ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

«MEDITERRANEAN VACATION GROUP A.E.»

-κατόπιν μεταβολής της επωνυμίας αυτής από «ΜΑΡΑΒΕΛ ΣΚΥ Α.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» σε «MEDITERRANEAN VACATION GROUP A.E.»-

Στον Αδελιανό Κάμπο Δήμου και Περιφερειακής Ενότητας Ρεθύμνης, σήμερα, ...1/8/..... 2022 ημέρα .....ΔΕΥΤΕΡΑ..... και ώρα .11:00., στα γραφεία της εταιρείας με την επωνυμία «MEDITERRANEAN VACATION GROUP A.E.», τα συμβαλλόμενα μέρη,

αφενός, η εταιρεία με την επωνυμία **«MEDITERRANEAN VACATION GROUP A.E.»**, η οποία εδρεύει στον Αδελιανό Κάμπο Δήμου και Περιφερειακής Ενότητας Ρεθύμνης, με Α.Φ.Μ. 998215923/Δ.Ο.Υ. Ρεθύμνου Αρ. πρωτ. Αίτησης ΓΕ.ΜΗ. Σ.Ο.Ε. Σ0312/22.6.2022 και εκπροσωπείται, για την υπογραφή της παρούσας, από τον νόμιμο εκπρόσωπό της Μαραβελάκη Γεώργιο του Βασιλείου και της Ελένης,

και αφετέρου, η Ένωση Προσώπων των εργαζομένων της ανωτέρω επιχειρήσεως με την επωνυμία -όπως αυτή διαμορφώθηκε κατόπιν της αλλαγής στην επωνυμία της ξενοδοχειακής εταιρείας- **«ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ "MEDITERRANEAN VACATION GROUP A.E."»**, η οποία εδρεύει στις εγκαταστάσεις της εταιρείας «MEDITERRANEAN VACATION GROUP A.E.», στον Αδελιανό Κάμπο Δήμου και Περιφερειακής Ενότητας Ρεθύμνης και η οποία συνεστήθη νόμιμα και εκπροσωπείται για την υπογραφή της παρούσας από τους εκπροσώπους της **α)** Βολτυράκη Δέσποινα του Κωνσταντίνου και της Χρυσής,

β) Μαργκίνι (Margini ή Margjini) Έντριτ (Entrit ή Endrit) του Ντρετς (Ntrets ή Ndrec),

συμφώνησαν, συνομολόγησαν και έκαναν *αμοιβαίως* αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1. Στους όρους της συμβάσεως αυτής υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου στην εταιρία «MEDITERRANEAN GROUP A.E.».

Άρθρο 2. Οι μικτές αποδοχές των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας θα καθορίζονται από την ημέρα καταχώρησης της παρούσας στο ηλεκτρονικό σύστημα του υπουργείου εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων «ΕΡΓΑΝΗ» και για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος αυτής κατ' αντιστοιχία προς τις προβλεπόμενες, από την *από 20.1.2021 Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της Χώρας»*, η οποία κηρύχθηκε ως γενικώς υποχρεωτική από 16.6.2021, αποδοχές.

Άρθρο 3. Ως προϋπηρεσία για τον καθορισμό του ύψους των καταβλητέων τριετιών σε έναν εργαζόμενο, ο οποίος εμπίπτει στο πεδίο ισχύος της παρούσας, συμφωνείται η υπηρεσία του στην επιχείρηση ή/και προϋπηρεσία του σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση.

Άρθρο 4. Στους εργαζομένους, οι οποίοι υπάγονται στην παρούσα, χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους.

Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες:

1. Άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών κατά τον τοκετό της συζύγου.
2. Άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών λόγω θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. Η άδεια τούτη χορηγείται και στους εξ αγχιστείας συγγενείς, στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό (πεθερός-α, κουνιάδος-α).
3. Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, κατά τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από την λήξη της άδειας τοκετού, είτε να προσέρχονται αργότερα είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά 1 (μία) ώρα ημερησίως. Η άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, ήτοι εννέα (9) εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Εναλλακτικά, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη, δικαιούνται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους δώδεκα (12) πρώτους μήνες και κατά μία (1) ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες. Την άδεια απουσίας για λόγους

φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Την άδεια φροντίδας δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

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

Τέλος, το ως άνω ωράριο για τον θηλασμό και την φροντίδα παιδιών δικαιούνται οι γονείς με αίτησή τους να το ζητήσουν ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούνται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική αυτή χορήγηση της άδειας, κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη, δίδεται εφάπαξ ή τμηματικά.

Ο εργαζόμενος γονέας, κατόπιν αιτήσεως του, δικαιούται, κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία, να λάβει, εφάπαξ ή τμηματικά, άδεια ανατροφής παιδιού, για το διάστημα από την λήξη της άδειας μητρότητας και έως ότου το παιδί συμπληρώσει το έκτο (6ο) έτος της ηλικίας του. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών.

Άρθρο 5. Οι ημέρες αργίας και το ωράριο εργασίας για τους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα καθορίζονται επί τη βάσει της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας. Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των σαράντα (40) ωρών απασχόλησης εκάστου των εργαζομένων θα κατανέμεται σε εξαήμερη βάση, της ημερήσιας απασχόλησης ανερχόμενης σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά.

Για την αντιμετώπιση του φόρτου εργασίας, που συσσωρεύεται κατά την θερινή περίοδο λειτουργίας της επιχείρησης, σε συνδυασμό με την ανάλογη ωφέλεια για την κοινωνική ασφάλιση, λόγω εποχικότητας, στις περιπτώσεις πληρότητας άνω του 70% ισχύουν και εφαρμόζονται οι αναγκαστικού δικαίου χαρακτήρα διατάξεις ***του Άρθρου 4 της από 20.1.2021 (Π.Κ. 2/26.1.2021) Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της Χώρας»***. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας επιχειρησιακής ΣΣΕ, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσής τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή

(αποζημίωση) ίση με ένα ημερομίσθιο ανά ημέρα εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης, προσαυξημένο κατά 75%, εφόσον πρόκειται για Κυριακή ή νόμιμη αργία, αυξανόμενων, κατά τούτο, των μηνιαίων αποδοχών τους και των οφειλόμενων ασφαλιστικών ημερομισθίων, ώστε η εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του ισχύοντος συστήματος της πενθήμερης εργασίας.

Άρθρο 6. Οι αποδοχές των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της παρούσας συμφωνούνται ως καταβλητέες εντός των δέκα πρώτων εργασίμων ημερών του αμέσως επόμενου ημερολογιακού μηνός από αυτόν στον οποίο αφορούν. Η εταιρεία «MEDITERRANEAN GROUP A.E.», υποχρεούται να χορηγεί στους εργαζόμενους αναλυτικές εξοφλητικές αποδείξεις των αποδοχών τους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18.1. Ν. 1082/80 και άρθρου 20.2. Ν.1469/84.

Άρθρο 7. Σύνδρομο mobbing (Αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης στην εργασία)- Εφαρμογή Ν. 4808/2021

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των

υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Όταν νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου από παραβάσεις της νομοθεσίας για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, εφαρμόζεται η παρ. 2 του άρθρου 22 ν. 3896/2010. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Ο εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόζει και να συμμορφώνεται με τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του Ν. 4808/2021.

Άρθρο 8. Κατά τα λοιπά, ισχύουν οι όροι της εργατικής νομοθεσίας και τα προβλεπόμενα, ειδικότερα, στις επιμέρους ατομικές συμβάσεις εργασίες. Όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίοι αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους της παρούσας, τυγχάνουν επικρατέστεροι, *εφόσον* παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

Άρθρο 9. Η παρούσα ισχύει για τρία (3) έτη, με έναρξη της ισχύος της την ημερομηνία κατάθεσης στην αρμόδιο Επιθεώρηση Εργασίας και λήξη της ισχύος της την αντίστοιχη ημερομηνία του έτους 2025.

Σε πίστωση των ανωτέρω, συντάχθηκε η παρούσα σε τρία (3) ισόκυρα πρωτότυπα, τα οποία, αφού ανεγνώσθησαν και βεβαιώθηκαν, υπογράφονται ως κατωτέρω από τα συμβαλλόμενα μέρη, καθένα από τα οποία έλαβε από ένα πρωτότυπο, ενώ η αφενός συμβαλλόμενη επιχείρηση έλαβε το τρίτο πρωτότυπο, προκειμένου με δική της επιμέλεια να το καταθέσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Για την αφενός
Συμβαλλόμενη επιχείρηση

M.V.G. ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.
MEDITERRANEAN VACATION GROUP
Α.Φ.Μ.: 998215923 / Δ.Ο.Υ. ΡΕΘΥΜΝΟΥ / Γ.Ε.Μ.Η. 073554558000
ΑΔΕΛΙΑΝΟΣ ΚΑΜΠΟΣ / ΡΕΘΥΜΝΟ ΚΡΗΤΗΣ
Τ.Κ. 74100 / Τ.Θ. 7125 / Τ. +30 2831072633/4

Για την αφετέρου
Ένωση Προσώπων