



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα, 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη, 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

Αθήνα, 20 Ιανουαρίου 2017

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 49

Προς:

1. **Σύνδεσμο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου**, Λεωφ. Δημοκρατίας 14 (Εργατικό Κέντρο), 713 06 Ηράκλειο Κρήτης
2. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΤΖΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Ξενοδοχείο NANA BEACH)**, Χερσόνησο Ηρακλείου Κρήτης

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ. 11/2016

**«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ξενοδοχοϋπαλλήλων
στο Ξενοδοχείο NANA BEACH»**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

1. Με την υπ' αριθ. πρωτ. 246/27Μ/16.3.2016 αίτηση του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου, ζητήθηκε από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας η παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης για την υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΣΣΕ), η οποία αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Ξενοδοχείο NANA BEACH που ανήκει στην Ανώνυμο Εταιρεία ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΤΖΗΣ.
2. Με το υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ: 637/11.7.2016 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ. γνωστοποιήθηκε στα ως άνω μέρη, ότι η διαδικασία μεσολάβησης ολοκληρώθηκε μετά από την απόρριψη από την εργοδοτική πλευρά της πρότασης για υπογραφή ΣΣΕ του Μεσολαβητή του Ο.ΜΕ.Δ. Χρήστου Ιωάννου, ενώ η εργατική πλευρά αποδέχθηκε την με αριθμό πρωτοκόλλου Μ-Δ 604/30.6.2016 Πρόταση Μεσολάβησης του παραπάνω Μεσολαβητή.
3. Με την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 649/010Δ/13.7.2016 αίτησή του προς τον Ο.ΜΕ.Δ., το επαγγελματικό σωματείο που εδρεύει στο Ηράκλειο, με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου», ζήτησε την παροχή υπηρεσιών διαιτησίας, για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων που εργάζονται στο Ξενοδοχείο NANA BEACH, προκειμένου να εκδοθεί Διαιτητική Απόφαση.

Με το από 25.07.2016 Πρακτικό Ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, με κλήρωση αναδείχθηκαν ως μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οι Διαιτητές Ελένη Κουτσιμπού, Ιωάννης Τουτζαράκης και Μαρίκα (Μίρκα) Καζιτώρη, με κληρωθείσα Πρόεδρο της Επιτροπής την Μαρίκα (Μίρκα) Καζιτώρη. Η επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε τα καθήκοντα της, την 01.08.2016.

4. Με το υπ αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 781/14.9.2016 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ., απεστάλη πρόσκληση και στα δύο μέρη, για κοινή συνάντηση αυτών (εργαζομένων και εργοδοτών). Η πρόσκληση όριζε ως ημερομηνία της κοινής συνάντησης την 23.9.2016 ημέρα Παρασκευή και ώρα 13:30 και ως τόπο τα κεντρικά γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4ος όροφος).

5. Την 23.09.2016 στην πραγματοποιηθείσα συνάντηση, στα κεντρικά γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4ος όροφος), παρέστησαν οι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς και συγκεκριμένα ο Αρετίνης Γεώργιος (Πρόεδρος του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου) και ο Γεώργιος Χότζογλου (Γεν. Γραμματέας της ΠΟΕΕ-ΥΤΕ), ενώ από την εργοδοτική πλευρά παρέστησαν ο Κωνσταντίνος Αρχοντάκης και οι πληρεξούσιοι δικηγόροι Άννα Δάρρα και Κωνσταντίνος Κωνσταντινίδης.

Κατά την συνάντηση αυτή των εκπροσώπων της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς με τα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι ως άνω εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς, υποστήριξαν τις θέσεις και απόψεις τους, όπως αυτές είχαν εκφραστεί και στο στάδιο της Μεσολάβησης, ενώ παράλληλα επιφυλάχθηκαν και ζήτησαν κατά την συνάντηση αυτή παράταση της διαδικασίας έως την 15.10.2016, προκειμένου, όπως δήλωσαν να υπάρξει κατ' ιδίαν συνάντηση στο Ηράκλειο της Κρήτης των εκπροσώπων των μερών, με σκοπό την υπογραφή της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης.

Στην συνέχεια με συνεχή αιτήματα τόσο από την εργοδοτική πλευρά, όσο και από την εργατική πλευρά, δόθηκαν συναινετικές παρατάσεις της διαδικασίας διαιτησίας αρχικώς έως την 15.11.2016, στην συνέχεια έως την 26.11.2016, καθώς και σύμφωνα με το από αρ. πρωτ. Μ-Δ 894/11.11.2016 έγγραφο της εργοδοτικής πλευράς για το αίτημα της παράτασης της 26.11.2016, συνεχίζονταν οι απευθείας συναντήσεις και συζητήσεις της εταιρίας με την εργατική πλευρά στο Ηράκλειο Κρήτης. Τέλος με τα υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 937/30.11.2016 και 945/6.12.2016 η εργατική και η εργοδοτική πλευρά αντίστοιχα ζήτησαν παράταση της διαδικασίας έως την 20.12.2016 και με υποβολή υπομνημάτων ή τυχόν συμπληρωματικών εγγράφων.

6. Με το υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 959/ 12.12.2016 έγγραφό της η εργατική πλευρά, εξέθεσε συνοπτικά τα αίτια της αποτυχημένης προσπάθειας της κατ' ιδίαν διαπραγμάτευσης, αρνήθηκε τις θέσεις της εργοδοτικής πλευράς, αρνήθηκε τις

ενστάσεις και νομικούς ισχυρισμούς της, και ζήτησαν την έκδοση της ΔΑ με βάση τις προτάσεις και θέσεις, όπως διατυπώνονταν στην πρόσκληση που είχαν απευθύνει στην εταιρία, για την υπογραφή της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης και επαναδιατυπώθηκαν και στο στάδιο της Μεσολάβησης.

Με το με υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 950/9.12.2016 υπόμνημα της η εργοδοτική πλευρά, εξέθεσε τις απόψεις της και τα επιχειρήματα της, τις ενστάσεις της, οι οποίες επιγραμματικά ήταν: α) «ένσταση ελλείψεως ενεργητικής νομιμοποίησης από πλευράς του επαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία "Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου" και του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού σχετικά με τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους εργαζομένους του ξενοδοχείου "NANA BEACH" καθώς και του περιεχομένου της προτεινόμενης για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ», β) «ένσταση ελλείψεως ενεργητικής νομιμοποίησης από πλευράς του επαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία "Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου" και του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού, ως προς την προσφυγή στην διαιτησία, καθώς η εργοδοτική πλευρά, είναι επιχείρηση προεχόντως βιομηχανική και δευτερευόντως ξενοδοχειακή και κατά συνέπεια το προσφεύγον εργατικό σωματείο στερείται αρμοδιότητας σύναψης επιχειρησιακής σε σχέση με την συγκεκριμένη επιχείρηση».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Κατόπιν των ανωτέρω και λόγω της αδυναμίας των μερών να καταλήξουν σε συμφωνία, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας, σε συνέχεια συνεδριάσεων της, για την διαμόρφωση της κρίσης της, εκδίδει την ακόλουθη διαιτητική απόφαση, λαμβάνοντας υπόψη της τα όσα πιο πάνω αναφέρθηκαν, αλλά και τα ακόλουθα:

- 1.** Τον πλήρη φάκελο της υπό εξέτασης συλλογικής διαφοράς, συμπεριλαμβανομένων όλων των εγγράφων του σχετικού φακέλου μεσολάβησης, καθώς και τα πρακτικά της Μεσολάβησης και Διαιτησίας, με τα συνυποβεβλημένα σχετικά έγγραφα.
- 2.** Το περιεχόμενο της με αρ. πρωτ. Μ-Δ 604/30.6.2016 Πρόταση Μεσολάβησης του Μεσολαβητή Χρήστου Ιωάννου .
- 3. α)** Το με αρ. πρωτ. Μ-Δ 950/9.12.2016 υπόμνημα της εργοδοτικής πλευράς, με το σύνολο των προσκομισθέντων σχετικών εγγράφων και στοιχείων Ιουλίου – Σεπτεμβρίου 2015 της ΕΛΣΤΑΤ (τριμηνιαίο δημοσίευμα η ΕΛΛΑΣ με αριθμούς), **β)** Το υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 959/12.12.2016 έγγραφο - υπόμνημα της εργατικής πλευράς, με παραπομπή στις θέσεις της όπως είχαν διατυπωθεί με την αρχική πρόκληση προς την εργοδοτική πλευρά και με το υπόμνημα στο στάδιο της Μεσολάβησης.

4. Τους ισχυρισμούς, ενστάσεις και αιτήματα που τέθηκαν με το υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 950/9.12.2016 υπόμνημα της εργοδοτικής πλευράς και ειδικότερα τις ενστάσεις που τέθηκαν και καταγράφηκαν στο ως άνω υπόμνημα σε σχέση με την νομιμοποίηση ως προς την εκπροσώπηση για την σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης από τον Σύνδεσμο Ξενοδοχοϋπαλλήλων με ανάλυση αυτών.

5. Την Δ.Α.ΤΡΙΜ. 7/2016 (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 8/26-7-2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Νομό Ηρακλείου, η οποία ορίζει τους βασικούς μισθούς των υπαγομένων σε αυτήν μισθωτών από 3.2.2016 έως 30.9.2016, με βάση τους καταβαλλόμενους από την κλαδική ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου για τα έτη 2014-2015 (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 5/7.4.2014), και στην συνέχεια χορηγεί αύξηση στα κατώτατα όρια των βασικών μισθών αυτών, από 1.10.2016 ως 3.2.2017 κατά ποσοστό 1%.

6. Την κλαδική ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 1/18.2.2016), η οποία υπεγράφη απευθείας από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων και από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.) για δύο έτη, ήτοι για το έτος 2016 και το έτος 2017, η οποία προβλέπει βασικούς μισθούς σταθερούς σε σχέση με την προηγούμενη ΣΣΕ 2014-2015 (Π.Κ. 14/31.12.2013), για την περίοδο από 1.1.2016 έως 31.3.2017 και από 1.4.2017 χορηγεί αύξηση ποσοστού 1%. Τις προηγούμενες ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου. **Συγκεκριμένα την ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου για το 2014-2015 (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 5/7.4.2014),** την ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου για τα έτη 2012-2013 (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 12/24.7.2012) και την ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου για το έτος 2010 (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 22/6.8.2010). Σε αυτές εμφανίζεται ότι, όσον αφορά τα μισθολογικά θέματα, στην ΣΣΕ των ετών 2012-2013 συμφωνήθηκε μείωση στους βασικούς μισθούς από την ΣΣΕ των ετών 2010-2012 (από τις 1.7.2012) κατά ποσοστό 15% και περαιτέρω μείωση στην ΣΣΕ των ετών 2014-2015 κατά 4,65%. Επί πλέον, η ΣΣΕ των ετών 2014-2015 για τους εργαζομένους αυτούς χορήγησε αύξηση 2% από 1.4.2015.

7. Την Κωδικοποίηση Συλλογικών Ρυθμίσεων (ΣΣΕ & ΔΑ) των Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις του Νομού Ηρακλείου, που έχει επιμεληθεί ο Ο.ΜΕ.Δ.

8. Την από 29.9.2015 ΕΓΣΣΕ. (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 7/29.9.2015), για το έτος 2015 η οποία παρατείνει την ισχύ της από

26.3.2014 ΕΓΣΣΕ. (Π.Κ. Υπ. Εργασίας Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης: 3/26.3.2014) για το έτος 2015.

9. Την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου με αριθμό 6/28.2.2012 καθώς και την απόφαση της ΟλΣΤΕ 2307/2014 η οποία ακύρωσε τις διατάξεις του άρθρου 3 παρ.1,2 και 4 της ως άνω ΠΥΣ 6/2012 και συγκεκριμένα έκρινε ότι «*οι διατάξεις οι οποίες προβλέπουν την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και περιορίζουν το αντικείμενό της και οι οποίες αντιβαίνουν προς το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, για τους λόγους που εκτέθηκαν στις προηγούμενες σκέψεις και προβάλλονται βασίμως με τις κρινόμενες αιτήσεις, πρέπει να ακυρωθούν. Πρέπει, επίσης, κατ' αποδοχή των ίδιων λόγων ακυρώσεως, να ακυρωθούν και οι συναφείς με τις παραπάνω διατάξεις των παρ. 1 και 2 – μεταβατικές διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012...».*

10. Τις θέσεις, τις απόψεις και τα επιχειρήματα των μερών, οι οποίες και επικεντρώθηκαν κυρίως επί νομικών ζητημάτων, όπως αναπτύχθηκαν στα αρχικά θέματα προς διαπραγμάτευση και όπως διατυπώθηκαν στην συνέχεια προφορικά και γραπτώς με τα υπομνήματα τους και τα προσκομιζόμενα έγγραφα στοιχεία, από τα οποία προκύπτουν οι εξής θέσεις της κάθε πλευράς:

Α) Η εργατική πλευρά

Τόνισε τις απόψεις, που είχε διατυπώσει στο στάδιο της μεσολάβησης δια του υπομνήματος της και κυρίως τοποθετήθηκε: **«Ως προς την ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., τονίζοντας ότι ικανότητα προς σύναψη Σ.Σ.Ε. είναι η ειδική ικανότητα να είναι κανείς συμβαλλόμενος σε Σ.Σ.Ε. Η ικανότητα αυτή παραχωρείται από τον εθνικό νομοθέτη μόνο στις πλέον αντιπροσωπευτικές (άρ. 6 παρ. 1 α του ν. 1876/1990). Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Μία μόνο συνδικαλιστική οργάνωση κατά κλάδο, επιχείρηση ή επάγγελμα μπορεί να αναγνωριστεί ως η πλέον αντιπροσωπευτική και είναι ικανή να συνάπτει Σ.Σ.Ε. Ειδικότερα, **ικανότητα συνάψεως επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.** έχει η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης/εκμετάλλευσης αυτής ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους. Δηλ. η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. συνάπτεται από επιχειρησιακό σωματείο που εκπροσωπεί όλο το προσωπικό της επιχείρησης και όχι ορισμένες μόνον ειδικότητες. Σκοπός του νομοθέτη που υπαγόρευσε και τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 5 του ν.1876/1990 είναι η ενιαία και ισόρροπη ρύθμιση των όρων εργασίας για όλο το προσωπικό στην επιχείρηση/εκμετάλλευση. Παράλληλα για την κατάρτιση Σ.Σ.Ε. δεν αρκεί μόνο η ικανότητα σύναψης, αλλά απαιτείται επί πλέον και αρμοδιότητα.**

Αρμοδιότητα είναι η εξουσία που έχουν οι ικανές προς σύναψη Σ.Σ.Ε. συνδικαλιστικές οργανώσεις να συνάπτουν Σ.Σ.Ε. ορισμένου είδους και πεδίου ισχύος, στο οποίο εκτείνεται η δραστηριότητα τους **σύμφωνα με το νόμο, το καταστατικό τους και την οργανωτική τους μορφή** (α/βάθμια, β/βάθμια, γ/βάθμια, διεπαγγελματική, επιχειρησιακή, κλαδική κλπ). Όπως προκύπτει από τη συνολική αξιολόγηση των παρ. 4-7 του άρθρου 3 καθώς και της παρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990, ο νόμος απονέμει την εξουσία αυτή σε εκείνη τη συνδικαλιστική οργάνωση που παρέχει τα εχέγγυα ότι εκπροσωπεί, αφενός, το σύνολο των εργαζομένων στους οποίους θα αφορούν οι όροι της υπό κατάρτιση Σ.Σ.Ε. και, αφετέρου, εκπροσωπεί μόνο τους εργαζόμενους στους οποίους θα αφορούν οι όροι αυτοί (επιχείρηση, εκμετάλλευση, κλάδο ή επάγγελμα). Ειδικότερα, **αρμοδιότητα προς σύναψη επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.** έχουν οι επιχειρησιακές οργανώσεις εργαζομένων που καλύπτουν τους μισθωτούς μίας επιχείρησης ανεξάρτητα από την κατηγορία, θέση ή ειδικότητα τους (άρθρο 3 παρ. 5 του ν. 1876/1990). Εάν ελλείπουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που προσδιορίζονται στις παρ. 4-7 (κλαδικές - ομοιοεπαγγελματικές), τότε καθίσταται αδύνατη η κατάρτιση Σ.Σ.Ε. του συγκεκριμένου είδους. Μοναδική εξαίρεση με την οποία προβλέπεται εναλλακτική αρμοδιότητα για τη σύναψη επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. εισάγει η διάταξη της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία όταν ελλείπει επιχειρησιακό σωματείο είτε σε επίπεδο εκμετάλλευσης είτε σε επίπεδο επιχείρησης, ικανό και αρμόδιο για την κατάρτιση Επιχ. Σ.Σ.Ε., **καθίσταται ικανή και αρμόδια η αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση που αντιπροσωπεύει τον κλάδο των εργαζομένων που απασχολούνται στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή εκμετάλλευση.**

Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. περιέχουν όρους αμοιβής και εργασίας που αφορούν τους εργαζόμενους μιας συγκεκριμένης εκμετάλλευσης ή επιχείρησης (άρθρο 3 παρ. 1 στοιχ. γ' του ν. 1876/1990). Καταρτίζονται μεταξύ του εργοδότη, που απασχολεί 50 τουλάχιστον μισθωτούς και κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (άρθρα 3 παρ. 5 και 6 παρ. 1 β του ν. 1876/1990). Επίσης, στην παρ. 3 του άρθρου 8 του ίδιου νόμου ορίζεται 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.**" Περαιτέρω, με τον όρο "εκμετάλλευση" νοείται η συνένωση σε οργανική ενότητα προσώπων, τεχνικών μέσων ή εγκαταστάσεων και άυλων αγαθών προς επίδιωξη

ορισμένου εργασιακού-τεχνικού (δηλ. παραγωγικού) σκοπού. Βασικό χαρακτηριστικό της εκμετάλλευσης είναι η οργανική ενότητα που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των προσώπων και των τεχνικών μέσων, ώστε να διασφαλίζεται η πραγματοποίηση του εργασιακού -τεχνικού σκοπού. Οργανική ενότητα σημαίνει ακριβώς ότι τα πρόσωπα (δηλ. ο φορέας της εκμετάλλευσης και το προσωπικό) και τα τεχνικά μέσα (εγκαταστάσεις, μηχανήματα, άυλα αγαθά, πρώτες ύλες κ.λπ.) είναι κατά τέτοιο τρόπο οργανωμένα, ώστε να επιτυγχάνουν την πραγματοποίηση του εργασιακού -τεχνικού σκοπού. Με τον όρο **"επιχείρηση"** προστίθεται στην έννοια της εκμετάλλευσης ο πέραν από τον εργασιακό-τεχνικό επιδιωκόμενος απώτερος ή γενικότερα οικονομικός σκοπός. Δηλ. επιχείρηση είναι η συνένωση προσώπων, τεχνικών μέσων και άυλων αγαθών προς επιδίωξη ορισμένου (πέραν του εργασιακού-τεχνικού) κερδοσκοπικού ή γενικότερα οικονομικού σκοπού. **Όταν η επιχείρηση είναι οργανωμένη κατά συγκεντρωτικό τρόπο, δηλ. είναι οργανωμένη σε μία παραγωγική μονάδα, τότε οι έννοιες επιχείρηση και εκμετάλλευση συμπίπτουν.** Όταν όμως η επιχείρηση είναι οργανωμένη κατά τρόπο αποκεντρωτικό, δηλ. είναι οργανωμένη σε περισσότερες αυτόνομες παραγωγικές μονάδες, τότε επιχείρηση και εκμετάλλευση δεν ταυτίζονται, γιατί η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Στις περιπτώσεις αυτές η διάκριση μεταξύ επιχείρησης και εκμετάλλευσης αποκτά μεγάλη σπουδαιότητα και είναι κρίσιμη τόσο στο ατομικό όσο και στο συλλογικό εργατικό δίκαιο (βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. 2007, σελ. 587). Κατά τη νομολογία, προκειμένου να θεωρηθεί μια παραγωγική μονάδα ως εκμετάλλευση πρέπει κατά πρώτον **να διαθέτει δικό της εξοπλισμό, εγκαταστάσεις, πρώτες ύλες και εργατικό δυναμικό.** Δεύτερον, τα τεχνικά μέσα και το εργατικό δυναμικό να είναι **οργανωμένα κατά τρόπο ώστε να παράγουν ένα εργασιοτεχνικό αποτέλεσμα** και τρίτον **η παραγωγική μονάδα να έχει ίδια διεύθυνση και να διαθέτει αυτονομία στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις,** έστω και αν η λήψη ορισμένων, ιδίως κρίσιμων, αποφάσεων έχει επιφυλαχθεί στη γενική διεύθυνση της επιχείρησης (ΟΛΑπ 12/1987, ΑΠ 998/2004, ΟΛΑΠ 36/2005). Επίσης η εργατική πλευρά τόνισε την δυνατότητα της κατάρτισης ξεχωριστής επιχειρησιακής σσε για κάθε εκμετάλλευση. **α) Αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε είναι δυνατό σε κάθε εκμετάλλευση να καταρτίζεται μία ξεχωριστή επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., εφόσον στην εκμετάλλευση αυτή απασχολούνται 50 τουλάχιστον εργαζόμενοι** (άρθρο 3 παρ. 1 στοιχ. γ' του ν. 1876/1990), μεταξύ του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου που έχει ιδρύσει το προσωπικό που εργάζεται στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση ή σε περίπτωση απουσίας αυτού ή της ένωσης προσώπων, ή μεταξύ του εργοδότη και της πρωτοβάθμιας κλαδικής

συνδικαλιστικής οργάνωσης. β) Η αρμοδιότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης κρίνεται από το καταστατικό της, συγκεκριμένα δε από τον όρο του καταστατικού που ορίζει ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να καταστούν μέλη της (καταστατικά μέλη). Αντίθετα, δεν αποτελούν κριτήριο τα μέλη που είναι πράγματι εγγεγραμμένα μια δεδομένη χρονική στιγμή, διαφορετικά θα οδηγούμασταν σε καταστρατήγηση του ν. 1876/1990, σε παραβίαση των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντ. καθώς και σε στρέβλωση του πεδίου άσκησης του δικαιώματος για ελεύθερες διαπραγματεύσεις και κατάρτιση Σ.Σ.Ε. Σύμφωνα με τα παραπάνω και κατ'εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, **συνδικαλιστική οργάνωση ικανή και αρμόδια να κινήσει τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. και στη συνέχεια να καταρτίσει Επιχ. Σ.Σ.Ε. που θα αφορά τους εργαζόμενους μίας εκμετάλλευσης είναι μόνον αυτή που τα καταστατικά της μέλη αφορούν κατηγορίες και ειδικότητες προσωπικού που απασχολούνται στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση.** Εξ αυτού προκύπτει ότι το σωματείο της εκμετάλλευσης (ή σε περίπτωση απουσίας αυτού ή ένωσης προσώπων) η πλέον αντιπροσωπευτική κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση του αντίστοιχου κλάδου εργαζομένων στην εκμετάλλευση, δε μπορεί να αποκλειστεί από κανένα άλλο σωματείο και καμία άλλη συνδικαλιστική οργάνωση, πέραν αυτής, **δεν είναι αρμόδια και ικανή** να καταρτίσει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε σε επίπεδο της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης (**πρβλ .ΑΠ 174/1999, ΔΕΝ 2000,150**). γ) Ο σκοπός που εξυπηρετεί η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. είτε συναφθεί σε επίπεδο επιχείρησης είτε σε επίπεδο εκμετάλλευσης, **είναι η δημιουργία ενιαίων και ισόρροπων κανόνων** (αμοιβή και όροι εργασίας) στους εργαζόμενους μιας οργανωτικής ομάδας (επιχείρηση ή εκμετάλλευση) με κριτήριο τις ιδιαίτερες συνθήκες παραγωγής, οργάνωσης και λειτουργίας που υπάρχουν στη μονάδα αυτή και τις ιδιαίτερες ανάγκες του προσωπικού της. Η θέση αυτή ενισχύεται και από τις διατάξεις των άρθρων 3 παρ. 1 στοιχ. β', δ', ε' παρ. 4, παρ. 5, παρ. 6 και παρ. 7 του ν. 1876/1990, από το συνδυασμό των οποίων συνάγεται ότι οι ρυθμίσεις των Σ.Σ.Ε γίνονται με βάση τις ιδιαίτερες και μοναδικές συνθήκες εργασίας που διαμορφώνονται σε ένα πεδίο (επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή επάγγελμα ή κλάδο), δ) για την επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. ισχύει η αρχή της ενιαίας τάξης στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση και για το λόγο αυτό μια τέτοια Σ.Σ.Ε αφορά το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και μάλιστα ανεξάρτητα **από το εάν οι εργαζόμενοι είναι ή όχι μέλη** (άμεσα ή έμμεσα) της συμβαλλόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ειδικότερα για την ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία "ΚΑΡΑΤΖΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Α.Ε. η οποία έχει πολλαπλή επιχειρηματική δραστηριότητα, η οποία ασκείται με περισσότερες της μιας, αυτόνομες, εκμεταλλεύσεις και συγκεκριμένα η βιομηχανική παραγωγή της ασκείται στο Μελιδochώρι του Δήμου Αρχανών-

Αστερουσίων (1η παραγωγική μονάδα), όπου και γίνεται η παραγωγή δικτύων για τη συσκευασία κρέατος και πουλερικών, καθώς και στη ΒΙ.ΠΕ. (2η παραγωγική μονάδα), όπου γίνεται η κατασκευή προϊόντων δικτύων για την κάλυψη των αναγκών πακεταρίσματος της αγοράς τροφίμων, της αγοράς αγροτικών προϊόντων και γενικότερα του κλάδου της παραγόμενων προϊόντων καθώς και επίσης εκεί στεγάζονται τα κεντρικά γραφεία της επιχείρησης, το λογιστήριο και οι χώροι αποθήκευσης.

Τονίσθηκε η αντίθεση ως προς την ξενοδοχειακή δραστηριότητα της εταιρίας, που ασκείται στο εποχιακής λειτουργίας τουριστικό συγκρότημα, που διατηρεί στη Χερσόνησο Ηρακλείου και λειτουργεί με το διακριτικό τίτλο «NANA BEACH». Για την επίτευξη του ειδικότερου σκοπού της, που είναι η εκμετάλλευση του τουριστικού συγκροτήματος «NANA BEACH» απασχολεί εργατικό δυναμικό εποχιακής απασχόλησης συνολικού αριθμού, κατά μέσο όρο, ανά τουριστική περίοδο, 200 ατόμων, κυρίως ειδικοτήτων υπαλλήλου υποδοχής, καμαριέρας, σερβιτόρου, μάγειρα, αλλά και άλλων ειδικοτήτων (υδραυλικοί, ηλεκτρολόγοι κλπ), **τους οποίους συμπεριλαμβάνει σε ξεχωριστές καταστάσεις προσωπικού που τηρούνται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, με την ένδειξη στα στοιχεία του εργοδότη «Ξενοδοχείο NANA BEACH» Παράρτημα Χερσονήσου».** Περαιτέρω, η εργατική πλευρά εξειδίκευσε ότι το εν λόγω ξενοδοχείο λειτουργεί με δικό του Διευθυντή. Κατά την τουριστική περίοδο 2015 είχε οριστεί ο κ. Ηλίας Καλαθάς, ο οποίος ήταν υπεύθυνος για την επαναπρόσληψη του προσωπικού, την απόλυση αυτού, τη χορήγηση αδειών, αποζημιώσεων και γενικά ήταν αυτός που καθημερινά έδινε εντολές και οδηγίες στους εργαζόμενους του ξενοδοχείου σχετικά με τον τρόπο, χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας τους. Με άλλα λόγια ο Δ/ντης του ξενοδοχείου είναι το εξουσιοδοτημένο από την εργοδότη ανώνυμη εταιρία πρόσωπο που διαθέτει την εξουσία να ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα στην ξενοδοχειακή μονάδα NANA BEACH. Έτσι τόνισε η εργατική πλευρά ότι το εποχιακής λειτουργίας τουριστικό συγκρότημα που λειτουργεί στη Χερσόνησο Ηρακλείου με το διακριτικό τίτλο «NANA BEACH», απασχολεί κάθε τουριστική περίοδο κατά μέσο όρο 200 άτομα προσωπικό και αποτελεί μία ξεχωριστή εκμετάλλευση της εταιρίας με την επωνυμία «ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΤΖΗΣ Α.Ε.», με οικονομική και λειτουργική (διοικητική) αυτοτέλεια, αφού αποτελεί ένα αυτόνομο οργανωμένο σύνολο ανθρώπινου δυναμικού, ξενοδοχειακών εγκαταστάσεων και τεχνικών μέσων, τα οποία, ως οργανική ενότητα, επιδιώκουν την πραγματοποίηση ενός ειδικότερου παραγωγικού σκοπού της ανώνυμης εταιρίας, την εκμετάλλευση της ξενοδοχειακής μονάδας «NANA BEACH». Εν προκειμένω είναι δυνατό στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΤΖΗΣ Α.Ε.» **να καταρτιστεί μία ξεχωριστή επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., μεταξύ αυτής και του**

επιχειρησιακού σωματείου ή ελλείπει αυτού και ελλείπει ένωσης προσώπων στο ξενοδοχείο, μεταξύ της εταιρίας και της πλέον αντιπροσωπευτικής πρωτοβάθμιας κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία θα ρυθμίζει κατά ενιαίο τρόπο τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης της επιχείρησης».

Όπως προκύπτει από τα έγγραφα που έχει καταθέσει το Σωματείο αποτελεί την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στον κλάδο των ξενοδοχείων Ν. Ηρακλείου. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Καταστατικού, μέλη μπορούν να είναι όλων των ειδικοτήτων οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία του Ν. Ηρακλείου. Συνεπώς, **νομίμως διαθέτει η εργατική πλευρά την ικανότητα** να κινήσει διαδικασία των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., που θα καθορίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο ξενοδοχείο NANA BEACH, αφού δια του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου εκπροσωπούνται όλες οι ειδικότητες και κατηγορίες των υπαλλήλων που απασχολούνται ή πρόκειται να προσληφθούν στο παραπάνω ξενοδοχείο. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Καταστατικού του ως άνω συνδέσμου μέλη του μπορούν να είναι όλοι οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία του Ν. Ηρακλείου, οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, **ανεξαρτήτως της ειδικότητας** με την οποία εργάζονται και έτσι μέλος μπορεί να είναι και κάθε εργαζόμενος που απασχολείται ή πρόκειται να απασχοληθεί στο ξενοδοχείο NANA BEACH. Επομένως με δεδομένο ότι στο ξενοδοχείο δε λειτουργούσε κατά το χρόνο έναρξης των διαπραγματεύσεων επιχειρησιακό σωματείο ή ένωση προσώπων, **νομίμως η εργατική πλευρά διαθέτει και την αρμοδιότητα**, που, κατ' εξαίρεση, παρέχεται από την παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, προκειμένου να κινηθεί η διαδικασία των διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη Επιχ. Σ.Σ.Ε. που θα καθορίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων-μελών στο ξενοδοχείο NANA BEACH. Επιπρόσθετα η εργατική πλευρά τόνισε ότι μέλη της μπορούν είτε να είναι είτε να γίνουν το πάσης φύσεως εποχιακά απασχολούμενο προσωπικό σε όλες τις τουριστικές επιχειρήσεις του Ν. Ηρακλείου. Περαιτέρω, τονίσθηκε ότι η αρμοδιότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης να συνάψει Σ.Σ.Ε. κρίνεται από το καταστατικό της, συγκεκριμένα δε από τον όρο του καταστατικού που ορίζει ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να καταστούν μέλη της (καταστατικά μέλη). Αντίθετα, δεν αποτελούν κριτήριο τα μέλη που είναι πράγματι εγγεγραμμένα μια δεδομένη χρονική στιγμή. Συνεπώς, σύμφωνα με τα ανωτέρω, το γεγονός ότι κάποιοι από τους εργαζόμενους στο ξενοδοχείο NANA BEACH δεν είναι μέλη του Σωματείου, δεν αποτελεί αρνητική προϋπόθεση για την ικανότητα και αρμοδιότητα του συγκεκριμένου Σωματείου να συνάψει Επιχ. Σ.Σ.Ε. στο συγκεκριμένο ξενοδοχείο. Ενώ ως **προς το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας τονίσθηκε ότι η αντιπροσωπευτικότητα συνδέεται με την**

επιλογή του νομοθέτη να υπάρχει μόνο μία Σ.Σ.Ε. σε κάθε πεδίο (επιχείρηση-εκμετάλλευση-κλάδος-επάγγελμα-γενικά), είναι έννοια σχετική και προϋποθέτει την ύπαρξη περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων συναρμοδίων να καταρτίσουν τη συγκεκριμένη Σ.Σ.Ε και έτσι στην προκειμένη περίπτωση, για την κατάρτιση Επιχ. Σ.Σ.Ε. που αφορά τους εργαζόμενους στο ξενοδοχειακό συγκρότημα NANA BEACH δεν υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά μόνο ο Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου.

Τέλος η εργατική πλευρά **τόνισε ιδιαίτερα στο τελευταίο έγγραφο της**, ότι παρά το γεγονός ότι αρχικά υπήρξαν κατ' ιδίαν διαπραγματεύσεις για να υπογραφεί διετής Σύμβαση για τα έτη 2016 και 2017 με συναίνεση της και αποδοχή επί πολλών αιτημάτων της εργοδοτικής πλευράς, υπήρξε ταυτόχρονα μεγάλη κωλυσιεργία με αιτήματα παρατάσεων από την εργοδοτική πλευρά, έχοντας σκοπό την παρακολούθηση της πιθανής εξέλιξης επί των εργασιακών σχέσεων εν γένει, ενώ δεν ετέθη ποτέ από την εργοδοτική πλευρά θέμα οικονομικό για την Επιχείρηση, με δεδομένο ότι είναι από τις πιο εύρωστες οικονομικά και εισηγμένη στο χρηματιστήριο.

Β) Η εργοδοτική πλευρά

«Τόνισε τις απόψεις που είχε διατυπώσει στο στάδιο της μεσολάβησης και κυρίως επανέφερε τις προβληθείσες ενστάσεις, ήτοι την *«ένσταση ελλείψεως ενεργητικής νομιμοποίησης από πλευράς του επαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου» και του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού σχετικά με τη σύνταξη της προσκλήσεως για σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας με τους εργαζομένους του ξενοδοχείου «NANA BEACH» και του περιεχομένου της προτεινόμενης για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ και ένσταση νόμου αβασίμου της εν λόγω διαδικασίας».*

Τόνισε ότι ο προσφεύγων «Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου» αποτελεί πρωτοβάθμια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση. Κατά την τυπική ανάγνωση της διατάξεως της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 υποτίθεται ότι η προσφεύγουσα εργατική οργάνωση νομιμοποιείται. Όμως, τούτο είναι απολύτως αναληθές διότι η συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση στερείται της απαιτούμενης κατά νόμο εκπροσωπευτικότητας, δηλαδή της ικανότητας και της αρμοδιότητας προς σύναψη επιχειρησιακής σσε, και τούτο διότι: Κατά σειρά η ως άνω διάταξη παρέχει την σχετική ικανότητα και αρμοδιότητα στο επιχειρησιακό σωματείο και δευτερευόντως και εν απουσία επιχειρησιακού σωματείου στην ένωση προσώπων, η οποία προϋποθέτει αυξημένη πλειοψηφία των 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης. Τρίτη κατά σειρά (εν απουσία των δύο προηγούμενων) ορίζεται η κλαδική πρωτοβάθμια οργάνωση, η οποία αυτονοήτως θα πρέπει να έχει ως

μέλη της τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Αυτό κατά την εργοδοτική πλευρά επιρρωνύεται αφ' ενός εκ του γεγονότος ότι η επιχειρησιακή σσε ως ισχύουσα αναγκαστικώς σε όλους τους εργαζόμενους και όχι μόνο στα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων βάσει της παρ. 3 του άρθρου 8 του ίδιου νόμου, προϋποθέτει τις ειδικές προπεριγραφείσες προϋποθέσεις του 51% (άρθρο 11 παρ. 2) που ο νομοθέτης θέτει σε κάθε περίπτωση κάμψης της προαναφερθείσας αρχής, αφ' ετέρου εκ του γεγονότος ότι ειδικώς η επιχειρησιακή σσε ~~υπερισχύει σε κάθε περίπτωση σε ενδεχόμενο συρροής σσε με την εξαιρετική~~ ρύθμιση που τέθηκε ως εδ. 2 στην παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 με την παρ. 5 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 (Α' 226/27.10.2011). Πέραν των ανωτέρω τονίσθηκε ότι η επιχείρηση της είναι προεχόντως βιομηχανική (παραγωγή και εμπορία πλαστικών) και δευτερευόντως ξενοδοχειακή (λειτουργεί εποχιακή ξενοδοχειακή μονάδα) και τα 2/3 του προσωπικού αυτής απασχολούνται στην παραγωγική δραστηριότητα του εργοστασίου πλαστικών και τις αντίστοιχες ειδικότητες. Μόλις το 1/3 του προσωπικού της επιχείρησης μας (και αυτό εποχιακό) απασχολείται την τουριστική περίοδο στην ξενοδοχειακή μονάδα.

Έτσι λοιπόν σύμφωνα με την εργοδοτική πλευρά το προσφεύγων εργατικό σωματείο, εκπροσωπώντας μόνο μερικές ειδικότητες ξενοδοχοϋπαλλήλων, στερείται αρμοδιότητας και ικανότητας σύναψης επιχειρησιακής σσε ειδικώς ως προς την επιχείρηση της εργοδοτικής πλευράς, ενώ τονίζει επίσης ότι το ίδιο εργατικό σωματείο δεν καλύπτει πάμπολλες ειδικότητες εργαζομένων σε ξενοδοχεία, όπως συντηρητές (υδραυλικούς, ηλεκτρολόγους, μηχανικούς κλπ), κηπουρούς, λογιστές, κομμωτές κ.α., ως προς τις οποίες ειδικότητες, ακόμη και σε προηγούμενες τοπικές κλαδικές παρέπεμπε στις σχετικές ομοιοεπαγγελματικές που τυχόν ίσχυαν, άλλως εφαρμόζετο η ΕΓΣΣΕ. Για την προκειμένη περίπτωση οι εποχιακώς απασχολούμενοι (διότι εποχιακή είναι και η λειτουργία του ξενοδοχείου της επιχείρησης μας) στην συντριπτική τους πλειοψηφία ΔΕΝ είναι μέλη της ως άνω προσφεύγουσας εργατικής κλαδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και ούτε θα μπορούσαν να είναι μέλη της. Ενώ τονίζει η εργοδοτική πλευρά ότι από το ίδιο το πρακτικό αρχαιρεσιών του σωματείου, στις εκλογές συμμετείχαν μόλις 2.582, ενώ σύμφωνα πάντα με το ίδιο πρακτικό στην Γεν. Συνέλευση ταμειακώς εντάξει ήταν μόλις 490 μέλη και παρέστησαν 167 μέλη και τούτο την στιγμή που στον συγκεκριμένο κλάδο απασχολούνται τουλάχιστον 30.000 εργαζόμενοι στον νομό Ηρακλείου. Καταλήγει δε ότι ελλείπει και η ικανότητα και η αρμοδιότητα του συγκεκριμένου σωματείου προς σύναψη επιχειρησιακής σσε με την επιχείρηση μας, δηλαδή δεν έχει την νομιμοποίηση και την εκπροσωπευτική ικανότητα ούτε καν προς προσφυγή σε διαδικασία μεσολάβησης ή διαιτησίας.

Παράλληλα έθεσε και ζήτημα αντιπροσωπευτικότητας και αμφισβήτησης αυτής ως κλαδικής τοιαύτης, αφού η συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση δεν καλύπτει το σύνολο των ειδικοτήτων των εργαζομένων που απασχολούνται σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

11. Τις θέσεις των μερών επί των οικονομικών ζητημάτων, πέραν των νομικών ζητημάτων που τέθηκαν και απαντήθηκαν εκατέρωθεν και συγκεκριμένα ως προς το ύψος των βασικών μισθών και ημερομισθίων και των λοιπών όρων αμοιβής και εργασίας. Η εργατική πλευρά πρότεινε τους μισθολογικούς όρους βελτίωσης των προβλεπομένων στην διετή Κλαδική ΣΣΕ, θεωρώντας ως αφετηρία την προϊσχύουσα τοπική Κλαδική ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου, επί της οποίας ζήτησε στα αιτήματά του αύξηση 5% για το 2016. Η εργοδοτική πλευρά πρότεινε ως βάση της διαπραγμάτευσης τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ όπως ισχύουν και όπως θα ισχύουν, και προσεκόμισε αναλυτικά μισθολογικά στοιχεία της περιόδου Ιουνίου 2016 για τους σχεδόν 200 εποχικά εργαζόμενους του ξενοδοχείου NANA BEACH.

12. Επιπλέον των ανωτέρω, λήφθηκαν υπόψη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και επισημαίνονται και τα εξής:

Τα διαθέσιμα στοιχεία που μελετήθηκαν για την έκδοση της Διαιτητικής Απόφασης αυτής ήταν εκείνα που συγκέντρωσε η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας, από διάφορες πηγές καθώς κι εκείνα που κατατέθηκαν, όπως ανωτέρω αναφέραμε, στην διαδικασία αφενός της Μεσολάβησης και αφετέρου της Διαιτησίας από τα μέρη και συμπεριλαμβάνονται στο Φάκελο Διαιτησίας της υπόθεσης.

α) Το γεγονός ότι δεν δόθηκαν ειδικότερα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης, από την εργοδοτική πλευρά, που να αναδεικνύουν την χειροτέρευση των οικονομικών της μεγεθών, ενώ αντίθετα αναδείχθηκε ότι η Ανώνυμη Εταιρεία ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΤΖΗΣ, στο πλαίσιο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της επί πολλαπλών παραγωγικών τομέων επί των οποίων ανθεί, εκμεταλλεύεται και επιτυχώς στον κλάδο των ξενοδοχείων και του τουρισμού, το ξενοδοχείο NANA BEACH και παράλληλα ανεγείρει και νέο 5στερο ξενοδοχείο, όπως κατατέθηκε από την εργατική πλευρά και δεν αρνήθηκε η εργοδοτική πλευρά αντίστοιχα.

Τα στοιχεία που ετέθησαν από την εργοδοτική πλευρά, αφορούσαν την εν γένει οικονομική κατάσταση της χώρας, τους δημοσιονομικούς δείκτες, τις δυνατότητες ανταγωνισμού των ξενοδοχειακών μονάδων με αντίστοιχες όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και ανταγωνίστριες τουριστικές αγορές της Μεσογείου και ειδικά της Ανατολικής Μεσογείου.

β) Επίσης συγκεντρώθηκαν στοιχεία για την εξέλιξη του Πληθωρισμού της περιόδου αναφοράς από την Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Από τη σύγκριση του Γενικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΓΔΤΚ) του μηνός Φεβρουαρίου 2016, προς τον αντίστοιχο Δείκτη του Φεβρουαρίου 2015, προκύπτει μείωση 0,5%, έναντι μείωσης 2,2%, που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2015 προς το έτος 2014 (ΕΛΣΤΑΤ, Δελτίο Τύπου, 10.3.2016).

Ανάλογα, ο Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή (ΕνΔΤΚ) του μηνός Φεβρουαρίου 2016 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Φεβρουαρίου 2015 παρουσίασε αύξηση 0,1%, έναντι μείωσης 1,9% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2015 προς το έτος 2014 (ΕΛΣΤΑΤ, Δελτίο Τύπου, 10.3.2016).

Εν γένει, τα στοιχεία για την εξέλιξη των τιμών αγαθών και υπηρεσιών (που σε κάποιες περιπτώσεις έχουν μετεξελιχθεί σε αποπληθωρισμό) δεν τεκμηριώνουν αξιοσημείωτη απώλεια αγοραστικής δύναμης για το εργατικό εισόδημα, που θα αιτιολογούσε τιμαριθμικές αναπροσαρμογές των μισθών και ημερομισθίων.

Από την άλλη πλευρά, η μελέτη των υπομνημάτων που κατατέθηκαν ως αναπτύχθηκε ανωτέρω, συνέδραμε την επικέντρωση σε στοιχεία του κλάδου ξενοδοχείων της περιοχής αναφοράς της ρύθμισης (ΝΟΜΟΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ).

γ) Η καθολικής αποδοχής, ανοδική πορεία του Τουρισμού στην Ελλάδα, η οποία προκύπτει τόσο από τα στοιχεία της ΥΠΑ για το πρώτο πεντάμηνο (2016), και καταδεικνύει αύξηση της τάξεως του 5% στις διεθνείς αφίξεις, όσο και από τα στοιχεία του αεροδρομίου Ελευθέριος Βενιζέλος για το πρώτο εξάμηνο 2016, που αποτυπώνεται επίσης αύξηση κατά 5% των ξένων ταξιδιωτών. Επιβεβαιώνεται το γεγονός, ότι με βάση όλα τα επίσημα στοιχεία από τα αεροδρόμια, τους ξένους tour operators και τα γραφεία ΕΟΤ εξωτερικού, το έτος 2016 έχει ξεκινήσει ανοδικά, σε σύγκριση με το παρελθόν έτος 2015.

Από δε τα στοιχεία που προκύπτουν από τον ίδιο τον Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, καταγράφεται αύξηση 7,6% σε σχέση με το αντίστοιχο περυσινό διάστημα, με τον απόλυτο αριθμό των αφίξεων στο διάστημα του Ιανουαρίου-Απριλίου να διαμορφώνεται σε 1,64 εκατομμύρια τουρίστες από 1,52 εκατομμύρια τουρίστες πέρυσι.

Ειδικότερα από τα στοιχεία αυτά σημειώνεται αύξηση και για τα αεροδρόμια της Κρήτης, εκ των σημαντικότερων προορισμών για τα συνολικά τουριστικά μεγέθη της χώρας, λόγω του όγκου του τουριστικού ρεύματος που προσελκύει. Συγκεκριμένα το Ηράκλειο, που παραδοσιακά πρωταγωνιστεί στον όγκο των αεροπορικών αφίξεων, στο τετράμηνο κατέγραψε άνοδο 20,2% φτάνοντας τις 130.535 αφίξεις. Το έτος

2015, στο αεροδρόμιο του Ηρακλείου προσγειώθηκαν 2,559 εκατ. τουρίστες. Η Κρήτη μαζί με τη Ρόδο αλλά και άλλα νησιά είναι οι βασικές επιλογές (πηγή ΣΕΤΕ). Από την μελέτη της ICAP Group Business Leader in Greece και άλλες πηγές) για τα έτη 2013 – 2014. Η έκθεση αυτή υπολογίζει την κερδοφορία βάσει του δείκτη EBITDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization), που αποτελεί διεθνώς αναγνωρισμένο δείκτη κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

13. Το γεγονός ότι η Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει ότι οι διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., είναι εκ του νόμου αρμόδιες να χειρίζονται και να επιλύουν διαφορές συμφερόντων, όχι να αποφαινούνται επί νομικών διαφορών, για τις οποίες παγίως αρμόδια είναι τα τακτικά δικαστήρια. Έργο του Μεσολαβητή και Διαιτητή είναι να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις και συζητήσεις μεταξύ των μερών, να διακρίνει και να σταθμίσει σημεία σύγκλισης και δυνητικής συμφωνίας τους επί συγκεκριμένων διεκδικήσεων, προτάσεων και αντιπροτάσεων για τη σύναψη της αιτηθείσας ΣΣΕ, ώστε σε αδυναμία συμφωνίας των μερών, να δύναται να υποβάλει σε αυτά συμβιβαστική και μη δεσμευτική Πρόταση σύναψης ΣΣΕ ο Μεσολαβητής και να αποφασίσει ο Διαιτητής. Δεν αποτελεί έργο του Μεσολαβητή και Διαιτητή η επίλυση αιτιολογημένα ή μη, νομικών διαφορών των μερών. Η διαιτησία από την πλευρά της μπορεί να θέσει ρυθμιστικούς κανόνες, που επιλύουν διαφορές συμφερόντων.

Στην προκειμένη περίπτωση, τα εγερθέντα από την εργοδοτική πλευρά νομικά ζητήματα, κατά τις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αφορούν καθ' ολοκληρία στη νομιμότητα των διεκδικήσεων της εργατικής πλευράς και γενικότερα στη δυνατότητα αυτής να εγείρει νόμιμα συλλογική διαφορά εργασίας.

Όλοι αυτοί οι νομικοί ισχυρισμοί, είτε αγνοούν το άρθρο 3 παρ.5 του Ν.1876/1990, είτε το ερμηνεύουν κατά βούληση, χωρίς να παραπέμπουν σε νομολογία και καταλήγουν σε νομικά συμπεράσματα. Η διαιτησία δεν έχει ως αποστολή την ερμηνεία των νόμων και εν προκειμένω του άρθρου 3 παρ.5 του Ν.1876/1990.

Δεν έχει την αρμοδιότητα να κρίνει πώς ακριβώς η κλαδική πρωτοβάθμια οργάνωση θα ασκήσει τα δικαιώματα που προκύπτουν από το άρθρο αυτό στο επιχειρησιακό επίπεδο.

Δεν θα κρίνει αν είναι απαραίτητο, κατά το νόμο, να έχει μέλη της στην επιχείρηση ή όχι.

Δεν έχει την αρμοδιότητα να κρίνει αν είναι αρκετή η αναφορά στο καταστατικό του πρωτοβάθμιου κλαδικού σωματείου, ότι καλύπτει τους εργαζόμενους του κλάδου.

Δεν θα κρίνει αν μπορεί το δικαίωμα διαπραγμάτευσης να ασκηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο ή από τον πρόεδρο ή από το γραμματέα, αν απαιτείται ειδική

εξουσιοδότηση για διαπραγμάτευση για τη συγκεκριμένη επιχείρηση, αν αυτή πρέπει να γίνει με απόφαση γενικής συνέλευσης του κλαδικού σωματείου.

Δεν έχει την αρμοδιότητα να κρίνει αν ένα κλαδικό σωματείο μπορεί να διαπραγματευθεί για τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης, ακόμα και αν δεν υπάρχει κανένα μέλος του σωματείου που να εργάζεται στην επιχείρηση, ή αν απαιτείται ένα ελάχιστος αριθμός.

Η απάντηση σε αυτά τα νομικά ερωτήματα και ίσως και σε άλλα δεν αποτελεί αρμοδιότητα της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας. Η διαιτησία έχει περιορισμένη αρμοδιότητα, να επιλύει συλλογικές διαφορές συμφερόντων, όχι νομικές διαφορές, εφόσον η διαφορά άγεται από οργανώσεις που έχουν την ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπει ο νόμος για τη μεσολάβηση και διαιτησία. Για το λόγο αυτό δε θα τοποθετηθεί η τριμελής επιτροπή, επί όλων των νομικών ζητημάτων που θέτει η εργοδοτική πλευρά. Θα θεωρήσει ότι είναι επαρκής νομική βάση το άρθρο 3 παρ. 5 του Ν. 1876/1990 για την κατ' αρχήν ύπαρξη αρμοδιότητας εκ μέρους της εργατικής πλευράς. Ο νόμος όρισε ότι επιτρέπεται σε ένα κλαδικό σωματείο, να συνάψει επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση αν ελλείπει επιχειρησιακό σωματείο. Προέκρινε ως μία λύση ανάγκης τη συλλογική ρύθμιση από το κλαδικό σωματείο, έναντι της μη ύπαρξης ρύθμισης. Δεν εξειδίκευσε τη ρύθμιση. Δεν περιέλαβε ρυθμίσεις για ακραίες περιπτώσεις που μπορεί να προκύψουν από την άσκηση της ρυθμιστικής αρμοδιότητας, όχι από το φυσικό εκπρόσωπο των εργαζομένων στην επιχείρηση, το επιχειρησιακό σωματείο, αλλά από το κλαδικό σωματείο. Έτσι, το κλαδικό σωματείο μπορεί να έχει μηδενικό ή μικρότερο αριθμό μελών εργαζομένων από αυτών που θα έχει το επιχειρησιακό στο οποίο θα είναι κατ' ελάχιστον 21 ή 2 από την επιχείρηση. Το θέμα της ελάχιστης αντιπροσωπευτικότητας τίθεται διαφορετικά. Αντίστοιχα τίθεται το θέμα της ισχύος της επιχειρησιακής σύμβασης. Κατά το άρθρο 8 του Ν. 1876/1990 η επιχειρησιακή σύμβαση έχει μία προνομιακή μεταχείριση. Οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη. Αυτή η προνομιακή ρύθμιση έχει τεθεί για να υπάρχει ενιαία ρύθμιση σε όλη την επιχείρηση και για να δώσει προβάδισμα στην επιχειρησιακή σύμβαση, που υπογράφεται από επιχειρησιακό σωματείο το οποίο βρίσκεται εγγύτερα στους εργαζομένους της επιχείρησης και στα θέματα προς ρύθμιση. Εύλογα τίθεται το ερώτημα αν υπηρετείται ο σκοπός του νόμου, όταν στην περίπτωση του κλαδικού σωματείου δεν συντρέχουν οι ίδιες προϋποθέσεις με αυτές του επιχειρησιακού σωματείου (δεν υπάρχει εγγύτητα, δεν υπάρχει η αντιπροσωπευτικότητα που διασφαλίζεται όταν υπογράφεται επιχειρησιακή σύμβαση από επιχειρησιακό σωματείο). Η αυτοδιάλυση της εργοδοτικής τοπικής κλαδικής οργάνωσης οδήγησε το εργατικό κλαδικό σωματείο να κάνει χρήση του

άρθρου 3 παρ. 5 του ν. 1876/1990. Όμως αυτή η λύση μόνον ως λύση ανάγκης είχε προβλεφθεί. Μπορεί ένα εργατικό κλαδικό σωματείο να υπογράψει δεκάδες επιχειρησιακές συμβάσεις; Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα πρέπει να λάβει υπόψη θεμελιώδη νομικοπολιτικά ζητήματα, τα οποία πρέπει να απασχολήσουν πρωταρχικά το νομοθέτη και δεν μπορεί να δοθεί απάντηση κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας.

14. Το γεγονός ότι έχουν υπογραφεί πολλές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, εργασίας μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου και των αντιστοίχων ξενοδοχείων του Νομού Ηρακλείου και ενδεικτικά αναφέρονται: α) η από 1.4.2016 επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της Ανώνυμης Εταιρίας ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΙΓΑΙΟΝ ΑΕ η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στα ξενοδοχεία ALEXANDER BEACH HOTEL & VILLAGE, με διάρκεια ισχύος από 1.4.2016 έως 1.4.2018, β) η από 26.4.2016 ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της Ανώνυμης Εταιρίας ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΚΟΛΦ ΡΕΖΙΝΤΕΝΣΙΣ ΑΕΕΤΕ η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στα ξενοδοχεία AGAPI BEACH, VILLAGE HEIGHTS, CRETAN MALIA PARK και ΚΟΥΤΟΥΛΟΥΦΑΡΙ APARTMENTS με διάρκεια ισχύος από 1.4.2016 έως 31.3.2017, γ) η από 14.4.2016 επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της Ανώνυμης Εταιρίας ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στα ξενοδοχεία GALAXY και GALAXY VILLAGE με διάρκεια ισχύος από 1.5.2016 έως 30.4.2017 δ) η από 4.5.2016 επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της Ανώνυμης Εταιρίας ΜΙΧΑΗΛ ΓΙΑΟΥΡΤΑΣ η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στο ξενοδοχείο ΣΟΦΙΑ με διάρκεια ισχύος από 1.4.2016 έως 31.3.2019 ε) η από 27.4.2016 επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της ΕΠΕ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΕΜΜ. ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ Μ. η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στο ξενοδοχείο ΚΑΣΤΡΟ με διάρκεια ισχύος από 1.5.2016 έως 30.4.2018, στ) η από 21.3.2016 επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της Ανώνυμης Εταιρίας ANISSA η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στο ξενοδοχείο ANISA με διάρκεια ισχύος από 1.3.2016 έως 28.2.2019, ζ) η από 20.4.2016 επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και της Ανώνυμης Εταιρίας ΤΣΑΜΑΝΔΟΥΡΑΣ η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού

που απασχολείται στο ξενοδοχείο KYKNOS BEACH με διάρκεια από 1.5.2016 έως 30.4.2019.

15. Το γεγονός ότι η Επιτροπή Διαιτησίας, καλείται να υποκαταστήσει την ελλείπουσα συμφωνία των μερών επί της συλλογικής διαφοράς και την ανάγκη να ρυθμιστούν οι όροι αμοιβής και εργασίας με διαιτητική απόφαση, αφού εξαντλήθηκε κάθε προσπάθεια επίτευξης συμφωνίας για υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών.

16. Το γεγονός ότι η απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, με δεδομένο ότι δεν επιτεύχθηκε συμφωνία των μερών επί της συλλογικής διαφοράς, κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 και του Ν. 3899/2010, όπως σήμερα ισχύουν και ειδικότερα τις προβλέψεις του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 § 7, όπως αντικαταστάθηκαν με το άρθρο 4 του Ν. 4303/2014.

Με βάση τα ανωτέρω

**Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΚΑΤΕΛΗΞΕ ΟΜΟΦΩΝΑ ΣΤΗΝ
ΑΚΟΛΟΥΘΗ ΑΠΟΦΑΣΗ:**

Άρθρο 1

Πεδίο Ισχύος

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται το πάσης φύσεως προσωπικό όλων των ειδικοτήτων, το οποίο εργάζεται και παρέχει τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Ξενοδοχείο **NANA BEACH**, το οποίο βρίσκεται στο Ηρακλείου Κρήτης.

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, Μπουφетζής, Προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων, Ελεγκτής ή Ταμπλίστας, Μάγειρας Α', Υπεύθυνος τμήματος ζαχαροπλαστικής (αρχιτεχνίτης) και Αποθηκάριος.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β' : Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, Βοηθός υποδοχής, Θυρωρός Β', Σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), Μπάρμαν ή Μπαρμπέντ, Ασημοκέρης, Τηλεφωνητής, Μαιν Κουράντ, Μάγειρας Β', Τεχνίτης ζαχαροπλάστης, 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 λινόθήκης, Γκρουμ, Ντόρμαν ή Εξωτερικός θυρωρός, Λινοθηκάριος, 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).

Άρθρο 3

Βασικοί Μηνιαίοι Μισθοί

1. Τα κατώτατα όρια βασικών μισθών όλων των κατηγοριών εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, διαμορφώνονται από 16.3.2016 έως 30.9.2016 ως εξής:

Α' Κατηγορία Β.Μ. 838,39 ΕΥΡΩ

Β' Κατηγορία Β.Μ. 820,71 ΕΥΡΩ

Γ' Κατηγορία Β.Μ. 804,46 ΕΥΡΩ

Δ' Κατηγορία Β.Μ. 768,76 ΕΥΡΩ

2. Τα κατώτατα όρια βασικών μισθών όλων των κατηγοριών, αυξάνονται από 1.10.2016 κατά ποσοστό 1% και διαμορφώνονται ως εξής:

Α' Κατηγορία Β.Μ. 846,77 ΕΥΡΩ

Β' Κατηγορία Β.Μ. 828,91 ΕΥΡΩ

Γ' Κατηγορία Β.Μ. 812,50 ΕΥΡΩ

Δ' Κατηγορία Β.Μ. 776,44 ΕΥΡΩ

3. Για τους ηλεκτροτεχνίτες, τους εφοδιασμένους με άδεια ή πτυχίο του Ν. 6422/34 και των Διαταγμάτων που εκδόθηκαν σε εκτέλεση αυτού, καθώς και τους βοηθούς της άνω ειδικότητας που απασχολούνται στις άνω αναφερόμενες επιχειρήσεις, εφαρμογή έχουν – ως προς τη διαμόρφωση των αποδοχών τους – οι όροι αμοιβής και εργασίας της ισχύουσας ΣΣΕ ή ΔΑ των ηλεκτροτεχνιτών ξενοδοχείων όλης της χώρας.

4. Για τους υδραυλικούς που απασχολούνται στο Napa Beach εφαρμογή έχουν – ως προς τη διαμόρφωση των αποδοχών τους – οι όροι αμοιβής και εργασίας της ισχύουσας ΣΣΕ ή ΔΑ των υδραυλικών.

5. Στην παρούσα υπάγονται και οι εποχικά απασχολούμενοι οδηγοί των πάσης

φύσεως οχημάτων για τη μεταφορά του προσωπικού ή προϊόντων. Για τους εργαζόμενους αυτούς και για τους ηλεκτροτεχνίτες και τους υδραυλικούς θα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της παρούσας σχετικά με την επαναπρόσληψη και την αποζημίωση, είτε λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας είτε λόγω συνταξιοδότησεως. Η προ της 1.1.2006 προϋπηρεσία των ήδη υπηρετούντων σε ξενοδοχεία και εποχικά απασχολούμενων οδηγών δεν προσμετράται για τον υπολογισμό της παραπάνω αποζημιώσεως.

6. Αν δεν υφίσταται ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση για τους ηλεκτροτεχνίτες του στοιχείου 3, τους υδραυλικούς του στοιχείου 4 και τους οδηγούς του στοιχείου 5, η οποία να δεσμεύει τον ιδιοκτήτη του ξενοδοχείου θα καταβάλλεται σε αυτούς ο κάθε φορά προβλεπόμενος βασικός μισθός που προβλέπεται για τους εργαζόμενους που υπάγονται στη Δ κατηγορία από την παρούσα επιχειρησιακή ρύθμιση ενώ κατά τα λοιπά θα έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις και οι όροι εργασίας της ΕΓΣΣΕ όπως ισχύει σήμερα.

Άρθρο 4

Επίδομα προϋπηρεσίας

Με την επιφύλαξη του ν. 4046/2012 περί αναστολής των επιδομάτων ωρίμανσης το επίδομα προϋπηρεσίας των ξενοδοχειακών ειδικοτήτων του άρθρ. 3 παρ. 1 και 2: διαμορφώνεται σε 5,60 ΕΥΡΩ, για κάθε ένα (1) έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση.

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

Κατ' εξαίρεση προκειμένου περί ξενοδοχοϋπάλληλων που εργάζονται στο ξενοδοχείο εποχικά, ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται και εκείνος της νεκράς περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες για κάθε χρόνο, υπό την προϋπόθεση ότι ο ξενοδοχοϋπάλληλος μετά τη νεκρή περίοδο αναλαμβάνει εκ νέου εργασία στην ίδια ξενοδοχειακή επιχείρηση. Η προϋπηρεσία προκύπτει και αποδεικνύεται σε κάθε αμφισβήτηση από τα βιβλιάρια κύριας ή άλλης επικουρικής ασφάλισης του εργαζόμενου ή από επίσημα δημόσια έγγραφα.

Άρθρο 5

Λοιπά επιδόματα

α. Επίδομα Οικογενειακών βαρών: Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς της παρούσας

των ξενοδοχειακών ειδικοτήτων ανεξαρτήτως φύλου 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: 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 και τους αποφοίτους μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ που εντάσσονται στον ΟΕΕΚ και έχουν συμμετάσχει επιτυχώς στις εξετάσεις πιστοποίησης της Επαγγελματικής κατάρτισης σε ποσοστό 10%. Για τους αποφοίτους της Ταχύρυθμης εκπαίδευσης σε ποσοστό 6%.

γ. Επίδομα εποχιακής απασχόλησης: Ποσοστό 10%, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των παραπάνω άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία), στους εργαζόμενους εποχιακά και για κάθε μήνα απασχόλησής τους.

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 επιχείρηση η υπηρεσία με στολή. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία).

ε. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας: Χορηγείται στους εργαζόμενους των ξενοδοχειακών ειδικοτήτων 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 επιχείρηση 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. Εάν η εταιρία δεν παρέχει τροφή σε εργαζόμενο που επιθυμεί και το έχει ζητήσει εγγράφως, τότε υποχρεούται να καταβάλλει σε αυτόν ποσοστό 2% επί των άνω βασικών μηνιαίων μισθών (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 κηρύχτηκε εκτελεστή με την 16543/83 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

η. Επίδομα διαμονής: Για όσους εργαζόμενους που αφορά η παρούσα και επιθυμούν την διαμονή τους στο ξενοδοχείο, και διαμένουν σε περιοχή εκτός της έδρας του Ξενοδοχείου NANA BEACH δικαιούται ο εργοδότης να εκπίπτει ποσοστό 7% επί των βασικών μισθών του άρθρου 3.

θ. Επίδομα μεταφοράς: Η επιχείρηση εφόσον λειτουργεί σε απόσταση μεγαλύτερη των 5 χιλιομέτρων από το κέντρο του Ηρακλείου, υποχρεούται να μεταφέρει τους εργαζόμενους που απασχολεί και καταλαμβάνονται από την παρούσα με δικά της μεταφορικά μέσα. Διαφορετικά υποχρεούται να καταβάλλει το αντίτιμο του εισιτηρίου του ΚΤΕΛ.

ι. Επίδομα οθόνης: Καταβάλλεται επίδομα οθόνης σε ποσοστό 5% επί του βασικού μηνιαίου μισθού σε όσους εργαζόμενους κατά το μεγαλύτερο μέρος του ημερησίου εργασίμου χρόνου τους χειρίζονται Η/Υ ή τερματικό κατόπιν εντολής του εργοδότη.

Άρθρο 6

Προσαυξήσεις

Πέραν των συνολικών μηνιαίων αποδοχών, όπως αυτές καθορίζονται από τα άρθρα 3, 4 και 5 χορηγούνται στους μισθωτούς που αφορά η παρούσα, οι ποσοστιαίες προσαυξήσεις που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τυχόν απασχόλησή τους τις Κυριακές και εξαιρετικές εορτές, που προβλέπει ο Νόμος και η παρούσα, καθώς και τις νυχτερινές ώρες. Όλες οι παραπάνω προσαυξήσεις υπολογίζονται επί των συνολικών νομίμων αποδοχών (βασικός μισθός συν επιδόματα).

Άρθρο 7

Εξασφάλιση 26πλάσιου ημερομισθίου εργατοτεχνίτη

Οι αποδοχές που καθορίζονται με την παρούσα για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατά μήνα, χαμηλότερες από το 26πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου ορίου ημερομισθίου του εργατοτεχνίτη.

Άρθρο 8

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 9

Σταθμίο εργασίας

Οι ημέρες της κάθε εβδομάδας εργασίας όλων των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα (περιλαμβάνονται οι ηλεκτροτεχνίτες, οι υδραυλικοί και οι οδηγοί) καθορίζονται σε πέντε (5), με σαράντα (40) ώρες εργασίας. Οι πάσης φύσεως δε αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα κ.λπ.) που προβλέπονται στην παρούσα, καταβάλλονται στους δικαιούχους για απασχόληση 40 ωρών.

Η επιχείρηση επιτρέπεται να απασχολήσει τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως και πέντε εβδομαδιαίως, χωρίς να υποχρεούται να καταβάλλει πρόσθετη αμοιβή εξ αιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας επί περιόδου 8 το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τον αριθμό των σαράντα (40) ωρών εργασίας. Η υπέρβαση των προαναφερομένων χρονικών πλαισίων εργασίας δημιουργεί την υποχρέωση καταβολής των νομίμων προσαυξήσεων. Τούτο κρίνεται επιβεβλημένο για να αντιμετωπισθούν οι δυσκολίες που προκύπτουν από την εφαρμογή της πενθήμερης εργασίας της επιχείρησης.

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

Άρθρο 10

Επαναπρόσληψη εποχιακά απασχολουμένων

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

Προϋπόθεση γι' αυτό το καθιερωμένο δικαίωμα του εργαζομένου αποτελεί η έγγραφη ειδοποίηση προς τον εργοδότη του μέχρι τέλους Ιανουαρίου ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνεται μέσω του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτός.

Η επιχείρηση μη συνεχούς λειτουργίας, υποχρεούται να ενημερώσει μέχρι την 15^η

Μαρτίου κάθε έτους με συστημένη επιστολή ή άλλο τρόπο από τον οποίο να προκύπτει βέβαιη χρονολογία, όλους τους υπαγομένους στην παρούσα μισθωτούς που δεν προτίθενται να επαναπροσλάβουν αν και έχουν ασκήσει το δικαίωμά τους για επαναπρόσληψη με την επιφύλαξη του άρθρου 11 της παρούσας. Σε περίπτωση μη αποστολής της αρνητικής δήλωσης του προηγούμενου εδαφίου τεκμαίρεται αποδοχή της πρότασης για επαναπρόσληψη και η επιχείρηση υποχρεώνεται να απασχολήσει το υπό κρίση προσωπικό το αργότερο από 20 Μαΐου του ιδίου 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. Διευκρινίζεται ότι για την εξεύρεση του ποσοστού πληρότητας των ξενοδοχείων δεν λαμβάνεται υπόψη η τυχόν έκτακτη αυξημένη πληρότητα.

Άρθρο 11

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 προειδοποίησης εκτός για δικαιολογημένη αιτία. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάση των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας.

Στην καταγγελία θα υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας ολόκληρος ο χρόνος 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 της πλήρους συνταξιοδότησεως λόγω γήρατος, καταβάλλεται αποζημίωση ίση με το 20% αποζημιώσεως του Ν 2112/20, η οποία θα καταβάλλεται στην περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάση 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 12

Άδειες

Αναλογία άδειας 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 13

Αμοιβές εκτάκτων και ανηλίκων

A. Το ημερομίσθιο όσων προσλαμβάνονται εκτάκτως για να εξυπηρετούν επίσημα ή απλά γεύματα και δεξιώσεις στο Ξενοδοχείο, για απασχόληση μέχρι 8 ωρών, εξακολουθεί να καταβάλλεται όπως έχει διαμορφωθεί από την 01/04/2014 για μεν τους σερβιτόρους σε 60,00 ΕΥΡΩ για δε τους βοηθούς σερβιτόρους σε 53,00 ΕΥΡΩ μικτά.

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

B. Ως προς τις βασικές μηνιαίες αποδοχές των ανηλίκων, δηλ. αυτών που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους, ισχύουν τα προβλεπόμενα από την Ε.Γ.ΣΣΕ., όπως ισχύει σήμερα μετά το ν. 4093/2012.

Άρθρο 14

Ημέρες ανάπαυσης των εργαζομένων

Οι ημέρες ανάπαυσης των εργαζομένων στην επιχείρηση ανεξάρτητα κλινών, είναι συνεχόμενες και κυλιόμενες ώστε να συμπίπτει ανάπαυση μίας Κυριακής τουλάχιστον ανά επτά εβδομάδες.

Άρθρο 15

Χορήγηση έκπτωσης στα ξενοδοχεία

Οι υπαγόμενοι στην παρούσα μισθωτοί, πάσης ειδικότητας δικαιούνται μετά των μελών της οικογενείας τους εκπτώσεως ίσης προς 20% επί των εκάστοτε ισχυουσών τιμών, στις περιπτώσεις ιδιωτικής διαμονής τους στο ξενοδοχείο .

Άρθρο 16

Οι αποζημιώσεις της παραγράφου 1 περίπτωση α άρθρο 3 Β.Δ. της 16/18-7-1920 στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας εργατοτεχνιτών βελτιώνονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της Ε.Γ.ΣΣΕ. ετών 2006-2007 και των προηγούμενων αυτής καθορίζονται συνολικά ως εξής:

Από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια

Άρθρο 17

Πρόσθετες αργίες

Επί πλέον των υπό του Νόμου προβλεπομένων αργιών για τους υπαγόμενους στην παρούσα ορίζονται ως αργίες και οι εξής: α) 1^η του έτους (πρωτοχρονιά) β) η 6^η Ιανουαρίου (Θεοφανίων) και δ) Καθαρά Δευτέρα. Σε περίπτωση απασχόλησης προσωπικού κατά τις ημέρες αυτές θα καταβάλλονται τα ωρομίσθιά τους προσαυξημένα κατά 75%.

Άρθρο 18

Εφαρμογή θεσμικών Εθνικής Γενικής ΣΣΕ.

Οι θεσμικοί όροι των ΕΓΣΣΕ εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση, στο βαθμό που είναι ευνοϊκότεροι από τα ήδη ισχύοντα.

Άρθρο 19

Επιδόματα Εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και του επιδόματος Αδείας

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και του επιδόματος Αδείας καταβάλλονται κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις των άρθρων 1 και 2 της από 15.7.2010 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) των ετών 2010, 2011 και 2012, συμπεριλαμβανομένου και του προσαρτήματος αυτής (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης: 14/16.7.2010).

Άρθρο 20
Εργασία κατά την 6^η ημέρα

Με την παρούσα ΔΑ και εφόσον απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω φόρτου εργασίας (συνέδρια – κοινωνικές εκδηλώσεις) συμφωνούνται και τα παρακάτω:

Η επιχείρηση σε περίπτωση που παρουσιάσει πληρότητα που υπερβεί το 75% και για όσο διάστημα διατηρείται το συγκεκριμένο ποσοστό, αποδεικνυόμενο από το βιβλίο πόρτας του Ξενοδοχείου θεωρημένο νομίμως, επιτρέπεται να απασχολήσει τους μισθωτούς την 6^η ημέρα της εβδομάδας, με 6 ώρες και 40 λεπτά δηλαδή το ένα ρεπό τους το οποίο θα αμείβεται με προσαύξηση 75% ανεξαρτήτως σε ποια ημέρα θα συμπίπτει αυτό.

Στις άλλες περιπτώσεις το πενθήμερο εξακολουθεί να ισχύει με παρέκκλιση μόνο για την ανωτέρω περίπτωση.

Άρθρο 21
Λοιπές διατάξεις

Δε τίγονται τυχόν ανώτερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα αποδοχές με βάση Νόμο, Υπουργικές Αποφάσεις, Διοικητικές Αποφάσεις, ισχύουσες εκάστοτε ΣΣΕ ή Δ.Α. ή άλλης φύσεως συλλογικές ρυθμίσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, επιχειρησιακή πρακτική ή ατομικές συμβάσεις εργασίας.

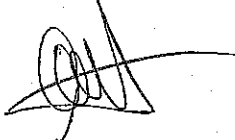
Άρθρο 22

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 16.3.2016 και λήγει στις 16.3.2017.

Ημερομηνία Κατάθεσης στον Ο.ΜΕ.Δ.: 27 Δεκεμβρίου-2016

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΜΑΡΙΚΑ (ΜΙΡΚΑ) ΚΑΖΙΤΩΡΗ

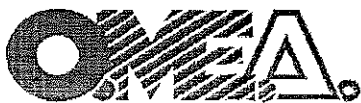
ΤΑ ΜΕΛΗ



ΕΛΕΝΗ ΚΟΥΤΣΙΜΠΟΥ



ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΟΥΤΖΙΑΡΑΚΗΣ



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

ΑΠ 010Δ/2016

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Ο υπογεγραμμένος Κωνσταντίνος Κορδολαίμης, κλητήρας του Ο.ΜΕ.Δ., ενεργών κατά παραγγελία της Προέδρου της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας κας Μαρίκας (Μίρκας) Καζιτώρη, επέδωσα την 24/1/2017 ημέρα Τρίτη, στην εκπρόσωπο της εταιρείας **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΡΑΤΖΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Ξενοδοχείο NANA BEACH)**, κα Άννα Δάρρα, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα, 4^{ος} όροφος), την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 49/20-1-2017 Διαιτητική Απόφαση Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας 11/2016.

Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ

Άννα Δάρρα/Διευθύντρια
ds/15

ΕΠΕΔΩΘΗ - ΕΘΥΡΟΚΟΛΛΗΘΗ

Την 24/1/2017 (Τρίτη)

και ώρα...11:24.....

Ο ΕΠΙΔΟΥΣ



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

ΑΠ 010Δ/2016

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Ο υπογεγραμμένος Κωνσταντίνος Κορδολαίμης, κλητήρας του Ο.ΜΕ.Δ., ενεργών κατά παραγγελία της Προέδρου της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας κας Μαρίκας (Μίρκας) Καζιτώρη, επέδωσα την 24/1/2017 ημέρα Τρίτη, στον εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου, κ. Γεώργιο Αρετίνη, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα, 4^{ος} όροφος), την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 49/20-1-2017 Διαιτητική Απόφαση Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας 11/2016.

Ο-ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ

ΕΠΕΔΟΘΗ - ΕΘΥΡΟΚΟΛΛΗΘΗ

Την 24/1/2017 (Τρίτη)

και ώρα.....11:17.....

Ο ΕΠΙΔΟΥΣ

