014, με ημερήσιο ωράριο 6 ωρών και 40 λεπτών (6,40) και εβδομαδιαία απασχόληση σαράντα (40) ωρών και οι πάσης φύσεως αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα κ.λπ.) που προβλέπονται και στην παρούσα καταβάλλονται στους δικαιούχους για απασχόληση 40 ωρών, που κατανέμονται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

Από 1<sup>ης</sup>.10.2015 οι πάσης φύσεως αποδοχές (βασικός μισθός/ημερομίσθιο, επιδόματα κ.λπ.) που προβλέπονται στην παρούσα καταβάλλονται στους δικαιούχους για

απασχόληση 40 ωρών, που κατανέμονται σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

Μέχρι τις 31-10-2015 θα συσταθεί κοινή ομάδα εργασίας από το προσφεύγον Σωματείο εργαζομένων και εκπρόσωπο της εργοδότης εταιρείας προκειμένου να εξεταστεί, αποφασιστεί και εγκατασταθεί μέχρι τις 31-12-2015 ο προσφορότερος, ανικειμενικότερος, αποτελεσματικότερος και οικονομικότερος τρόπος, με δαπάνες της εργοδότης εταιρείας, καταγραφής του ημερησίου χρόνου προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, με την τήρηση παρουσιολογίου – καρτών παρουσίας.

Σε περίπτωση απασχόλησης του/της μισθωτού σε Κυριακή ή αργία η αμοιβή και η προσαύξηση (75%) θα καταβάλλεται επί των πραγματικών ωρών εργασίας.

Από 1<sup>ης</sup>.10.2015 επιτρέπεται η απασχόληση, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως χωρίς την υποχρέωση καταβολής πρόσθετης αμοιβής εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος εργασίας επί περιόδου 8 το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τον αριθμό σαράντα (40) ωρών εργασίας. Η υπέρβαση των προαναφερομένων χρονικών πλαισίων εργασίας δημιουργεί την υποχρέωση καταβολής των νομίμων προσαυξήσεων.

Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων θα είναι κυλιόμενες ώστε να συμπίπτει ανάπαυση μίας Κυριακής τουλάχιστον ανά επτά εβδομάδες.

## **Άρθρο 6**

### **Λοιπά επιδόματα**

**α. Επίδομα Οικογενειακών βαρών:** Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς του άρθρου 2 παρ. α της παρούσας ανεξαρτήτως φύλου και ειδικότητας χορηγείται επίδομα οικογενειακών βαρών σε ποσοστό 10% το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία). Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 20 του Ν. 1849/89.

**β. Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης:** Στους μισθωτούς του άρθρου 2 παρ. α', χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης ποσοστιαίο, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία) ως εξής:

- Για τους πτυχιούχους Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών σε ποσοστό 15%.
- Για τους πτυχιούχους Μέσων Τουριστικών Σχολών, τους αποφοίτους Σχολών Μετεκπαίδευσης καθώς και τους αποφοίτους μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ που εντάσσονται στον πρώην ΟΕΕΚ και

έχουν συμμετάσχει επιτυχώς στις εξετάσεις πιστοποίησης της Επαγγελματικής κατάρτισης σε ποσοστό 10%.

- Για τους αποφοίτους της Ταχύρρυθμης εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ σε ποσοστό 6%.

**γ. Επίδομα εποχιακής απασχόλησης:** Χορηγείται ποσοστό 10% το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των παραπάνω άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία), στους εργαζόμενους του άρθρου 2 παρ. α' που απασχολούνται εποχιακά και για κάθε μήνα απασχόλησής τους. Το παραπάνω επίδομα που δεν συμψηφίζεται με τυχόν υψηλότερες αποδοχές αλλά προστίθενται σε αυτές, καταβάλλεται στους δικαιούχους στο τέλος του μήνα.

**δ. Επίδομα στολής:** Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που περιλαμβάνονται στη ρύθμιση αυτή, επίδομα σε ποσοστό 10% ή παρέχεται αυτούσια στολή κατά την κρίση της επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση ότι απαιτείται από την Υπηρεσία η εργασία με στολή. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία).

**ε. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας:** Χορηγείται σε ποσοστό 5% το οποίο υπολογίζεται στις αποδοχές του άρθρου 3 (βασικός μισθός), στους παρακάτω εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου:

1. Καθαριστές κοινοχρήστων χώρων
2. Καμαριέρες, εφόσον ελλείπει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες των μη κοινοχρήστων χώρων του ξενοδοχείου
3. Εργαζόμενους στα πλυντήρια
4. Προϊσταμένους και βοηθούς ιατρών
5. Λαντζέριδες

Επίσης επίδομα ανθυγιεινής εργασίας χορηγείται σε όλο το προσωπικό κουζίνας σε ποσοστό 10% επί των άνω βασικών μηνιαίων μισθών (εκτός του λαντζέρη) καθώς και σε όσες από τις λοιπές ειδικότητες του άρθρου 2 παρ.β προβλέπεται η καταβολή ανθυγιεινού επιδόματος σύμφωνα με τις αντίστοιχες ΣΣΕ. {κλαδικές τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, Δ.Α.]

**ζ. Επίδομα τροφής:** Η εταιρεία υποχρεούται (σε όσους από το προσωπικό που αφορά η παρούσα επιθυμούν) να παρέχει τροφή, εκπιπτόμενου στην περίπτωση αυτή ποσοστού 2% από το βασικό μηνιαίο μισθό ή το ημερομίσθιο. Εάν δεν παρέχεται τροφή σε εργαζόμενο που επιθυμεί και το έχει ζητήσει εγγράφως, τότε υποχρεούται να καταβάλλει σε αυτόν ποσοστό 2% επί των άνω βασικών μηνιαίων μισθών ή ημερομισθίων (άρθρου 3), απαλλασσόμενης έτσι της επιχείρησης από την

υποχρέωση παροχής τροφής.

Διευκρινίζεται, εφόσον αφορά τη χορήγηση τροφής και εβδομαδιαίο διαιτολόγιο ότι ισχύουν τα οριζόμενα με την 28/83 απόφαση Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών που κηρύχθηκε εκτελεστή με την 16543/83 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

**η. Επίδομα διαμονής:** Για όσους εργαζόμενους που αφορά η παρούσα σύμβαση, επιθυμούν την διαμονή τους στο ξενοδοχείο, δικαιούται ο εργοδότης να εκπίπτει ποσοστό 7% επί του βασικού μισθού τους.

**θ. Επίδομα μεταφοράς:** Η επιχείρηση υποχρεούται να μεταφέρει τους εργαζόμενους που απασχολεί και καταλαμβάνονται από την παρούσα από και προς την Πόλη του Ηρακλείου με δικά της μεταφορικά μέσα. Διαφορετικά είναι υποχρεωμένη να καλύπτει το αντίτιμο του εισιτηρίου του ΚΤΕΛ.

**ι. Επίδομα οθόνης:** Καταβάλλεται επίδομα οθόνης σε ποσοστό 5% επί των βασικών μηνιαίων αποδοχών στους εργαζόμενους που κατά το μεγαλύτερο μέρος του ημερησίου εργασίμου χρόνου τους χειρίζονται Η/Υ ή τερματικό κατόπιν εντολής του εργοδότη.

## **Άρθρο 7**

### **Χορήγηση αναλυτικών σημειωμάτων μισθοδοσίας**

Στους μισθωτούς της παρούσας χορηγείται από τον εργοδότη εκκαθαριστικό ή αναλυτικό σημείωμα μισθοδοσίας για τις κατά μήνα αποδοχές τους και για τις αντίστοιχες κρατήσεις.

## **Άρθρο 8**

### **Επαναπρόσληψη εποχιακά απασχολουμένων**

Η επιχείρηση ως μη συνεχούς λειτουργίας επιχείρηση (εποχιακή) που λειτουργεί μέχρι 9 μήνες το χρόνο, υποχρεούται να επαναπροσλάβει το ίδιο προσωπικό που απασχόλησε κατά την προηγούμενη περίοδο.

Προϋπόθεση γι' αυτό το καθιερωμένο δικαίωμα του εργαζόμενου αποτελεί η έγγραφη ειδοποίηση προς τον εργοδότη μέχρι τέλους Ιανουαρίου ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση γίνεται μέσω του Επιχειρησιακού Σωματείου και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτό.

Η επιχείρηση υποχρεούται να ενημερώνει μέχρι την 15<sup>η</sup> Μαρτίου κάθε έτους με συστημένη επιστολή ή άλλο τρόπο από τον οποίο να προκύπτει βέβαιη χρονολογία, τους ξενοδοχούπαλλήλους που δεν προτίθεται να επαναπροσλάβει αν και έχουν ασκήσει το δικαίωμά τους για επαναπρόσληψη. Σε περίπτωση μη αποστολής της αρνητικής δήλωσης του προηγούμενου εδαφίου τεκμαίρεται αποδοχή της πρότασης

για επαναπρόσληψη και ο εργοδότης υποχρεώνεται να απασχολήσει το υπό κρίση προσωπικό το αργότερο από 1<sup>η</sup> Ιουνίου του ίδιου έτους.

Σε κάθε περίπτωση μισθωτός που κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα εντός πενθημέρου χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης.

Η πρόσληψη και τα απορρέοντα από αυτήν δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από τη στιγμή που ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργασία. Τα παραπάνω ισχύουν σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν 1346/83.

## **Άρθρο 9**

### **Προϋποθέσεις απολύσεως εποχιακά απασχολουμένων**

Τόσο κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της επιχείρησης όσο και κατά τη νεκρή περίοδο αυτής, απόλυση εργασθέντος κατά την προηγούμενη περίοδο χωρεί μόνο κατόπιν καταβολής της νομίμου αποζημίωσης.

Δεν επιτρέπεται κατά τη νεκρή περίοδο καταγγελία διά προειδοποίησης εκτός για δικαιολογημένη αιτία. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάση των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας.

Στην καταγγελία θα υπολογίζεται ολόκληρος ο χρόνος εργασίας που διανύθηκε από την πρόσληψη στο αυτό ξενοδοχείο. Οι εργαζόμενοι στο ξενοδοχείο υποχρεούνται να παραμείνουν στην εργασία και μετά τη λήξη της εποχιακής περιόδου, εφόσον η επιχείρηση έχει ανάγκη των υπηρεσιών τους, της σειράς και του αριθμού καθοριζόμενου υπό του εργοδότη.

Στους μισθωτούς ξενοδοχοϋπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος και αποχωρούν από την εργασία τους είτε οικειοθελώς, είτε μη επαναπροσλαμβανόμενοι από τον εργοδότη είτε απομακρυνόμενοι από τον εργοδότη για τον λόγο πλήρους συνταξιοδότησεως λόγω γήρατος, καταβάλλεται αποζημίωση ίση με το 40% της αποζημίωσης του Ν.2112/20, η οποία θα καταβαλλόταν στην περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας και θα λογίζεται ως χρόνος εργασίας ολόκληρος ο χρόνος που διανύθηκε από την πρόσληψη στο ίδιο ξενοδοχείο.

## **Άρθρο 10**

### **Άδειες**

**Άδεια Γάμου – Άδεια Μητρότητας:** Στους μισθωτούς που αφορά η παρούσα χορηγείται άδεια γάμου πέντε (5) εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άσχετη και

δεν συμψηφίζεται με την προβλεπόμενη από τον Α.Ν. 539/45. Επίσης χορηγείται άδεια μητρότητας, σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

**Αναλογία αδείας εποχιακώς απασχολουμένων:** Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα, οι οποίοι απασχολούνται εποχιακά, εφόσον έχουν συμπληρώσει συνολικά 10ετία στον ίδιο εργοδότη ή 12ετία σε οποιοδήποτε εργοδότη, λαμβάνουν αναλογία άδειας 2,5 ημερών για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης καθώς και επίδομα άδειας 2,5 ημερών ομοίως για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης και μέχρι μισό μηνιαίο μισθό.

### **Άρθρο 11** **Συνδικαλιστική άδεια**

Ο Πρόεδρος και ο Γ.Γραμματέας του Σωματείου δικαιούνται συνδικαλιστική άδεια τόσων ημερών όσων ορίζει ο Ν. 1264/82. Οι ημέρες αυτές αμείβονται και ασφαλίζονται πλήρως από τον εργοδότη.

### **Άρθρο 12** **Πρόσθετες αργίες**

Επιπλέον των υπό του Νόμου προβλεπομένων αργιών για τους υπαγόμενους στην παρούσα ορίζεται ως αργία η Μεγάλη Παρασκευή. Σε περίπτωση απασχόλησης εργαζόμενου κατά την ημέρα αυτή, η αμοιβή του καταβάλλεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 5 , δηλαδή με προσαύξηση 75% επί των πραγματικών ωρών εργασίας.

### **Άρθρο 13** **Παρακράτηση συνδικαλιστικής εισφοράς**

Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να παρακρατεί κατά την πληρωμή του δεύτερου μήνα εργασίας τη συνδικαλιστική εισφορά των εργαζομένων, προς το Επιχειρησιακό Σωματείο.

Η παρακράτηση ορίζεται στο εφάπαξ ποσό των είκοσι (20) ΕΥΡΩ ετησίως (ποσό που μπορεί να αλλάξει με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου) και αποδίδεται στο Επιχειρησιακό Σωματείο με κατάθεση στον τραπεζικό λογαριασμό του σωματείου.

### **Άρθρο 14** **Διατήρηση διατάξεων –αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης**

α) Οι θεσμικοί όροι των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε .εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους της παρούσας σύμβασης στο βαθμό που είναι ευνοϊκότεροι.



β) Όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων (Σ.Σ.Ε. ,Δ.Α.) που δεν καταργούνται ή τροποποιούνται ρητά με την παρούσα ή δεν αντίκεινται στους όρους της, διατηρούνται σε ισχύ.

γ) Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής κα 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 15

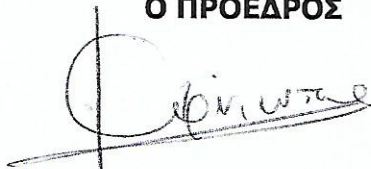
### Έναρξη και διάρκεια ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από 30-05-2015 και λήγει την 29-05-2016.

Ημερομηνία κατάθεσης στον Ο.ΜΕ.Δ: 30 Σεπτεμβρίου 2015

### Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

#### Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

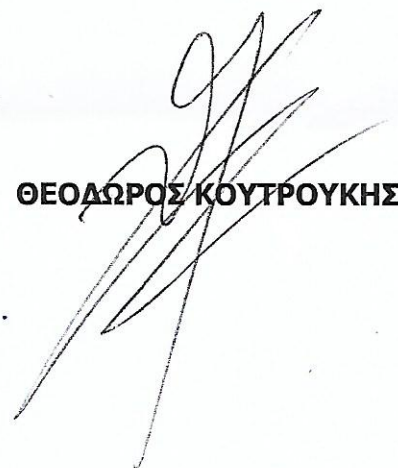


**ΙΩΑΚΕΙΜ ΣΜΥΡΝΙΩΤΗΣ**

#### ΤΑ ΜΕΛΗ



**ΜΙΡΚΑ (ΜΑΡΙΚΑ) ΚΑΖΙΤΩΡΗ**



**ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ**

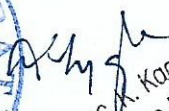
Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας  
τημερα 19/10/2015 με αριθμ. πρωτ. 01 από τον  
εξουσιοδοτημένη Αντιπρόσωπο του Συμφέροντα εργαζομένων ξενοδ.  
Ο.Υ.Τ.Ο.Φ. Τ.Η.Ε. Β.Λ.Ε. CAPSIS ELITE RESORT Πύλας Γκιζιριάδων  
κάτοχο του αριθμ. ΑΚ 472469 Δελτίου Ταυτότητας του εκδόσεως  
από το Χ/Α ΗΡΑΚΛΕΙΟΝ την 14/02/2012

Ο Καταθέτης



Ο Παραλαβών Υπάλληλος



  
**Ευάγγελος Α. Καραγιάννης**  
Επιθεωρητής Εργασίας