



## **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, 5 Απριλίου 2017

Αρ. Πρωτ.Μ-Δ: 212

### **Προς:**

- 1. Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT, Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης**
- 2. ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε., Βασιλίσσης Σοφίας 86 (3<sup>ος</sup> όροφος), 115 28 Αθήνα  
(Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT, Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης)**

### **ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ**

**ΠΕΝΤ. 4/2017**

#### **Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.**

**(του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990)**

Συνεδρίασε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., την Πέμπτη 16 Μαρτίου 2017, ώρα 15:00, με την εξής σύνθεση: α) Αικατερίνη Χριστοφορίδου, Σύμβουλος της Επικρατείας (Πρόεδρος), β) Ευγενία Προγάκη, Αρεοπαγίτης (τακτικό μέλος), γ) Βασιλική Τύρου, Νομική Σύμβουλος του Κράτους (τακτικό μέλος), δ) Δημήτριος Βερβεσός, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος) και ε) Μαρίκα (Μίρκα) Καζιτώρη, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος).

Θέμα της συνεδρίασης ήταν η εξέταση της υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 86/001ΕΦ/3.2.2017 εφέσεως, κατά της υπ' αριθμ. 2/2017 Διαιτητικής Απόφασης της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Ξενοδοχείο "OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT"», με ακρόαση του εκκαλούντος και εδρεύοντος στην Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης σωματείου με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT» και της εφεσίβλητης και εδρεύουσας στην Αθήνα Αττικής και επί της οδού Βασιλίσσης Σοφίας 86 ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «Τουριστικό Συγκρότημα Καψή Α.Ε.», στην εκμετάλλευση της οποίας ανήκει το εις Αγία Πελαγία Ηρακλείου Κρήτης Ξενοδοχείο "OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT".

Κατά τη συζήτηση παρέστησαν α) το σωματείο με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στο Ξενοδοχείο OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT», εκπροσωπούμενο από τους Θωμά Ζαχαριουδάκη (Πρόεδρος του σωματείου), Δήμητρα Κοκολάκη (γραμματέα του σωματείου) και Παναγιώτη Προύτζο, προς υποστήριξη της εφέσεώς του και β) η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑ ΚΑΨΗ Α.Ε.» εκπροσωπούμενη από την Μαρία Μαργέτα, δικηγόρο, προς απόκρουση της εφέσεως. Οι εκπρόσωποι του εκκαλούντος και της εφεσίβλητης εξέθεσαν τις απόψεις τους, απάντησαν σε ερωτήσεις μελών της Επιτροπής, έλαβαν προθεσμία μέχρι τις 23 Μαρτίου 2017 για την κατάθεση υπομνημάτων και χορήγησαν τελικώς στην Επιτροπή προθεσμία μέχρι τις 5 Απριλίου 2017 για την έκδοση της αποφάσεώς της.

Μετά την κατάθεση των υπομνημάτων η Επιτροπή διασκέφθηκε και, ύστερα από την εξέταση όλων των στοιχείων του φακέλλου της υποθέσεως,

Έκρινε σύμφωνα με το νόμο τα εξής:

A. Με την κρινόμενη έφεση προσβάλλεται η ρύθμιση του άρθρου 3 εδ. δ' της 2/2017 Διαιτητικής Αποφάσεως της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Ξενοδοχείο "OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT"». Με την προσβαλλόμενη ρύθμιση του εδ. δ' του άρθρου 3 (με το οποίο καθορίστηκαν οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια όλων των εργαζομένων στο ξενοδοχείο) εισάγεται «εξαίρεση» όπως χαρακτηρίζεται στο εφετήριο, από το πεδίο εφαρμογής της επιχειρησιακής ΣΣΕ ως προς την αμοιβή των νεοπροσλαμβανομένων στο ξενοδοχείο η οποία, κατά τους ισχυρισμούς του εφεσεύοντος σωματείου, τίθεται κατά παράβαση της συνταγματικώς κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας και των ειδικότερων εκφάνσεων αυτής, διότι αποτελεί αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση σε βάρος των νεοπροσλαμβανομένων εργαζομένων έναντι των λοιπών εργαζομένων στην επιχείρηση.

B. Κατά τα παγίως κριθέντα, η καθιερούμενη με τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος αρχή της ισότητας αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων, που τελούν κάτω από τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες. Ο κανόνας αυτός δεσμεύει τα συντεταγμένα όργανα της Πολιτείας και, ειδικότερα, τόσο τον κοινό νομοθέτη κατά την ενάσκηση της λειτουργίας που ανατέθηκε σε αυτόν από το Σύνταγμα, όσο και τη Διοίκηση που δρα κανονιστικώς, συμπεριλαμβανομένων και των διαιτητικών οργάνων του ν. 1876/1990, τα οποία διαθέτουν εξουσία να θεσπίζουν κανονιστικής ισχύος ρυθμίσεις προς επίλυση συλλογικών διαφορών. Ο κοινός νομοθέτης, η Διοίκηση που δρα κανονιστικώς, καθώς και τα ανωτέρω διαιτητικά όργανα μπορούν να ρυθμίζουν, μη ελεγχόμενα κατ' αρχήν ως προς τις ουσιαστικές επιλογές τους, κατά ενιαίο ή διαφορετικό τρόπο τις

ποικίλες προσωπικές ή πραγματικές καταστάσεις ή σχέσεις, αφού ληφθούν υπόψη οι υφιστάμενες κοινωνικές, οικονομικές, επαγγελματικές ή άλλες συνθήκες, οι οποίες συνδέονται προς τις καταστάσεις ή σχέσεις που είναι υπό ρύθμιση. Με βάση δε γενικά και αντικειμενικά κριτήρια ο νομοθέτης μπορεί να προβαίνει στη σχετική ρύθμιση μέσα στα όρια της αρχής της ισότητας, τα οποία αποκλείουν τόσο την έκδηλη άνιση μεταχείριση είτε με τη μορφή χαριστικού μέτρου ή προνομίου, που δεν συνδέεται με αξιολογικά κριτήρια, είτε με την μορφή επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση καταστάσεων, που τελούν κατω από διαφορετικές συνθήκες ή, αντίθετα, την διαφορετική μεταχείριση των ίδιων ή παρόμοιων καταστάσεων.

Εξάλλου, με το άρθρο 22 του Συντάγματος ορίζεται ότι: «1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών... Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.» Περαιτέρω, σύμφωνα με τη συνταγματική αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος εδάφιο τέταρτο), οι επιβαλλόμενοι από το νόμο περιορισμοί σε ένα εργασιακό ή και συναφές οικονομικού περιεχομένου δικαίωμα πρέπει να είναι πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από το νομοθέτη σκοπού δημόσιου ή κοινωνικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογοι σε σχέση προς αυτόν. Όσον αφορά τον έλεγχο της προσφορότητας και αναγκαιότητας των μέτρων που θεσπίζονται για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού, ο νομοθέτης – στον οποίο περιλαμβάνεται και ο κανονιστικός νομοθέτης – διαθέτει ευρύ περιθώριο εκτίμησης, για τον καθορισμό των ρυθμίσεων που αυτός κρίνει πρόσφορες και αναγκαίες. Ως εκ τούτου, ο δικαστικός έλεγχος της τηρήσεως της αρχής της αναλογικότητας περιορίζεται στην κρίση αν η θεσπιζόμενη ρύθμιση είτε είναι προδήλως απρόσφορη είτε υπερβαίνει προδήλως το απαραίτητο για την πραγματοποίηση του επιδιωκόμενου σκοπού μέτρο (πρβ. Ολ. ΣτΕ 3017/2014, Α.Π. 684/2007, Μ.Πρ.Αθ. 8/2009, ΣτΕ 4022/86 ως προς τον έλεγχο τηρήσεως της αρχής της ισότητας, μέσω αιτιολογίας, σε συλλογικές διαφορές εργασίας).

Γ. Εν προκειμένω, το άρθρο 3 της 2/2017 Διαιτητικής Αποφάσεως (όπου περιέχεται και η προσβαλλόμενη με την κρινόμενη έφεση ρύθμιση του εδαφίου δ') περιλαμβάνει συνολικώς τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

**«Άρθρο 3 Βασικοί μισθοί και βασικά ημερομίσθια**

**α)** *Οι βασικοί μισθοί όλων των εργαζομένων του ξενοδοχείου και με οποιαδήποτε ειδικότητα, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31/7/2016 με βάση την Δ.Α.ΤΡΙΜ. 6/2015, αυξάνονται από 1/8/2016 σε ποσοστό 1% και διαμορφώνονται ως εξής:*

*Α' Κατηγορία Β.Μ. 830,18 ΕΥΡΩ*

*Β' Κατηγορία Β.Μ. 812,66 ΕΥΡΩ*

*Γ' Κατηγορία Β.Μ. 796,58 ΕΥΡΩ*

*Δ' Κατηγορία Β.Μ. 761,23 ΕΥΡΩ*

**β)** *Οι βασικοί μισθοί των λοιπών ειδικοτήτων που περιγράφονται στο Άρθρο 2, παρ. β, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31/7/2016 με βάση την Δ.Α.ΤΡΙΜ. 6/2015, από 1/8/2016 αυξάνονται κατά 1% και διαμορφώνονται ανάλογα.*

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

**δ)** *Από 1<sup>ης</sup>.8.2016 όλοι οι εργαζόμενοι κατά τις δύο πρώτες περιόδους λειτουργίας (σαιζόν) του ξενοδοχείου από την πρόσληψή τους, και σε οποιαδήποτε ειδικότητα και αν έχουν προσληφθεί, θα αμείβονται με τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Με την πάροδο των δύο αυτών περιόδων όλοι αυτοί οι «νέοι» εργαζόμενοι θα εντάσσονται αυτόματα στην παρούσα σύμβαση.*

*Η παραπάνω ρύθμιση δεν εφαρμόζεται σε εργαζομένους οι οποίοι έχουν στον ξενοδοχειακό κλάδο, δηλαδή σε οποιοδήποτε ξενοδοχείο, συνολική προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 18 μηνών. Η εργοδότηρια εταιρεία οφείλει να χορηγεί στη συνδικαλιστική οργάνωση εντός δύο μηνών από την έναρξη λειτουργίας του ξενοδοχείου, όπως και στο τέλος Αυγούστου του αντιστοίχου έτους κατάσταση με την προϋπηρεσία στον κλάδο των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων με βάση τα ασφαλιστικά τους βιβλιάρια.*

*Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν το 20% του συνόλου των εργαζομένων στο ξενοδοχείο. Εάν υπάρξει τέτοια υπέρβαση, θα υπάγονται έκτοτε στις μισθολογικές διατάξεις της παρούσας οι εργαζόμενοι με τη μεγαλύτερη προϋπηρεσία στο ξενοδοχείο ώστε να μην υπάρχει πλέον υπέρβαση του παραπάνω ποσοστού.*

*Στους παραπάνω εργαζομένους που δεν υπάγονται στις μισθολογικές ρυθμίσεις της παρούσας, θα καταβάλλεται αποζημίωση καταγγελίας ενός μηνός και για το χρονικό διάστημα προϋπηρεσίας δύο μηνών έως ενός έτους.*

**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.»*

Η τριμελής επιτροπή αποφάσισε να θεσπίσει τις ρυθμίσεις του ανωτέρω άρθρου 3 (με τις οποίες καθορίζονται οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια) αφού έλαβε υπόψιν τα στοιχεία του φακέλου της προηγούμενης μεσολάβησης, όπως και τα στοιχεία του φακέλου διαιτησίας, έλαβε δε υπόψιν της και τα ακόλουθα στοιχεία, που στοιχειοθετούν την αιτιολογία της αποφάσεώς της για τις ρυθμίσεις που αποφάσισε τελικώς. Συγκεκριμένα τα στοιχεία αυτά της αιτιολογίας διατυπώνονται στην προσβαλλόμενη διαιτητική απόφαση ως εξής:

*«Την παρούσα δυσμενή οικονομική κατάσταση της χώρας που έχει επιπτώσεις και στις τουριστικές επιχειρήσεις της χώρας, και ειδικά της επιχειρήσεως της εργοδοτικής πλευράς, η οποία αναζητεί τη δικαστική προστασία έναντι των πιστωτών της (οφειλές σχεδόν της τάξεως των 100.000.000).*

*Στην προκειμένη περίπτωση η επισημανθείσα από την εργοδοτική πλευρά δυσμενής οικονομική συγκυρία της χώρας είναι ένα στοιχείο που ελήφθη υπόψη και άλλωστε οδήγησε και στον σιωπηρό περιορισμό των οικονομικών αιτημάτων εκ μέρους της εργατικής πλευράς και συγκεκριμένα του αιτήματος για χορήγηση αυξήσεων για το έτος 2016, το οποίο άλλωστε δεν αποτέλεσε αντικείμενο ειδικότερης συζήτησης και επιχειρηματολογίας καθ' όλη την διάρκεια της μεσολαβητικής προσπάθειας και της διαιτησίας. Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δεν μπορεί όμως 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 όμως να ληφθεί μέριμνα ώστε να μην δημιουργηθούν υποχρεώσεις καταβολής αναδρομικών ποσών, από την εφαρμογή διατάξεων με χαρακτήρα εξομοίωσης μισθολογίου της παρούσας ΕΣΣΕ. Έτσι παρά το ότι η έναρξη ισχύος της επιχειρησιακής ΣΣΕ τοποθετείται την 1<sup>η</sup>-6-2016, οι επιβαρύνοντες το μισθολογικό κόστος της επιχείρησης όροι, κρίνεται σκόπιμο να αρχίσουν να εφαρμόζονται από 1<sup>ης</sup>.8.2016.*

*Επιπλέον δε, αιτήματα της εργατικής πλευράς που συντείνουν στην αποφυγή παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας και των ρυθμίσεων από συλλογικές συμβάσεις, όπως είναι το αίτημα για τήρηση παρουσιολογίου – καρτών παρουσίας δεν μπορούν να αποκλειστούν, δεδομένου ότι αποσκοπούν στην καταγραφή της πραγματικότητας των εργασιακών σχέσεων.*

*Τέλος, 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 κατ' αρχήν αντικειμενικό λόγο νομιμοποιητικό της διακριτικής μισθολογικής μεταχείρισης, μέσω της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, 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. Είναι όμως πιθανόν σε περιπτώσεις ιδιαίτερα δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας, όπως εν προκειμένω, με σκοπό την εξασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας να υπάρξουν διαφοροποιήσεις με βάση το αντικειμενικό κριτήριο του χρόνου προσλήψεως. Τονίζεται επίσης, ότι το εν λόγω μέτρο μόνο ως έκτακτου χαρακτήρα νοείται από την Επιτροπή Διαιτησίας. Στην περίπτωση όμως αυτή, πρέπει να προβλεφθούν ταυτόχρονα μέτρα τα οποία να αποτρέπουν ορισμένες καταχρήσεις και την υποκατάσταση της τακτικής εργασίας με υποαμειβόμενη. Άλλωστε μια αντίστοιχη ρύθμιση είχε προβλεφθεί και στην από 12.5.2014 επιχειρησιακή σ.σ.ε. που υπεγράφη μεταξύ των μερών της παρούσας συμβάσεως.»

Πράγματι, στην από 12.5.2014 σ.σ.ε. που συνήφθη μεταξύ του εφεσεϊόντος επιχειρησιακού σωματείου και της εφεσίβλητης εταιρείας, ορίσθηκε (άρθρο 3 εδ. δ') ότι: «δ) Οι μισθολογικοί όροι της παρούσης σσε δεν εφαρμόζονται σε όσους προσλαμβάνονται για πρώτη φορά την τουριστική περίοδο 2014 (θεωρείται ότι διανύουν δοκιμαστική περίοδο), οι οποίοι θα λαμβάνουν τις αποδοχές της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.»

Στο δε εδ. στ' του αυτού άρθρου 3 ορίσθηκε ότι: «στ) Οι εποχικώς επαναπροσλαμβανόμενοι με αρχική πρόσληψη μετά την 1-7-2012, λαμβάνουν τις υφιστάμενες αποδοχές τους, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί κατά την υπογραφή της παρούσης, προσαυξημένες κατά 3%.»

Εξάλλου, στην Δ.Α. 6/2015 της Τριμελούς Επιτροπής που ίσχυσε για το αμέσως επόμενο διάστημα (από 30.5.2015 έως 29.5.2016), η οποία ελήφθη υπόψιν από την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας ως βάση υπολογισμού για την διαμόρφωση των βασικών μισθών και λοιπών ρυθμίσεων του άρ. 3 της προσβαλλομένης Διαιτητικής Αποφάσεως της, ορίσθηκαν συναφώς τα εξής: Άρθρο 3 «Βασικοί μισθοί και βασικά ημερομίσθια» εδάφιο δ' της 6/2015 Δ.Α. (Τριμελούς): «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.»

Τέλος, όπως προκύπτει από τα εκτιθέμενα στην προσβαλλομένη Δ.Α., η Τριμελής Επιτροπή έλαβε ειδικότερα υπόψιν για τη διαμόρφωση της κρίσεώς της, την από 11.11.2016 πρόταση μεσολάβησης σύμφωνα με την οποία προβλέπεται ότι οι «νέοι εργαζόμενοι» θα αμείβονται με τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για «δοκιμαστική περίοδο»

2 μηνών από την πρόσληψή τους στο Ξενοδοχείο, καθώς και το γεγονός ότι η πρόταση μεσολάβησης έγινε δεκτή από την εργατική πλευρά, συμπεριλαμβανομένου και του επίμαχου σημείου που αναφέρεται στους «νέους εργαζομένους», για τη μισθολογική μεταχείριση των οποίων το ήδη εφεσείον σωματείο είχε ζητήσει να περιορισθεί «η δοκιμαστική περίοδος νέων εργαζομένων» σε 2 μήνες προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί η άνιση διαφορά που υπάρχει μεταξύ εργαζομένων.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η Τριμελής Επιτροπή, προκειμένου να προβεί στις ρυθμίσεις του άρθρου 3 της προσβαλλομένης αποφάσεώς της (με τις οποίες διευθετείται η συλλογική διαφορά ως προς το πρωταρχικό αντικείμενό της) αιτιολόγησε την απόφασή της με πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία, αφού έλαβε υπόψιν νόμιμα κριτήρια, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων που πρέπει όπωσδήποτε να λαμβάνονται υπόψιν (άρ. 16 παρ. 5 και 6 του ν. 1876/1990). Έπραξε δε τούτο η Επιτροπή αξιολογώντας τα κρίσιμα στοιχεία κατ' ιδίαν και συνολικώς προκειμένου να αποκατασταθεί, μέσω της αποφάσεώς της, δίκαιη ισορροπία μεταξύ των αντιτιθεμένων συμφερόντων των μερών, όπως αυτά εκφράσθηκαν κατά τη διαδικασία μεσολαβήσεως και διαιτησίας, μετά την αποτυχία των αυτών μερών να συναιρέσουν τα συμφέροντά τους αυτά στο πλαίσιο της συνταγματικώς κατοχυρωμένης αρχής της συλλογικής αυτονομίας. Συνεπώς οι ρυθμίσεις του άρθρου 3 της Δ.Α., συνολικώς ορώμενες, είναι κατ' αρχήν νομίμως και επαρκώς αιτιολογημένες.

Δ. Με την κρινόμενη έφεση προσβάλλεται μεμονωμένα η ρύθμιση του εδαφίου δ' του ανωτέρω άρθρου 3 και μάλιστα ως προς το πρώτο υποεδάφιο της. Προβάλλει το εφεσείον σωματείο ότι η διαφοροποίηση των αμοιβών των νεοπροσλαμβανομένων στην επιχείρηση επιφέρει παράνομη μισθολογική ανισότητα για ίσης αξίας εργασία μεταξύ εργαζομένων ίδιας ειδικότητας και λοιπών συνθηκών, εισάγοντας αδικαιολογητώς δυσμενή μισθολογική διάκριση σε βάρος των νεοπροσλαμβανομένων εργαζομένων, οι οποίοο αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τους λοιπούς εργαζομένους στο ξενοδοχείο με μόνη αιτία και διαφορά την ημερομηνία πρόσληψής τους. Ο λόγος αυτός προβάλλεται κατ' επίκληση της συνταγματικώς κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας (άρθρα 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος) και του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 1876/1990, το οποίο, κατά τους ισχυρισμούς του εφεσείοντος σωματείου, διασφαλίζει στο επίπεδο της εργατικής νομοθεσίας την υποχρεωτική εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, εισάγοντας «αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου» διάταξη, που εφαρμόζεται υποχρεωτικώς (μη επιτρέπουσα αποκλίσεις) κατά τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων τόσο με σ.σ.ε. όσο και με Δ.Α.

Δ.1. Ο λόγος αυτός, κατά το δεύτερο σκέλος του, καθ' ό μέρος δηλ. προβάλλεται κατ' επίκληση του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 1876/1990 είναι απορριπτέος ως αβάσιμος για

τους ακόλουθους λόγους: Το άρθρο 8 του ν. 1876/1990, υπό τον τίτλο «Δέσμευση», ορίζει στην παρ. 3 ότι: «Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη».

Η διάταξη αυτή, ερμηνευόμενη συστηματικά εν σχέσει προς τις προηγούμενες παρ. 1 και 2 του αυτού άρθρου 8 αλλά και εν όψει του όλου νομοθετικού πλαισίου του νόμου τούτου, έχει την έννοια ότι ειδικώς επί επιχειρησιακών σ.σ.ε και σε αντίθεση με τα οριζόμενα ως προς το ζήτημα της δεσμεύσεως από άλλου είδους σ.σ.ε., οι κανονιστικοί όροι αυτών παράγουν δέσμευση για τον εργοδότη να τους εφαρμόζει σε όλους τους εργαζομένους που απασχολεί στην επιχείρησή του και όχι μόνον σε αυτούς που είναι μέλη της συμβληθείσας με αυτόν συνδικαλιστικής οργανώσεως εργαζομένων, όπως συμβαίνει με τις υπόλοιπες σ.σ.ε. (βλ. παρ. 1 και 2 του αυτού άρθρου 8). Η λύση αυτή προκρίθηκε από το νομοθέτη αφ' ενός μεν για να εναρμονισθεί το ζήτημα της δεσμεύσεως από επιχειρησιακή σ.σ.ε. με τους λοιπούς κανόνες που θέτει ο νόμος για την αρμοδιότητα σύναψης των επιχειρησιακών αυτών συμβάσεων (βλ. κυρίως άρθρο 3 παρ. 5 του ν. 1876/1990), εφ' όσον στην περίπτωση αυτή έχουν αρμοδιότητα (από την πλευρά των εργαζομένων) και ενώσεις προσώπων που συστήνονται από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, όπως και πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις. Αφ' ετέρου δε με την ειδική αυτή ρύθμιση, που προβλέπει διευρυμένη, σε σχέση με το κατά κανόνα συμβαίνον, δεσμευτικότητα της ε.σ.σ.ε., διασφαλίζοντας την εφαρμογή των κανονιστικών όρων της επιχειρησιακής συμβάσεως για όλους τους εργαζομένους στην επιχείρηση (όχι μόνον υπέρ των μελών της συμβληθείσας εργατικής οργανώσεως), διευκολύνεται και ευνοείται η σύναψη ε.σ.σ.ε. στο περιορισμένο περιβάλλον μιάς μόνον επιχειρήσεως.

Συνεπώς, η διάταξη του άρ. 8 παρ. 3 του ν. 1876/1990 δεν αποδίδει την συνταγματική αρχή της ισότητας σε νομοθετικό επίπεδο και μάλιστα υπό την έννοια ότι επιβάλλει άνευ ετέρου την ομοιόμορφη θέσπιση κανονιστικών όρων για όλους τους εργαζομένους σε μία επιχείρηση κατά την κατάρτιση ε.σ.σ.ε. και αντίστοιχης Δ.Α., όπως εσφαλμένως υπολαμβάνουν οι εφεσείοντες, ο λόγος δε εφέσεως πρέπει να απορριφθεί κατά το δεύτερο σκέλος του, με το οποίο υποστηρίζονται τα αντίθετα.

Δ.2. Περαιτέρω, ο λόγος εφέσεως κατά το πρώτο σκέλος του, με το οποίο προσάπτεται στην προσβαλλόμενη ρύθμιση ότι τίθεται κατά παράβαση των διατάξεων του Συντάγματος που κατοχυρώνουν την αρχή της ισότητας, είναι επίσης απορριπτέος. Τούτο δε διότι οι «νέοι εργαζόμενοι» στην επιχείρηση δεν τελούν υπό τις αυτές συνθήκες με τους «παλαιούς» συναδέλφους τους, ώστε να επιβάλλεται εκ λόγων ίσης μεταχείρισής τους η μισθολογική εξίσωσή τους με τους παλαιότερους



συναδέλφους τους ήδη από την πρόσληψή τους στην επιχείρηση, εφ' όσον, ναι μεν ενδέχεται να διαθέτουν τα αυτά τυπικά προσόντα με τους άλλους εργαζομένους, υπολείπονται όμως του «ουσιαστικού» προσόντος της εμπειρίας στην παροχή της εργασίας τους (τόσο στη συγκεκριμένη επιχείρηση όσο και στον ξενοδοχειακό κλάδο). Στην πραγματικότητα και ανεξαρτήτως της διατυπώσεως των αιτιολογιών της προσβαλλομένης αποφάσεως για το επίμαχο ζήτημα (π.χ. του χαρακτηρισμού της περιόδου κατά την οποία ο βασικός μισθός των νεοπροσλαμβανομένων καθορίζεται σε χαμηλότερο ποσό εν σχέσει προς τους λοιπούς εργαζομένους ως δοκιμαστικής υπηρεσίας), με την επίμαχη ρύθμιση καθορίζεται διαφορετικός, ήτοι χαμηλότερος βασικός μισθός για την διακεκριμένη εκείνη κατηγορία εργαζομένων που δεν διαθέτουν προϋπηρεσία (και συνακόλουθα στερούνται δεξιοτήτων κτωμένων εμπειρικά με το χρόνο απασχόλησης), ήτοι προβλέπεται μία ειδική μισθολογική κατηγορία στην οποία κατατάσσονται οι νεοπροσλαμβανόμενοι για εύλογο χρονικό διάστημα, με κριτήριο τα έτη υπηρεσίας, αρχής γενομένης από το μηδέν (0) όταν δεν προϋπήρξαν έτη υπηρεσίας, έως το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί σε δύο ξενοδοχειακές περιόδους (σαιζόν), δεδομένου ότι η εφεσίβλητη επιχείρηση είναι εποχιακής λειτουργίας, που λειτουργεί μέχρι 9 μήνες το χρόνο (βλ. αρ. 8 της προσβαλλομένης Δ.Α.). Υπό την έννοια αυτή, το κριτήριο της ημερομηνίας πρώτης προσλήψεως, σύμφωνα με το οποίο οι νεοπροσλαμβανόμενοι κατατάσσονται στο πρώτο αυτό μισθολογικό κλιμάκιο (όπως, άλλωστε, συμβαίνει κατά την συνήθη πρακτική κλιμακώσεως των αμοιβών σε συνδυασμό με τα έτη υπηρεσίας, Πρβλ. 6/2015 Δ.Α. Πενταμελούς όπου περιγράφεται παρόμοιο πιο εξελιγμένο σύστημα) και διέπονται από τις διατάξεις της προσβαλλομένης ρυθμίσεως (αρ. 3 εδ. δ' υποεδάφιο α' της Δ.Α.) δεν είναι τυχαίο ούτε αυθαίρετο, όπως αβασίμως υποστηρίζεται. Αντιθέτως αποτελεί πρόσφορο και αντικειμενικό κριτήριο επί τη βάση του οποίου καθορίζεται μία πρώτη μισθολογική κατηγορία νεοπροσλαμβανομένων εργαζομένων, οι οποίοι, διαφοροποιούμενοι, όπως εξετέθη ήδη, από τους «παλαιούς» εργαζομένους ως προς κρίσιμο ληπτέο υπόψιν στοιχείο διαμορφώσεως των μισθών (συμπεριλαμβανομένων των βασικών), τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες από τους λοιπούς εργαζομένους και επιτρεπτός εντάσσονται στην ειδική μισθολογική κατηγορία που προβλέπει η ρύθμιση του άρθρου 3 εδ. δ' υποεδ. α', η οποία δεν τίθεται, συνεπώς, κατά παραβίαση της συνταγματικής κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας (με την μορφή της δυσμενούς διακρίσεως) και της ειδικότερης εκφάνσεώς της που αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων σε ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Εξάλλου, η προσβαλλόμενη ρύθμιση ευρίσκεται εντός των ορίων που επιβάλλονται από την αρχή της αναλογικότητας, δεδομένου ότι βασίζεται σε πρόσφορα αντικειμενικά κριτήρια και περιορίζεται στο αναγκαίο από απόψεως χρονικής διάρκειας μέτρο. Συνεπώς ο λόγος εφέσεως κατά το μέτρο που προβάλλεται

κατ' επίκληση της συνταγματικώς κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας είναι απορριπτέος ως αβάσιμος. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τη διατύπωση της προσβαλλομένης ρυθμίσεως σε συνδυασμό με το άρθρο 15 της προσβαλλομένης αποφάσεως, σύμφωνα με το οποίο η διάρκεια ισχύος της Δ.Α. αυτής αρχίζει από 1.6.2016 και λήγει την 31.5.2017, το πεδίο εφαρμογής της προσβαλλομένης ρυθμίσεως εκτείνεται κατά χρόνο σε διάστημα πέραν της λήξεως ισχύος της Δ.Α., πέραν δηλαδή της 31<sup>ης</sup>.5.2017.

Πρέπει, εν όψει τούτου, να αναδιατυπωθεί η προσβαλλόμενη ρύθμιση κατά τέτοιο τρόπο ώστε το χρονικό πεδίο εφαρμογής της να εναρμονίζεται με την γενικής εφαρμογής τελική διάταξη της Δ.Α., με την οποία καθορίζεται ο χρόνος ισχύος της. Οίκοθεν νοείται ότι ο κατά τα ανωτέρω κατά χρόνον περιορισμός του πεδίου εφαρμογής της προσβαλλομένης ρυθμίσεως, κατά μερική αποδοχή της εφέσεως, δεν έχει την έννοια ότι αποκλείεται να περιληφθεί ομοίου περιεχομένου ρύθμιση σε νεώτερη Δ.Α. ή Σ.Σ.Ε. που θα καταρτισθεί για επόμενο χρόνο.

Ε. Κατόπιν τούτων, η κρινόμενη έφεση πρέπει να γίνει εν μέρει διετή και να αναδιατυπωθεί το πρώτο υποεδάφιο του εδαφίου δ' του άρθρου 3 της προσβαλλομένης Δ.Α. 2/2017 ως εξής:

«Από 1<sup>ης</sup>.6.2016 όλοι οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται το πρώτον στο ξενοδοχείο σε οποιαδήποτε ειδικότητα, κατά τις δύο πρώτες περιόδους λειτουργίας (σαιζόν) του ξενοδοχείου από την πρόσληψή τους μέχρι την 31.5.2017, θα αμείβονται με τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Μετά την πάροδο των δύο αυτών περιόδων, από την πρόσληψή τους μέχρι την 31.5.2017, όλοι αυτοί οι «νέοι» εργαζόμενοι εντάσσονται αυτόματα στην παρούσα σύμβαση»

Με τις σκέψεις αυτές

Η Επιτροπή δέχεται εν μέρει την κρινόμενη έφεση  
και μεταρρυθμίζει την 2/2017 Διαιτητική Απόφαση

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Ξενοδοχείο "OUT OF THE BLUE CAPSIS ELITE RESORT"» ως ακολούθως:

Στο άρθρο 3 της εκκαλουμένης αντικαθίσταται το πρώτο υποεδάφιο του εδαφίου δ' ως εξής:

«Από 1<sup>ης</sup>.6.2016 όλοι οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται το πρώτον στο ξενοδοχείο σε οποιαδήποτε ειδικότητα, κατά τις δύο πρώτες περιόδους λειτουργίας (σαιζόν) του ξενοδοχείου από την πρόσληψή τους μέχρι την 31.5.2017, θα αμείβονται με τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Μετά την πάροδο των δύο αυτών περιόδων, από την πρόσληψή τους μέχρι την 31.5.2017, όλοι αυτοί οι «νέοι» εργαζόμενοι εντάσσονται αυτόματα στην παρούσα σύμβαση».

Οι λοιπές διατάξεις της εκκαλουμένης, συμπεριλαμβανομένων των λοιπών υποεδαφίων του εδαφίου δ' του άρθρου 3, διατηρούνται.

Συνεπώς, στην προκειμένη συλλογική διαφορά οι διαιτητικές διατάξεις διαμορφώνονται ως ακολούθως:

### **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 στους 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, Ναυαγοσώστης και Εργάτης (αποθήκης, καθαριότητας ακτών, πισίνας, εργάτης γενικών καθηκόντων).

β) Στην παρούσα υπάγονται και όλοι οι εποχιακά απασχολούμενοι με τις 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 όλων των εργαζομένων του ξενοδοχείου και με οποιαδήποτε ειδικότητα, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31/7/2016 με βάση την Δ.Α.ΤΡΙΜ. 6/2015, αυξάνονται από 1/8/2016 σε ποσοστό 1% και διαμορφώνονται ως εξής:

A' Κατηγορία Β.Μ. 830,18 ΕΥΡΩ

B' Κατηγορία Β.Μ. 812,66 ΕΥΡΩ

Γ' Κατηγορία Β.Μ. 796,58 ΕΥΡΩ

Δ' Κατηγορία Β.Μ. 761,23 ΕΥΡΩ

**β)** Οι βασικοί μισθοί των λοιπών ειδικοτήτων που περιγράφονται στο Άρθρο 2, παρ. β, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31/7/2016 με βάση την Δ.Α.ΤΡΙΜ. 6/2015, από 1/8/2016 αυξάνονται κατά 1% και διαμορφώνονται ανάλογα.

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

**δ)** Από 1<sup>ης</sup>.6.2016 όλοι οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται το πρώτον στο ξενοδοχείο σε οποιαδήποτε ειδικότητα, κατά τις δύο πρώτες περιόδους λειτουργίας (σαιζόν) του ξενοδοχείου από την πρόσληψή τους μέχρι την 31.5.2017, θα αμείβονται με τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Μετά την πάροδο των δύο αυτών περιόδων, από την πρόσληψή τους μέχρι την 31.5.2017, όλοι αυτοί οι «νέοι» εργαζόμενοι εντάσσονται αυτόματα στην παρούσα σύμβαση.

Η παραπάνω ρύθμιση δεν εφαρμόζεται σε εργαζομένους οι οποίοι έχουν στον ξενοδοχειακό κλάδο, δηλαδή σε οποιοδήποτε ξενοδοχείο, συνολική προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 18 μηνών. Η εργοδότης εταιρεία οφείλει να χορηγεί στη συνδικαλιστική οργάνωση εντός δύο μηνών από την έναρξη λειτουργίας του ξενοδοχείου, όπως και στο τέλος Αυγούστου του αντιστοίχου έτους κατάσταση με την προϋπηρεσία στον κλάδο των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων με βάση τα ασφαλιστικά τους βιβλιάρια.

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν το 20% του συνόλου των εργαζομένων στο ξενοδοχείο. Εάν υπάρξει τέτοια υπέρβαση, θα υπάγονται έκτοτε στις μισθολογικές διατάξεις της παρούσας οι εργαζόμενοι με τη μεγαλύτερη προϋπηρεσία στο ξενοδοχείο ώστε να μην υπάρχει πλέον υπέρβαση του παραπάνω ποσοστού.

Στους παραπάνω εργαζομένους που δεν υπάγονται στις μισθολογικές ρυθμίσεις της παρούσας, θα καταβάλλεται αποζημίωση καταγγελίας ενός μηνός και για το χρονικό διάστημα προϋπηρεσίας δύο μηνών έως ενός έτους.

**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.

#### **Άρθρο 4**

##### **Επίδομα προϋπηρεσίας**

Το επίδομα προϋπηρεσίας των εργαζομένων του άρθρου 2 παρ. α διαμορφώνεται σε 5,60 ΕΥΡΩ, για κάθε συμπληρωμένο 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>.8.2016.

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

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

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 θα απασχολούνται επί πέντε (5) ημέρες εβδομαδιαίως, με ημερήσιο ωράριο οκτώ (8) ωρών και εβδομαδιαίο σαράντα (40) ωρών.

Ο ημερήσιος χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων στην επιχείρηση καταγράφεται και αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέσο που οφείλει να εγκαταστήσει και να τηρεί η εταιρεία, αρχής γενομένης από 20.1.2017. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά αναφέρεται ότι ως τρόπος καταγραφής των ωρών εργασίας καθ' ημέρα είναι η τήρηση συστήματος καρτών ηλεκτρονικής καταγραφής ημερήσιου/εβδομαδιαίου παρουσιολογίου.

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

Από την έναρξη ισχύος της παρούσης 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 ελλείψει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες των μη κοινοχρήστων χώρων του ξενοδοχείου.
3. Εργαζόμενους στα πλυντήρια.
4. Προϊσταμένους και βοηθούς ιατρών.
5. Λαντζέρηδες.

Επίσης επίδομα ανθυγιεινής εργασίας χορηγείται σε όλο το προσωπικό κουζίνας σε ποσοστό 10% επί των άνω βασικών μηνιαίων μισθών (εκτός του λαντζέρη).

**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 τους. 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 τους (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. 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 σε όσους εργαζόμενους του άρθρου 2 παρ. α' 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 Σωματίου 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 ξενοδοχοϋπαλλήλους 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 25 Μαΐου 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 επιχειρήσεως όσο και κατά τη νεκρή περίοδο αυτής, απόλυση εργασθέντος κατά την προηγούμενη περίοδο χωρεί μόνο κατόπιν καταβολής της νομίμου αποζημιώσεως.

Δεν επιτρέπεται κατά τη νεκρή περίοδο καταγγελία διά προειδοποιήσεως 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 καθοριζομένου 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 συνταξιοδοτήσεως λόγω γήρατος, καταβάλλεται αποζημίωση ίση με το 40% της αποζημιώσεως 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 αδειας 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 που συνυπογράφει δικαιούνται τον μήνα, συνδικαλιστική άδεια τόσων ημερών όσων ορίζει ο Ν. 1264/82, εκ των οποίων οι τρεις (3) ημέρες για τον Πρόεδρο και δύο (2) ημέρες για τον Γ. Γραμματέα αντίστοιχα. Οι ημέρες αυτές αμείβονται και ασφαλιζονται 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 μελών του Σωματείου, προς το Επιχειρησιακό Σωματείο. Το ποσό αυτό αποδίδεται στον τραπεζικό λογαριασμό του σωματείου.

### **Άρθρο 14**

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

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

Δεν θίγονται από την παρούσα τυχόν ισχύοντες ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομική σύμβαση, νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές ρυθμίσεις, κανονισμούς εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια.

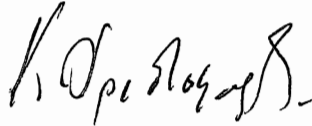
**Άρθρο 15**  
**Διάρκεια ισχύος**

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από 01-06-2016 και λήγει την 31-5-2017.

*Η απόφαση εκδόθηκε στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., στις 5 Απριλίου 2017.*

**Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

**Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ**



**ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΙΔΟΥ**

**ΤΑ ΜΕΛΗ**



**ΕΥΓΕΝΙΑ ΠΡΟΓΑΚΗ**



**ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΥΡΟΥ**



**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΒΕΡΒΕΖΟΣ**



**ΜΑΡΙΚΑ (ΜΙΡΚΑ) ΚΑΖΙΤΩΡΗ**