


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, 16 Απριλίου 2018

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 212

Προς:

1. **Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)**, που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Σόλωνος αρ. 87-89.
2. **Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)**, που εδρεύει στην Αθήνα, Λεωφ. Βασ. Σοφίας αρ. 37.

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
ΤΡΙΜ. 5/2018

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης»

1. Με την υπ' αρ. πρωτ. 197/5Μ/28.3.2017 αίτησή της προς τον Ο.ΜΕ.Δ. η δευτεροβάθμια εργατική συνδικαλιστική οργάνωση που εδρεύει στην Αθήνα, με την επωνυμία **«Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)»**, ζήτησε την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης για την κατάρτιση κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μονοετούς διάρκειας, η οποία να ρυθμίζει τους *όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης*. Οι απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς ξεκίνησαν με την από 03.03.2017 πρόσκληση σε διαπραγματεύσεις για κατάρτιση Κλαδικής ΣΣΕ που απηύθυνε η αιτούσα εργατική πλευρά, δηλαδή η **«Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)»** προς την εργοδοτική πλευρά, δηλαδή την επαγγελματική οργάνωση με την επωνυμία **«Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)»**, η οποία κοινοποιήθηκε νόμιμα σ' αυτήν, όπως αποδεικνύεται από την με αριθμ. 6962 Β Έκθεση Επίδοσης της Δικ. Επιμελήτριας Εφετείου Τσιτσιή Θωμαΐδος, με γνωστοποίηση των θεμάτων της και ορισμό συνάντησης για τις 10.3.2017 και ώρα 12.00 π.μ. στα γραφεία της εργατικής πλευράς. Με την υπ' αριθμ. πρωτ. 391/10-3-2017 απάντησή του, ο Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ) απευθυνόμενος προς την εργατική πλευρά, αφού ανέφερε ότι έλαβε την πρόσκληση

την οποία εξετάζει ήδη με ιδιαίτερη προσοχή, ζήτησε για λόγους ανωτέρας βίας να συμφωνήσουν σε ολιγοήμερη μετάθεση της ημερομηνίας συνάντησης, προτείνοντας την Παρασκευή 24/3/2017 και ώρα 12:00 στα γραφεία της ΠΟΕΕ-ΥΤΕ. Η εργατική πλευρά με το υπ. αριθμ. 6024/10-3-2017 έγγραφό της συμφώνησε στην αιτηθείσα αναβολή για 24/3/2017. Με το από 23/3/2017 νεώτερο έγγραφό του ο ΣΕΠΟΑ απευθυνόμενος με mail προς την εργατική πλευρά, επικαλούμενος εκ νέου λόγους ανωτέρας βίας ζήτησε αναβολή, χωρίς να προσδιορίσει συγκεκριμένη ημερομηνία νέας συνάντησης. Στο έγγραφο αυτό απάντησε η εργατική πλευρά με το υπ' αριθμ.6025/24-3-2017 έγγραφό της, ζητώντας να της γνωστοποιηθούν οι «λόγοι ανωτέρας βίας», άλλως ότι θα θεωρήσουν «την στάση ως άρνηση διαβούλευσης και θα απευθυνθούν στον Ο.ΜΕ.Δ. για υπηρεσίες μεσολάβησης».

Ιστορικό Μεσολάβησης –Άρνηση Μεσολάβησης

Στην συνέχεια κλήθηκαν τα μέρη με την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 206/31.3.2017 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ. για ανάδειξη Μεσολαβητή για την 11^η.4.2017, η οποία ανάδειξη αναβλήθηκε όπως γνωστοποιήθηκε στα μέρη με το υπ' αριθμ. πρωτ. 56/10-4-2017 έγγραφο του Οργανισμού, προσδιορισθείσα εκ νέου για την 27^η.4.2017, οπότε αναβλήθηκε εκ νέου. Στο διάστημα αυτό, η εργοδοτική πλευρά απηύθυνε προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας: (α) το με αριθμ. πρωτ. 411/10.4.2017 έγγραφό της και (β) το με αριθμ. 412/26.4.2017 έγγραφό της, με τα οποία ζητούσε την ματαίωση της διαδικασίας ανάδειξης μεσολαβητή λόγω έλλειψης νομικής ικανότητας προς συλλογική διαπραγμάτευση εκ μέρους του ΣΕΠΟΑ, εκθέτοντας και τους σχετικούς λόγους, ζητούσε δε και αντίγραφο των Πρακτικών της συνεδρίασης της 20^{ης}/4/2017 του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού, στο οποίο περιείχετο η απόφαση του Οργανισμού περί συνέχισης της μεσολαβητικής διαδικασίας, παρά το αντίθετο αίτημά τους. Με την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ/369/13.10.2017 νέα πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ. κλήθηκαν εκ νέου τα μέρη για ανάδειξη μεσολαβητή, για την 2^η.11.2017, στην δε με αριθμ. πρωτ. 413/30.10.2017 νέα Αίτηση του ΣΕΠΟΑ με θέμα: «Ματαίωση της διαδικασίας ανάδειξης μεσολαβητή και γνωστοποίηση της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ.», γνωστοποιήθηκε το με αριθμ. πρωτ. εξερχ. 390/31-10-2017 έγγραφο του Οργανισμού περί συνέχισης της διαδικασίας ανάδειξης Μεσολαβητή για την ορισθείσα ημερομηνία, ήτοι την Πέμπτη, 2.11.2017 και ώρα 13:00 ως και η σχετική απόφαση του Δ.Σ., στην οποία εκτίθενται οι λόγοι. Στις 2.11.2017, έγινε η ανάδειξη της Μεσολαβήτριας, στην δε διαδικασία ανάδειξης παρέστη νομίμως η εργοδοτική πλευρά και η Μεσολαβήτρια ανέλαβε τα καθήκοντά της την 9^η.11.2017, σύμφωνα με τα οριζόμενα από το άρθρο 15 του ν.1876/90 όπως ισχύει και τους Κανονισμούς του Ο.ΜΕ.Δ., για την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης στην ως άνω συλλογική διαφορά.

Με την αριθμ. πρωτ. 421/16.11.2017 γραπτή πρόσκληση της Μεσολαβήτριας κλήθηκαν τα μέρη σε κοινή συνάντηση στις 21.11.2017 και ώρα 12:00 στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ., όπου παρέστησαν αμφότεροι με εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο και ανέπτυξαν προφορικά τις θέσεις και απόψεις τους η μεν εργατική πλευρά, η δε εργοδοτική πλευρά, προσήλθε επίσης με νομίμως εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο τον Γεν. Διευθυντή του συνδέσμου πλην όμως αρνήθηκε να εισέλθει επί της ουσίας των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων και υποστήριξε ότι: «...ο ΣΕΠΟΑ δεν αποτελεί εργοδοτική οργάνωση γιατί σύμφωνα με το καταστατικό του δεν συμμετέχουν σε αυτό εταιρείες που θα καταλαμβάνονταν από την υπ' όψη σσε, αλλά φυσικά πρόσωπα που εμπλέκονται με τον κλάδο της εστίασης. Κατά συνέπεια θεωρεί ότι δεν έχει αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης για την υπ' όψη σσε. Έθεσε ως προϋπόθεση για τη συνέχιση της συζήτησης επί της ουσίας της διαπραγμάτευσης να εκφραστεί εκ μέρους της μεσολαβήτριας επί του νομικού ζητήματος του αν είναι αρμόδια προς διαπραγμάτευση για σσε.».

Απαντώντας στις παραπάνω θέσεις, η **εργατική πλευρά** υποστήριξε ότι: «.....ο ΣΕΠΟΑ έχει όλα τα χαρακτηριστικά της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής εργοδοτικής οργάνωσης, ήταν και παραμένει μέλος του ΣΕΤΕ. Μέλη του είναι και φυσικά πρόσωπα και επιχειρήσεις εστίασης, γνωστές αλυσίδες στο χώρο της εστίασης, οι οποίες μάλιστα ως λογότυπο στην είσοδο τους διαφημίζονται ως μέλη του ΣΕΠΟΑ. Το καταστατικό του ΣΕΠΟΑ τροποποιήθηκε καταχρηστικά και εκ του πονηρού μετά την πρόσκληση για έναρξη διαπραγματεύσεων που απευθύναμε στις 3/3/2017, με σκοπό να αποφύγουν τη διαδικασία. Παρά ταύτα ακόμη και με το τροποποιημένο καταστατικό δεν επήλθε αλλαγή ως προς τη φυσιογνωμία του ΣΕΠΟΑ, που εξακολουθεί να αποτελεί εργοδοτική οργάνωση με ανάλογη δράση. Συμμετέχουν στα συνέδρια του ΣΕΤΕ, ως δευτεροβάθμια εργοδοτική οργάνωση, επισκέπτονται τον Πρωθυπουργό υπό αυτήν την ιδιότητα και εκφράζουν τις απόψεις του κλάδου τους».

Στην συνέχεια και αφού η Μεσολαβήτρια ζήτησε την προσκόμιση στοιχείων που τεκμηριώνουν τις εκατέρωθεν θέσεις, ορίστηκε νέα ημερομηνία συνάντησης η 11/12/2017, ημέρα Δευτέρα και ώρα 12:00. Η εργοδοτική πλευρά με το από 28.11.2007 Υπόμνημά της προς την μεσολαβήτρια που έλαβε αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 440/28.11.2017 και τα συνημμένα σε αυτήν έγγραφα, δηλαδή τον Πίνακα Μελών του ΣΕΠΟΑ, το Πρακτικό της ΓΣ της 14^{ης}/3/2017, με το οποίο αποφασίστηκε η τροποποίηση του Καταστατικού της αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρείας με την επωνυμία «Σύνδεσμος Επώνυμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)», και το τροποποιημένο καταστατικό της, υποστήριξε ότι δεν αποτελεί εργοδοτική οργάνωση, υπό την έννοια ότι η εταιρεία του μη κερδοσκοπικού σκοπού δεν αποσκοπεί στην εκπροσώπηση εργοδοτικών συμφερόντων αλλά στην προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των δικτυωμένων

επιχειρήσεων εστίασης και έχει ως μέλη της μόνον φυσικά πρόσωπα, τα οποία δραστηριοποιούνται με οποιονδήποτε τρόπο ή έχουν επαγγελματική ή επιστημονική σχέση με αυτές τις επιχειρήσεις (άρθρο 5 παρ.1 και άρθρο 6 παρ. 1 και 2 του καταστατικού της). **Κατόπιν αυτού η εργοδοτική πλευρά ζήτησε να τεθεί στα αρχεία η παρούσα υπόθεση μεσολάβησης ελλείψει νομιμοποίησης της εργοδοτικής οργάνωσης και μη ικανότητάς της για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.** Τέλος με την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 451/1.12.2017 πρόσκλησή της Μεσολαβήτριας κλήθηκαν εκ νέου τα μέρη για την 11^η/12/2017, ημέρα Δευτέρα και ώρα 12:00, προκειμένου να συνεχιστεί η μεσολαβητική προσπάθεια, παρά τις εκφρασθείσες αντιρρήσεις ως προς τη νομιμοποίηση της, εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς, ενώ ζητήθηκε και από τις δύο πλευρές να εκφράσουν τις θέσεις τους επί της ουσίας της συνεχιζόμενης μεσολαβητικής προσπάθειας, πλην όμως ο εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος της εργοδοτικής πλευράς συνέχισε να εμμένει στην άποψη ότι ο ΣΕΠΟΑ δεν αποτελεί εργοδοτική οργάνωση και συνεπώς δεν μπορεί να μπει στην ουσία των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων, που αποτελούν αντικείμενο της μεσολαβητικής προσπάθειας. Έτσι διαπιστώθηκε από την Μεσολαβήτρια με βάση την μέχρι τότε διαδικασία ότι: α) δεν υφίσταται ουσιαστικό αντικείμενο διεξαγωγής της Μεσολάβησης, δεδομένου ότι η εργοδοτική πλευρά, ναι μεν προσήλθε στη διαδικασία της Μεσολάβησης, πλην όμως αρνήθηκε να εισέλθει στην ουσία αυτής και να εκθέσει άποψη επί των διαπραγμάτευση θεμάτων και β) παρασχέθηκε η δυνατότητα άσκησης πλήρως των καθηκόντων της Μεσολαβήτριας, σύμφωνα με το νόμο, με αποτέλεσμα, την απόφαση της, ότι η διαδικασία της Μεσολάβησης για την υπόθεση έπρεπε να κλείσει, διότι δεν επετεύχθη η Μεσολάβηση, λόγω της άρνησης της εργοδοτικής πλευράς, δηλαδή της επαγγελματικής ένωσης με την επωνυμία **«Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)»**, να διαπραγματευτεί επί των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων *στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης*. Έτσι έγινε **διαπίστωση της άρνησης Μεσολάβησης** και ολοκληρώθηκε η διαδικασία Μεσολάβησης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 ν. 1876/90 και των Κανονισμών του Ο.ΜΕ.Δ..

2. Στις 13 Δεκεμβρίου 2017 υπεβλήθη η με αρ. πρωτ. Μ-Δ 473 έκθεση Μεσολάβησης με την διαπίστωση της άρνησης Μεσολάβησης επί των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων *στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης* και η περαίωση της διαδικασίας μεσολάβησης.

3. Με την υπ' αριθμ. Μ-Δ: 503/011Δ/28.12.2017 αίτηση, η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία **«Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)»**, προσέφυγε στη Διαιτησία.

4. Όπως αποτυπώνεται στο από 11.1.2018 πρακτικό ανάδειξης Τριμελούς

Επιτροπής Διαιτησίας, αναδείχθηκαν με κλήρωση ως μέλη της Επιτροπής οι διαιτητές Δημήτριος Βερβεσός, Μίρκα (Μαρίκα) Καζιτώρη και Κωνσταντίνος Κρεμαλής, ενώ ως Πρόεδρος κληρώθηκε η Μίρκα (Μαρίκα) Καζιτώρη. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε καθήκοντα στις 18/1/2018.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

α) Με την υπ' αριθ. πρωτ. Μ-Δ 45/22.1.2018 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., κλήθηκαν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς σε κοινή συνάντηση την 1.2.2018, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα, με σκοπό την αναζήτηση κοινού τόπου και σύγκλισης των θέσεων τους, ώστε να καταστεί δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Την ημέρα της συνάντησης η εργοδοτική πλευρά αιτήθηκε αναβολή και παράλληλα συναίνεσε σε παράταση της διαδικασίας, αποστέλλοντας αυθημερόν μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) προς τον Ο.ΜΕ.Δ. αρ. πρωτ. Μ-Δ 73/1.2.2018, ενώ παράλληλα και η εργατική πλευρά αποδέχθηκε την αναβολή και συναίνεσε στην πιο πάνω παράταση, με αντίστοιχο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) προς τον Ο.ΜΕ.Δ.. **β)** Την 22.2.2018 η εργοδοτική πλευρά αιτήθηκε με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) προς τον ΟΜΕΔ επιπλέον ολιγοήμερη παράταση της διαδικασίας και συγκεκριμένα ως την Παρασκευή 2 Μαρτίου 2018. Η εργατική πλευρά συναίνεσε με το υπ αριθμόν Μ-Δ 114/22.2.2018 έγγραφο της στην παράταση υπό την προϋπόθεση προσδιορισμού και γνωστοποίησης της νέας ακριβούς ημερομηνίας για την συνάντηση **γ)** Εις επίρρωση των όσων είχαν συμφωνηθεί τόσο τηλεφωνικά με τις γραμματείες των μερών, όσο και δια των μηνυμάτων του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αποστείλαμε την με αριθ. Μ-Δ 118/23.2.2018 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ. και στα δύο μέρη για την νέα οριστική συνάντηση την 2 Μαρτίου 2018, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα, προκειμένου να γίνει η συζήτηση για την συλλογική διαφορά. Την προτεραία της συνάντησης 1.3.2018 μας απεστάλη νέο μήνυμα ηλεκτρονικού Ταχυδρομείου από την εργοδοτική πλευρά «ΣΕΠΟΑ» με νέο αίτημα για αναβολή της διαδικασίας (Μ-Δ 130/1.3.2018), στο οποίο όμως δεν υπήρξε κοινή συναίνεση και γνωστοποιήθηκε από τον ΟΜΕΔ αυθημερόν, η οριστικοποίηση της ορισθείσας συνάντησης την 2.3.2018 στην εργοδοτική πλευρά. Στη πραγματοποιηθείσα συνάντηση παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι μόνο της εργατικής πλευράς (*ΠΟΕΕ-ΥΤΕ*).

Οι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς προσήλθαν στην συνάντηση, επαναλαμβάνοντας τις θέσεις και απόψεις τους όπως είχαν διατυπωθεί στις απευθείας διαπραγματεύσεις και στην Μεσολάβηση για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Εστίασαν ειδικότερα στο να απαντήσουν, στο μοναδικό θέμα που είχε τεθεί από την

εργοδοτική πλευρά στο στάδιο της Μεσολάβησης και επανεξετάσθηκε και στο στάδιο της Διαιτησίας, με δεδομένο ότι η εργοδοτική πλευρά ουδέποτε υπεισήλθε στην ουσία της διαπραγμάτευσης και ήταν το ζήτημα της έλλειψης νομιμοποίησης.

Ειδικότερα το θέμα της έλλειψης νομιμοποίησης από την εργοδοτική πλευρά του «ΣΕΠΟΑ» αφορούσε την άρνηση της υπόστασης της, ως εργοδοτικής οργάνωσης, αιτιολογώντας την θέση της αυτή στο γεγονός ότι, σύμφωνα με το καταστατικό του ΣΕΠΟΑ που είχε προσκομιστεί στο στάδιο της Μεσολάβησης και όπως αυτό είχε τροποποιηθεί την 14.3.2017 και καταχωρηθεί νόμιμα στο ΓΕΜΗ με αριθμό ΚΑΚ 966289/7.4.2017, δεν συμμετέχουν σε αυτό εταιρείες, που θα καταλαμβάνονταν από την υπό διαπραγμάτευση σσε, αλλά συμμετείχαν φυσικά πρόσωπα που εμπλέκονται με τον κλάδο της εστίασης. Κατά συνέπεια θεωρεί η εργοδοτική πλευρά, ότι δεν έχει αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης για την υπ' όψη σσε.

Σε αυτήν λοιπόν την θέση της εργοδοτικής πλευράς περί έλλειψης αρμοδιότητας για την εν γένει διαπραγμάτευση και στην διαδικασία Ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. τόσο στο στάδιο της Μεσολάβησης όσο και στο στάδιο τη Διαιτησίας, η εργατική πλευρά υποστήριξε αρχικώς ότι «.....ο ΣΕΠΟΑ έχει όλα τα χαρακτηριστικά της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής εργοδοτικής οργάνωσης, ήταν και παραμένει μέλος του ΣΕΤΕ. Μέλη του είναι και φυσικά πρόσωπα και επιχειρήσεις εστίασης, γνωστές αλυσίδες στο χώρο της εστίασης, οι οποίες μάλιστα ως λογότυπο στην είσοδο τους διαφημίζονται ως μέλη του ΣΕΠΟΑ. Το καταστατικό του ΣΕΠΟΑ τροποποιήθηκε καταχρηστικά και εκ του πονηρού μετά την πρόσκληση για έναρξη διαπραγματεύσεων που απευθύναμε στις 3/3/2017, με σκοπό να αποφύγουν τη διαδικασία. Παρά ταύτα ακόμη και με το τροποποιημένο καταστατικό δεν επήλθε αλλαγή ως προς τη φυσιογνωμία του ΣΕΠΟΑ, που εξακολουθεί να αποτελεί εργοδοτική οργάνωση με ανάλογη δράση. Συμμετέχουν στα συνέδρια του ΣΕΤΕ, ως δευτεροβάθμια εργοδοτική οργάνωση, επισκέπτονται τον Πρωθυπουργό υπό αυτήν την ιδιότητα και εκφράζουν τις απόψεις του κλάδου τους».

Η άποψη της εργοδοτικής πλευράς όπως είχε τεθεί στο στάδιο της μεσολάβησης και είχε ενδελεχώς διατυπωθεί με το από 28.11.2007 Υπόμνημά της και τα συνημμένα σε αυτήν έγγραφα, δηλαδή τον Πίνακα Μελών του ΣΕΠΟΑ, το Πρακτικό της ΓΣ της 14^{ης}/3/2017, με το οποίο αποφασίστηκε η τροποποίηση του Καταστατικού της αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρείας με την επωνυμία «**Σύνδεσμος Επώνυμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)**», και το τροποποιημένο καταστατικό της, υποστήριξε ότι δεν αποτελεί εργοδοτική οργάνωση, υπό την έννοια ότι η εταιρεία τους μη κερδοσκοπικού σκοπού, δεν αποσκοπεί στην εκπροσώπηση εργοδοτικών συμφερόντων αλλά στην προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των δικτυωμένων

επιχειρήσεων εστίασης και έχει ως μέλη της μόνον φυσικά πρόσωπα, τα οποία δραστηριοποιούνται με οποιονδήποτε τρόπο ή έχουν επαγγελματική ή επιστημονική σχέση με αυτές τις επιχειρήσεις (άρθρο 5 παρ.1^ο και άρθρο 6 παρ. 1 και 2 του καταστατικού της). Κατόπιν αυτού ζήτησε να τεθεί στα αρχεία η παρούσα υπόθεση μεσολάβησης ελλείψει νομιμοποίησης της εργοδοτικής οργάνωσης και μη ικανότητάς της για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Δεδομένου ότι παρά την μη παρουσία εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς συζητήθηκε και διερευνήθηκε από την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας η θέση και οι απόψεις της εργοδοτικής πλευράς, όπως είχαν διατυπωθεί στην μεσολάβηση, η εργατική πλευρά επιφυλάχθηκε να απαντήσει πέραν των όσων είχε αναφέρει στη μεσολάβηση και δια του υπομνήματος της στο στάδιο της Διαιτησίας.

Στο προσκομισθέν από 23.3.2018 (Μ-Δ 172/23.3.2018) υπόμνημα της η εργατική πλευρά δήλωσε ότι το ΣΕΠΟΑ πληροί όλα τα χαρακτηριστικά της εργοδοτικής οργάνωσης, διότι :

- Σύμφωνα με το άρθρο 10 της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας Νο. 87 περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος, ο όρος συνδικαλιστική οργάνωση σημαίνει κάθε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και η προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Έτσι, μπορούμε να ορίσουμε την έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με βάση και τους θεμελιώδεις κανόνες που την κατοχυρώνουν, ως την οργάνωση που συνιστάται ελεύθερα από πρόσωπα που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα με σκοπό την προάσπιση έναντι τρίτων των συμφερόντων της κατηγορίας επαγγελματιών που εκπροσωπούν, τα οποία συνδέονται με την ιδιότητα τους ως επαγγελματικώς δρώντων προσώπων.

- Από το Καταστατικό του Συνδέσμου Επώνυμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ) προκύπτει ότι ως συνδεδεμένα μέλη του είναι μεγάλες και επώνυμες αλυσίδες εστίασης, τα οποία μετέχουν στη Γενική Συνέλευση (χωρίς δικαίωμα ψήφου), **καταβάλλουν εισφορές και μάλιστα ποσοτικά μεγαλύτερες από αυτές των φυσικών προσώπων** και μετέχουν σε όλες τις δραστηριότητες της Ένωσης και στις επιτροπές και ομάδες εργασίας. Επειδή, πολλά εκ των τακτικών μελών – φυσικά πρόσωπα συμπίπτουν και είναι τα ίδια πρόσωπα που μετέχουν και ως εκπρόσωποι των νομικών προσώπων, γεγονός που καταδεικνύει ότι αφενός μεν έχουν οργανική – οργανωτική σχέση με τις υπόψη εταιρείες αφετέρου ότι μετέχουν στην Ένωση υπό την διπλή ιδιότητα (τακτικό μέλος και εκπρόσωπος συνδεδεμένου μέλους).

- Διότι από την επισκόπηση του σκοπού της ΣΕΠΟΑ (άρθρο 3 του καταστατικού), προκύπτει ότι η όλη δραστηριότητά της εστιάζεται στην εκπροσώπηση εργοδοτικών συμφερόντων και ως τέτοια εντοπίζονται (ενδεικτικά): η προαγωγή της

επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας, παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και **ο σχεδιασμός της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων.**

- Ως **προς την Ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης σσε** προϋπόθεση για τη σύναψη έγκυρης συλλογικής σύμβασης οποιουδήποτε είδους είναι, μεταξύ άλλων, η ύπαρξη ικανότητας και αρμοδιότητας τόσο του εργοδότη ή του εργοδοτικού συνδικαλιστικού φορέα, όσο και της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων. In abstracto ικανότητα για σύναψη σσε έχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. In concreto την ικανότητα αποκτούν από πλευράς εργαζομένων οι αρμόδιες και πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις (και τα δύο στοιχεία κρίνονται με βάση το πεδίο ισχύος της σσε για την οποία κάθε φορά πρόκειται) και από πλευράς εργοδοτών οι αρμόδιες εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και επιπλέον πρόσωπα, φυσικά ή νομικά, στα οποία ο νόμος την απονέμει με ειδικές διατάξεις (μεμονωμένοι εργοδότες, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζομένους, Δικηγορικοί και Συμβολαιογραφικοί Σύλλογοι κ.λπ.).

Τόσο η ικανότητα όσο και η αρμοδιότητα **κρίνονται με βάση το νόμο και το καταστατικό της οργάνωσης για την οποία κάθε φορά πρόκειται**. Οι ρυθμίσεις του νόμου για την ικανότητα και την αρμοδιότητα σύναψης σσε έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 ν. 1876/90 «ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους ... β. Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζομένους ...». Για την ύπαρξη αρμοδιότητας για σύναψη μιας σσε θα πρέπει το καταστατικά προσδιοριζόμενο μέγιστο πεδίο δραστηριότητας της οργάνωσης να καλύπτει, γενικά, το πεδίο ισχύος της σσε για την οποία κάθε φορά πρόκειται. Σύμφωνα δε με το άρθρο 3 παρ. 4 ν. 1876/90 «οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ...». Θα πρέπει, επομένως, να συντρέχει τόσο η αρμοδιότητα όσο και η ικανότητα για σύναψη σσε, που σημαίνει ότι, γενικά, οι αρμόδιες οργανώσεις θα πρέπει επιπλέον να είναι και ικανές σύμφωνα με τους όρους που θέτει ο νόμος, ο οποίος π.χ. για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων θέτει ένα πρόσθετο όρο ικανότητας, την αντιπροσωπευτικότητα (άρθρο 6 παρ. 1 στ. α' ν. 1876/90). Από πλευράς εργοδοτών, λοιπόν, οι κλαδικές σσε συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τον αντίστοιχο κλάδο στο πεδίο ισχύος αυτών των σσε. Αν στο πεδίο δραστηριότητας των οργάνωσεων αυτών, που προσδιορίζεται από το καταστατικό τους, εμπίπτει το πεδίο ισχύος της κλαδικής σσε, αν επομένως υπάρχει ειδική εργοδοτική οργάνωση

στον κλάδο στον οποίο ανήκουν οι επιχειρήσεις, την ικανότητα έχει η εργοδοτική οργάνωση, στην οποία ανήκουν οι εργοδότες. Ο καθορισμός της αρμοδιότητας των εργοδοτικών οργανώσεων **υπακούει στην ανάγκη σύναψης σσε** και κατά τούτο έχει παρακολουθηματικό και συμπληρωματικό χαρακτήρα σε σχέση με την αρμοδιότητα των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Δεν πρόκειται μόνο για την ιδιορρυθμία που παρουσιάζει ο εργοδοτικός συνδικαλισμός αλλά κυρίως για το γεγονός ότι **ο βασικός σκοπός της ρύθμισης των ζητημάτων ικανότητας και αρμοδιότητας των εργοδοτικών οργανώσεων συνίσταται στη διευκόλυνση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων να βρίσκουν εργοδοτικό διαπραγματευτή**. Ειδικότερα, για τις αρμόδιες για σύναψη κλαδικών σσε εργοδοτικές οργανώσεις ο νόμος αναφέρεται απλώς σε «εργοδοτικές οργανώσεις» χωρίς τους όρους που θέτει για την εργατική πλευρά.

Η ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας προϋποθέτει, καταρχήν, τον συνδικαλιστικό χαρακτήρα μιας οργάνωσης (όπως αυτός ο χαρακτήρας ορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 23 Σ, του συνδικαλιστικού ν. 1264/82 και των ειδικών νόμων για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών) και αποτελεί μια ειδική μορφή δικαιοπρακτικής ικανότητας στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας και ειδικότερα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ως ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα δε αποτελεί στοιχείο της προσωπικότητας. Συνέπεια όλων αυτών είναι ότι μια οργάνωση που έχει όλα τα χαρακτηριστικά συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή εργοδοτών, **δεν μπορεί να παραιτείται από την ικανότητα σύναψης σσε, όπως δεν μπορεί να παραιτείται από κανένα δικαίωμα προσωπικότητας**. Από τα δικαιώματα προσωπικότητας δεν είναι δυνατή η παραίτηση, όπως δεν είναι δυνατή και η συμβατική τους κατάργηση. Εκφεύγει, με άλλα λόγια, της εξουσίας διάθεσης των μερών, που δεν μπορούν με το καταστατικό τους ή με ad hoc δήλωση κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη σσε να αρνηθούν την ικανότητα ή την αρμοδιότητά τους, όπως, αντιστρόφως, και δεν την αποκτούν με ρήτρα στο καταστατικό τους ή με σχετική δήλωση προς τους ενδιαφερομένους, αν δεν συντρέξουν οι προϋποθέσεις που ορίζονται κάθε φορά με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Εάν τυχόν υπάρξει παραίτηση, π.χ. με όρο του καταστατικού, ρητή ή συναγόμενη από εσφαλμένο νομικό αυτοχαρακτηρισμό, **αυτή είναι ανίσχυρη** και δεν παράγει καμιά δέσμευση, ούτε καν για την ίδια την οργάνωση. Το ίδιο συμβαίνει και με τις σχετικές ad hoc δηλώσεις των φορέων της συλλογικής αυτονομίας. Το μη επιτρεπτό της παραίτησης από την ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή την ικανότητα να αποτελεί μια οργάνωση μέρος συλλογικής διαφοράς συμφερόντων με την υποχρέωσή της για διαπραγματεύσεις και τη συμμετοχή της στις διαδικασίες ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. αποτελεί ειδική εφαρμογή του αξιώματος, σύμφωνα με το οποίο **δεν επιτρέπεται παραίτηση του προσώπου από την ικανότητα να αποκτά δικαιώματα ή να**

αναλαμβάνει υποχρεώσεις. Αλλά και για λόγους προστασίας της συλλογικής αυτονομίας που απονέμει το άρθρο 22 παρ. 2 Σ και της ελευθερίας δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 23 Σ), η ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας εκφεύγει της εσωτερικής (=καταστατικής) αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και για τον πρόσθετο αυτό λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν μπορούν να παραιτούνται έγκυρα από την ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Για ανάλογους λόγους δεν είναι δυνατή ούτε η παραίτηση μιας οργάνωσης από τον συνδικαλιστικό της χαρακτήρα που προκύπτει από τη συνδρομή των στοιχείων που ορίζονται με αναγκαστικού δικαίου διατάξεις. Από την άλλη πλευρά, ο συνδικαλιστικός χαρακτήρας μιας οργάνωσης δεν αποκτάται με ρήτρες νομικού χαρακτηρισμού που, τυχόν, περιέχονται στο καταστατικό της οργάνωσης αλλά εξαρτάται από το αν με βάση τους καταστατικούς σκοπούς της προστατεύει και προάγει τα συμφέροντα των μελών της κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο Σύνταγμα και τους κοινούς νόμους για την οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

Τέλος και συμπερασματικά **η ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σσε) ως ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα απονέμεται από το Σύνταγμα και τον κοινό νομοθέτη, καταρχήν, σε εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, η εφαρμογή των οποίων δεν μπορεί να αποκλειστεί με την ιδιωτική βούληση, ούτε όταν αυτή (η βούληση) εκφράζεται με καταστατικούς όρους συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η απονομή της ικανότητας αποτελεί την αυτόματη συνέπεια της συνδρομής των προϋποθέσεων που θέτουν οι διατάξεις αυτές. Οι δε** εκπρόσωποι του ΣΕΠΟΑ συμμετέχουν στα συνέδρια του ΣΕΤΕ, ως δευτεροβάθμια εργοδοτική οργάνωση, επισκέπτονται τον Πρωθυπουργό υπό αυτήν την ιδιότητα και εκφράζουν τις απόψεις του κλάδου τους.

Για την υποστήριξη και τεκμηρίωση των προτάσεων της, όπως τις ανέπτυξε στο ανωτέρω υπόμνημα, προσκομίζοντας και έγγραφα στοιχεία, (ενδεικτικά αναφέρουμε) στοιχεία δημοσιότητας με καταστατικά από το ΓΕΜΗ των εταιριών ΒΕΝΕΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ, ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ FRIDAY'S – ΚΟΛΩΝΑΚΙ ΑΕ, ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ FRIDAY'S – ΑΓ.ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΑΕ, ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ FRIDAY'S – ΚΗΦΙΣΙΑΣ ΑΕ, ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ FRIDAY'S – ΑΜΠΕΛΟΚΗΠΟΙ ΑΕ, FOOD PLUS ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ, EVEREST ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ, ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΜΙΚΡΟΓΕΥΜΑΤΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ

ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΒΕΕ, ΑΟΥΤΟΓΚΡΙΛΛ ΕΛΛΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (AUTOGRILL HELLAS), ΚΟΥΤΡΟΑΛΚΗ ΕΛΛΑΣ ΑΕ, ΠΑΓΩΤΑ ΔΩΔΩΝΗ ΑΒΕΕ, ΠΙΤΣΑ ΝΤΕΛΙΒΕΡΙ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ΜΑΝΤΕΛ ΦΟΥΝΤ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΕΜΠΟΡΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΑΡΤΟΠΟΙΙΑΣ ΚΑΙ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΕΠΕ, ΣΑΠΛΑΙ ΓΙΟΥΝΙΚ ΑΕ (COFFEE ISLAND), ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΑΦΕ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ (STARBUCKS).

**ΚΑΤΟΠΙΝ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ ΚΑΙ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΚΑΤΑΛΗΞΟΥΜΕ ΣΤΗΝ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΜΑΣ ΛΑΒΑΜΕ ΥΠΟΨΗ:**

Εκτός από όσα αναπτύχθηκαν προφορικά στη συνάντηση μας και καταγράφηκαν στο πρακτικό διαιτησίας και τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Την σημαντικότερη απόκλιση των θέσεων των μερών και σαφή αδυναμία σύγκλισης απόψεων.
2. Τις απόψεις των μερών και την αιτιολογία των απόψεων τους με βάση τα στοιχεία, που προσκόμισαν κατά τη διαδικασία μεσολάβησης και εκείνη της διαιτησίας.
3. Όλα τα οικονομικά στοιχεία και λοιπά έγγραφα που προσκόμισαν τα μέρη.
4. Την από 28.3.2017 (αριθμ. πρωτ. Μ-Δ: 197/5Μ) Αίτηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων προς τον Ο.ΜΕ.Δ., μετά την αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων με την οποία ζητά την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης.
5. Τα από 21.11.2017 και 11.12.2017 πρακτικά μεσολάβησης, όπως και το από 2.3.2018 πρακτικό διαιτησίας που αποτυπώνουν τις προσπάθειες που κατεβλήθησαν για σύγκλιση των απόψεων και των θέσεων των μερών.
6. Την από 13.12.2017 έκθεση μεσολάβησης.
7. Την υπ' αριθ. πρωτ. Μ-Δ 503/011Δ/28.12.2017 αίτηση, με την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ ΥΤΕ) προσέφυγε στη Διαιτησία.
8. Τα υπομνήματα που υποβλήθηκαν από τις δύο πλευρές κατά το στάδιο της μεσολάβησης και από την εργατική πλευρά κατά το στάδιο της διαιτησίας.
9. Το γεγονός ότι ο όρος «εργοδοτική οργάνωση» έχει ειδικότερο και συγκεκριμένο περιεχόμενο: κατά το άρθρο 10 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 87/1948, η οποία κυρώθηκε με το Ν.Δ. 4204/1961, σημαίνει «πάσαν οργάνωσιν εργοδοτών ή εργαζομένων, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και προάσπις των

συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών», ανεξαρτήτως οργανωτικής ή νομικής μορφής.

Τούτο δεν σημαίνει ότι οι «εργοδοτικές οργανώσεις» πρέπει να έχουν αποκλειστικό σκοπό την προαγωγή και προάσπιση των εργοδοτικών και μόνο συμφερόντων των μελών τους. Αυτός ο σκοπός μπορεί να συνυπάρχει και με άλλους σκοπούς των εν λόγω οργανώσεων, χωρίς να αίρεται εξ αυτού του λόγου ο κατά την έννοια της ως άνω Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας χαρακτήρας τους ως «εργοδοτικών». Αυτό άλλωστε ανταποκρίνεται στη φύση του πράγματος, δεδομένου ότι εργοδότες είναι κατό κανόνα εμπορικές, βιομηχανικές κ.λ.π. επιχειρήσεις, που είναι εύλογο να επιδιώκουν με οργανώσεις, τα επιχειρηματικά τους συμφέροντα στο σύνολο τους (πρβλ. Γνωμοδότηση Φ. Δωρή, σ. 10 επί υποθέσεως ΔΑ 37/2009). Ο προσδιορισμός πάντως, της εργοδοτικής φύσης μιας οργάνωσης δεν ανάγεται στον υποκειμενικό αυτοχαρακτηρισμό της, έστω και μέσω του καταστατικού της, αλλά αντικειμενικά, από το εάν, δηλαδή, περιλαμβάνεται στους καταστατικούς σκοπούς της η προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των εργοδοτών. Κατ αρχάς ο νόμος δεν απαιτεί ορισμένη νομική μορφή και δη σωματειακή για να χαρακτηριστεί ένα νομικό πρόσωπο ως εργοδοτική οργάνωση. Πρακτική και ουσιαστική σημασία έχει όχι απλώς ποία νομική φύση και σκοπό ορίζει το καταστατικό για το συγκεκριμένο νομικό πρόσωπο, αλλά το ποία δραστηριότητα ασκεί και αναπτύσσει αυτό εν τοις πράγματι - έστω και εμμέσως, αλλά σαφώς - και εις την συγκεκριμένη περίπτωση, σε ποιες ενέργειες προβαίνει αλλά και ποία ενεργό ανάμειξη έχει ο ΣΕΠΟΑ στον κλάδο του επισιτισμού (βλ και Γνωμοδότηση από 27.7.2009 Αντωνίου Ταμπάκη σε σχέση με την 39/2008 ΔΑ, και σχετικά βλ. και Βικτωρία Δούκα, Εργοδοτική οργάνωση: Αυτοπροσδιορισμός ή νομικός χαρακτηρισμός, Η κατάρτιση σ.σ.ε.: Σκοπός ή μέσο της εργοδοτικής οργάνωσης; ΕΕργΔ 68 (2009), 745 - 768, όπου και παραπομπές).

10. Το γεγονός ότι ο κλάδος του επισιτισμού, δηλαδή των επιχειρήσεων εστίασης, εν προκειμένω των ταχυφαγείων, αλλά και των καφέ μπαρ και ξενοδοχείων, αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα. Κάτω δε από την ομπρέλα του επισιτισμού συνυπάρχουν διαφορετικού τύπου επιχειρήσεις εστίασης, όπως είναι οι αλυσίδες μαζικής εστίασης – Ταχυφαγεία, (νέα μορφή στα πρότυπα του εξωτερικού) τα Καφέ-μπαρ-εστιατόρια που αποτελεί κλασική και ιστορική μορφή του επισιτισμού στην Ελλάδα και όλα τα ανωτέρω άρρηκτα συνδεδεμένα με τον τουρισμό.

Με δεδομένο όμως ότι **α)** στον κλάδο του επισιτισμού υφίσταται ήδη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας», με βάση την υπ' αριθμό ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΠΕΝΤ. 8/2016 του Ο.ΜΕ.Δ. (του άρθρου 16 Α του ν. 1876/1990) και **β)** ενόψει του ότι οι νέες επιχειρηματικές συσσωματώσεις που αναπτύσσονται από διάφορες επιχειρηματικές πρωτοβουλίες ,δεν δημιουργούν αυτοδίκαια νέο κλάδο οικονομίας, αφού δεν αναπτύσσουν συνολικά διασυνδεδεμένες και ποιοτικά διαφοροποιημένες δομές, οι οποίες να μεταλλάσσουν την υφιστάμενη επαγγελματική απασχόληση από τον κλάδο του επισιτισμού ή του τουρισμού ή των ζαχαροπλασθειών, που σήμερα αυτοτελώς καλύπτονται από κλαδικές ρυθμίσεις.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Κατόπιν των ανωτέρω η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας βασίστηκε στην με αριθμό 8/2016 ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΠΕΝΤΑΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ του Ο.ΜΕ.Δ. ως την πλέον συναφή υπάρχουσα ρύθμιση και ρυθμίζει τους όρους ως ακολούθως:

«Α. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

1. Ειδικότερα υπάγεται:

περίπτωση Ι) Το προσωπικό εστιατορίων, ζυθεστιατορίων, ταβερνών, μπάρ, νυκτερινών κέντρων διασκέδασης, επιχειρήσεων τροφοδοσίας γευμάτων (Catering), οβελιστηρίων, ψητοπωλείων και κάθε καταστήματος στο οποίο λειτουργεί αμιγές τμήμα εστιατορίου.

περίπτωση ΙΙ) Το προσωπικό των καφενείων, καφέ-σνακ μπάρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, λεσχών, κυλικείων, εντευκτηρίων, καφεζαχαροπλασθειών, καφεζυθοζαχαροπλασθειών, γαλακτοπωλείων, φάστ-φούντ, ντισκοτέκ, καφωδείων, μπουατ, μπουραριών και καφετεριών, πάμπς (pubs), πιάνο μπάρ, καταστημάτων χορτοφαγίας και ποικίλων εδεσμάτων και κάθε εν γένει καταστήματος όπου λειτουργεί τμήμα καφετέριας, πισαρίας, ζαχαροπλασθείου και λοιπών μικτών ή συναφών τοιούτων, ανεξάρτητως της αδειας λειτουργίας τους.

2. Στις παρούσες ρυθμίσεις υπάγονται και οι εργαζόμενοι στα παραπάνω καταστήματα (περ. i και ii) που έχουν αρχίσει να λειτουργούν μετά το έτος 1992 χωρίς να έχουν καταταγεί σε κατηγορία. Οι εργαζόμενοι των καταστημάτων αυτών θα αμείβονται με τις αποδοχές που ορίζονται κάθε φορά για τους εργαζόμενους των καταστημάτων πρώην Β' και Γ' λοιπών κατηγοριών.

3. Στα νέα καταστήματα, που θα προσλαμβάνονται οι ανωτέρω μισθωτοί, η μισθολογική τους κατάσταση θα αρχίζει από την πρώην κατηγορία Β'.

4. Ως καταστήματα και κέντρα πολυτελείας Α, Β και Γ κατηγορίας νοούνται τα

καταστήματα τα οποία λειτουργούσαν με τις αντίστοιχες κατηγορίες μέχρι την έκδοση της Αγορανομικής Διάταξης με αριθμό 16/92.

5. Σε οποιαδήποτε κατηγορία καταστήματος, για να υπάρξει θέση βοηθών Μπάρμαν ή μπουραριέρη θα πρέπει απαραίτητα να υπηρετεί σε αυτό μπάρμαν ή μπουραριέρης, διαφορετικά οι βοηθοί θα λαμβάνουν τον αντίστοιχο μισθό αυτών.

Διευκρινίζεται ότι Μπάρμαν είναι ο μισθωτός εκείνος ο οποίος ως βασική απασχόληση έχει την μέριμνα και φροντίδα για τον έγκαιρο εφοδιασμό του μπαρ με τα εκάστοτε αναγκαία ποτά, μπύρες, μεζέδες κ.λπ. από την αποθήκη και την κουζίνα του καταστήματος τα οποία σερβίρει εις τους ορθίους ή τους καθημένους έμπροσθεν του Μπαρ πελάτες καθώς και εις τους σερβιτόρους του καταστήματος με την παραλαβή παρ' αυτών των μαρκών ή σημειωμάτων ίσης αξίας προς τα σερβιριζόμενα είδη.

Εξ άλλου μπουραριέρης θεωρείται ο μισθωτός εκείνος ο οποίος ως βασική απασχόληση προσφέρει εις τους καθημένους ή ισταμένους προς του Μπάρ πελάτες μπύρα με μεζέδες χειριζόμενος μηχανήματα Ζύθου.

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί μετά των επιδομάτων και προσαυξήσεων ισχύουν και για τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς ως έξτρα ή ρεπατζή οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων των περ. I και II της παρούσας. Αυτοί θα λαμβάνουν την αναλογία των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων κατά μήνα.

B. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

Τα κατώτατα όρια των βασικών μηνιαίων μισθών των εργαζομένων των περιπτώσεων I και II της παρούσας, ορίζονται ως εξής:

Κεφάλαιο Α': Καταστήματα περίπτωσης i

Προσωπικό κουζίνας	€
Αρχιμάγειρος	940,76
Μάγειρος Α'	737,73
Μάγειρος Β'	683,94
Μάγειρος Γ'	682,11
Μπουφετζής	680,26
Λαντζέρης,	667,52
Ψήστης, ντονερτζής-	667,52
Σερβιτόροι-Βοηθοί σερβιτόρων	Αμείβονται με βάση το άρθρο 54 του Ν.

	2224/1994
Λοιπό προσωπικό	€
Μπάρμαν	742,96
Βοηθός μπάρμαν	669,31
Αποθηκάριος,	672,44
Πωλητές φαγητών, ταμίες	680,35

Κεφάλαιο Β': Καταστήματα περιπτώσεως ΙΙ

Μπουφετζής, πωλητές-τριες κρύων φαγητών	670,25
Ταμίας, ψήστης, Τεχνίτης πιτσαρίας,	657,67
Βοηθητικό προσωπικό	€
Καθαριστής, λαντζέρης-ρα άνω των 18 ετών.	656,86
Σερβιτόρος	Αμείβεται με βάση το άρθρο 54 του Ν. 2224/1994
Μπάρμαν	745,24
Βοηθοί των ανωτέρω	655,37

Επιπλέον οι σερβιτόροι των καταστημάτων της περ. ΙΙ λαμβάνουν συμβολικό μισθό ευρώ 146,55

Κεφάλαιο Γ: Διανομείς των καταστημάτων και των δύο περιπτώσεων Ι και ΙΙ

Οι βασικοί μισθοί των πλήρως απασχολουμένων διανομέων των υπαγομένων στην παρούσα καταστημάτων ορίζονται σε 657,70 €.

Οι έγγαμοι διανομείς και των δύο περιπτώσεων Ι και ΙΙ καθώς και οι αναφερόμενοι στο άρθρο 20 του Ν.1849/1989, υπαγόμενοι στην παρούσα δικαιούνται επιδόματος γάμου 10% επί του βασικού μισθού, και επιδόματος τριετιών 10% επί του βασικού μισθού και μέχρι συμπληρώσεως τριών τριετιών.

Επίσης καταβάλλεται στους διανομείς και των δύο περιπτώσεων Ι και ΙΙ επίδομα ιδιαιτέρων συνθηκών 10% επί του βασικού μισθού.

Κεφάλαιο Δ: Αμοιβή Σερβιτόρων

1. α) Στους σερβιτόρους και τους βοηθούς και των δύο περιπτώσεων καταστημάτων (περιπτώσεις Ι και ΙΙ) τους απασχολούμενους κατά τις Κυριακές,

εξαιρητέες εορτές και νύκτες, χορηγείται από τον εργοδότη τους προσαύξηση εκ ποσοστού 75% και 25% αντιστοίχως, υπολογιζόμενη επί του ισχύοντος γενικού κατωτάτου νομίμου ημερομισθίου.

Ως νύκτα υπολογίζεται το χρονικό διάστημα από της 10ης εσπερινής μέχρι 6ης πρωινής. Η Κυριακή λογίζεται αρχομένη από του μεσονυκτίου του Σαββάτου (24.00) προς Κυριακή και λήγει το μεσονύκτιον της Κυριακής προς Δευτέρα (24.00) αναλόγως δει και επί εξαιρητέων εορτών.

β) Απαγορεύεται στους καταστηματαρχες να παρακωλύουν καθ' οιονδήποτε τρόπον την εκ μέρους των σερβιτόρων παρά των πελατών είσπραξη του ανωτέρω φιλοδωρήματος επί του λογαριασμού.

Πάσα κατά συνήθεια ή διά συμβάσεως κατακράτηση των ποσοστών των σερβιτόρων καταργείται.

2. Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί τους που απασχολούνται έκτακτα σε χώρους όπως οικίες κ.λπ. που δεν έχουν την ιδιότητα της επιχείρησης (άδεια εργασίας) και οι εκδηλώσεις που πραγματοποιούνται δεν έχουν εισπρακτικό χαρακτήρα για τον ιδιώτη, θα λαμβάνουν οι μεν σερβιτόροι ημερομίσθιο 63,48 ευρώ, οι δε βοηθοί σερβιτόροι ημερομίσθιο 46,21 ευρώ.

3. Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί τους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις τροφοδοσίας γευμάτων (catering), θα αμείβονται κατ' επιλογήν των εργαζομένων που διατυπώνεται πριν την έναρξη της έκτακτης εργασιακής σχέσεως, είτε με ποσοστά επί των λογαριασμών των πελατών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 54 του Ν. 2224/1994, είτε με ημερομίσθιο το οποίο ανέρχεται για μεν τους σερβιτόρους από 1.1.2016 63,48 ευρώ, για δε τους βοηθούς σερβιτόρους ημερομίσθιο 46,21 ευρώ.

E. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Επιδόματα προσωπικού καταστημάτων της περίπτωσης ι (εστιατόρια κ.λπ.)

1. α) Σε όλους τους εργαζόμενους της περίπτωσης ι εργαζόμενους όλων των κατηγοριών, εξαιρέσει των σερβιτόρων και βοηθών αυτών, χορηγείται μηνιαίως, επίδομα πολυετούς υπηρεσίας για κάθε έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, σε καθήκοντα συναφή και ομότιμα, από 4,63 ευρώ ανά έτος.

β) Στους σερβιτόρους & βοηθούς σερβιτόρων εστιατορίων & συναφών επαγγελμάτων χορηγείται επίδομα τριετίας εκ ποσοστού 5% για την συμπλήρωση τριών (3) ετών υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη σε καθήκοντα της ειδικότητός τους αποδεικνυομένης με βεβαίωση του εργοδότη. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου.

γ) Στους σερβιτόρους και βοηθούς σερβιτόρους, εστιατορίων & συναφών

επαγγελματών χορηγείται επίδομα γάμου εκ ποσοστού 10% υπολογιζομένου επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

2. Στους υπαγομένους στην παρούσα περ. I χορηγούνται και τα κάτωθι επιδόματα υπολογιζόμενα επί των βασικών μισθών τους.

α) **Γάμου** εκ ποσοστού 10%, όπως ορίζεται προκειμένου για τους ανωτέρω διανομείς.

β) **Εποχικής απασχόλησης:** Στο προσωπικό κουζίνας, που εργάζεται εποχικώς χορηγείται κάθε μήνα επίδομα εποχιακής απασχόλησης εκ ποσοστού 10%, υπολογιζόμενο επί των ως άνω βασικών μισθών.

γ) **Τουριστικής εκπαίδευσης:** Στους μισθωτούς που είναι πτυχιούχοι ανωτέρων τουριστικών σχολών καθώς και στους αποφοίτους Σχολής Θαλαμηπόλων του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης εκ ποσοστού 15%, 10% για τους αποφοίτους των μέσων τουριστικών σχολών και τους αποφοίτους σχολών μετεκπαιδύσεως και 6% για τους αποφοίτους της ταχύρρυθμου εκπαίδευσεως, υπολογιζόμενο επί των βασικών μηνιαίων μισθών τους.

Το ως άνω επίδομα Τουριστικής Εκπαιδύσεως προκειμένου περί σερβιτόρων και βοηθών αυτών υπολογίζεται επί του εκάστοτε ισχύοντος νόμιμου γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου.

δ) **Ανθυγιεινής εργασίας:** Χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας στους μαγείρους Βοηθούς μαγείρων, και όλους εν γένει τους εργαζομένους εντός του χώρου της κουζίνας των εστιατορίων, ζυθοεστιατορίων, ταβερνών, μπάρ, ουζερί, νυκτερινών κέντρων, κέντρων διασκεδάσεως και παντός εν γένει καταστήματος όπου λειτουργεί τμήμα εστιατορίου εκ ποσοστού 10%.

Το ως άνω επίδομα υπολογίζεται επί των βασικών μηνιαίων μισθών και ημερομισθίων αντίστοιχης ειδικότητας εργαζομένων.

ε) **Ταμειακό επίδομα** εκ ποσοστού 5% επί του βασικού μισθού σε όλους τους ταμίες.

Επιδόματα προσωπικού της περίπτωσης II (καφενεία κ.λπ.)

1. Οι ως άνω βασικοί μισθοί των περί των η παρούσα μισθωτών προσαυξάνονται δι' επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας στον ίδιο ή διαφορετικούς εργοδότες σε ποσοστό 5% με τη συμπλήρωση εκάστης τριετίας και μέχρι συμπληρώσεως πέντε τριετιών, υπολογιζομένων από της το πρώτον ασκήσεως του επαγγέλματος εις οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων της περ. II.

2. Στους υπό του εργοδότη χαρακτηριζομένους ως υπευθύνους διευθυντάς ή αγορανομικώς υπευθύνους χορηγείται προσαύξηση 15% επί του βασικού μισθού των,

όστις δεν δύναται να είναι κατώτερος του βασικού μηνιαίου μισθού του μπάρμαν από 1-1-2017.

3. Επί των παραπάνω βασικών μηνιαίων μισθών υπολογίζονται και τα εξής επιδόματα:

α) **Γάμου 10%**, όπως ορίζεται ανωτέρω προκειμένου για τους διανομείς.

β) **Ανθυγιεινής εργασίας**: Στους μισθωτούς των καταστημάτων της περ. II τούς απασχολούμενους με την παρασκευή και έψησιν εδεσμάτων ως και εις τούς πλύντας οιονδήποτε σκεύους τούς απασχολούμενους εις οιονδήποτε διακεκριμένον χώρον, ανεξαρτήτως εάν ο χώρος ούτος είναι κοινός με τον χώρον εφήσεως και παρασκευής, χορηγείται το υπό της υπ' αριθμ. 75/80 αποφάσεως του ΠΔΔΔ Αθηνών προβλεπόμενο επίδομα ανθυγιεινής εργασίας εκ ποσοστού 10% και κατά τας εν αυτή διακρίσεις και προϋποθέσεις.

γ) **Ταμειακό επίδομα Ταμια** 5%.

δ) **Τουριστικής εκπαίδευσης** εκ ποσοστού 6%, 10%, 15% σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν μέχρι σήμερα.

4. Ειδικά για τους σερβιτόρους τα επιδόματα γάμου, εκ ποσοστού 10% και τουριστικής εκπαίδευσης εκ ποσοστού 6%, 10% και 15%, υπολογίζονται επί του κάθε φορά ισχύοντος κατώτατου νομίμου βασικού ημερομισθίου.

Του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας εκ ποσοστού 10% για κάθε τριετία και μέχρι πέντε τριετιών δικαιούνται και οι σερβιτόροι των καταστημάτων της περίπτωσης ii (υπολογιζόμενου επί του συμβολικού μηνιαίου μισθού τους).

5. Στον καθαριστή των καταστημάτων της περίπτωσης ii χορηγούνται όσα επιδόματα δικαιούται ο λαντζέρης των ίδιων καταστημάτων.

Ρυθμίσεις για τα επιδόματα τόσο του προσωπικού της περίπτωσης i όσο και του προσωπικού της περίπτωσης ii.

1. Η προϋπηρεσία όλων των εργαζομένων της παραγρ. 1 των σερβιτόρων και βοηθών σερβιτόρων συμπεριλαμβανομένων, για τον υπολογισμό του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας γίνεται με βάση τα προβλεπόμενα νόμιμα στοιχεία.

2. Το πτυχίο (αποδεικτικό) τουριστικής εκπαίδευσης των εργαζομένων είναι προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης, εφ' όσον αποδεδειγμένα το γνωστοποιεί ο εργαζόμενος στον εργοδότη. Η γνωστοποίηση αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση και σφραγίδα του εργοδότη σε ακριβές αντίγραφο του γνωστοποιημένου πτυχίου, ή με αποδεικτικό επίδοσης δικαστικού επιμελητή.

3. Για τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ισχύουν τα

προβλεπόμενα στην ΚΥΑ 19040/1981 και σύμφωνα με το προσάρτημα που έχει τεθεί στην ΕΓΣΣΕ 2010-2012 .

4. Το επίδομα αδειας χορηγείται σύμφωνα με τον Ν. 4504/1966 (άρθρο 3 παρ.16.).

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

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

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων εορτών και αδειας υπερσχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

ΣΤ. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ κ.λπ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Καθιερώνονται, πέραν των μέχρι τώρα προβλεπομένων αργιών, ως εξαιρέσιμες ημέρες η Καθαρά Δευτέρα και η 1^η του έτους.

Για τις παραπάνω αργίες, όσοι μισθωτοί εργασθούν θα καταβάλλεται προσαύξηση επί του νομίμου ημερομισθίου τους κατά 75%.

2. Καθιερώνεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας και δύο ημέρες ανάπαυσης σε όλα τα καταστήματα.

3. **Επαναπρόσληψη εποχικώς απασχολουμένων:** Οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν συνέχεια όλο το χρόνο (εποχιακές) δηλαδή αυτές που λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες το χρόνο υποχρεούνται να επαναπροσλαμβάνουν το ίδιο προσωπικό το οποίο και απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο.

Προϋπόθεση να ασκηθεί και να ισχύει το δικαίωμα αυτό για τον εργαζόμενο αποτελεί γραπτή ειδοποίηση-δήλωση του προς τον εργοδότη, είτε στη διεύθυνση του τόπου εργασίας του, είτε στην έδρα του και να αποστείλει μέχρι 20 Ιανουαρίου για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν την θερινή περίοδο και μέχρι 1 Σεπτεμβρίου για όσες

λειτουργούν τη χειμερινή περίοδο.

Για να είναι έγκυρη η γραπτή δήλωση, πρέπει να γίνει και να σταλεί συστημένη επιστολή στην επιχείρηση μέσω της οικείας οργάνωσής του. Στην περίπτωση αυτή, ως ημερομηνία ειδοποίησης νοείται η ημερομηνία κατάθεσης στο ταχυδρομείο.

Ο εργαζόμενος καλούμενος από την επιχείρηση υποχρεούται να παρουσιασθεί από τις παραμονές του Πάσχα και από τις αρχές Νοεμβρίου εκάστου έτους, αντίστοιχα.

Η πρόσληψη και τα από αυτήν απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις του εργαζομένου αρχίζουν από την ημέρα που ο εργαζόμενος αναλάβει εργασία.

4. Για να διατηρηθεί ο θεσμός του μαίτρ στα καταστήματα πολυτελείας κέντρα διασκέδασης και καταστήματα Α' κατηγορίας πρέπει να απασχολούνται σε όλες τις κατηγορίες των καταστημάτων αυτών (δηλ. καταστήματα πολυτελείας, κέντρα διασκέδασης και Καταστήματα Α' κατηγορίας) και όχι μόνο στα καταστήματα Α' κατηγορίας ένδεκα σερβιτόροι στους οποίους δεν περιλαμβάνονται οι μαίτρ και ότι για κάθε 11 σερβιτόρους, μπορεί να απασχολείται ένας μαίτρ.

5. Η διαβάθμιση των κατηγοριών των μαγείρων-μαγειρισσών από την Γ' στην Β' και από την Β' στην Α' Κατηγορία θα γίνεται μετά από 7ετή συνολική προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη, η οποία θα αποδεικνύεται από την ασφαλιστική βεβαίωση ΙΚΑ. Στα καταστήματα πολυτελείας που απασχολούν ένα Μάγειρα, αυτός θα θεωρείται και θα αμείβεται σαν Α' Μάγειρας.

6. Οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγούν κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού εκκαθαριστικό σημείωμα ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζεται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι κρατήσεις που έγιναν (Ν. 4254/2014).

7. Το διάλειμμα που λαμβάνεται για ανάπαυση και φαγητό θα χορηγείται μέσα στον εργάσιμο χρόνο, λαμβάνοντας όμως υπόψη για τη συγκεκριμένη ώρα πραγματοποίησης του τις ανάγκες της επιχείρησης.

Για τους υπαγόμενους στην παρούσα (περίπτωση Ι και ΙΙ) έχουν εφαρμογή όλες οι θεσμικού χαρακτήρα διατάξεις της ΕΓΣΣΕ, όπως ισχύουν κάθε φορά.

Z. Διάφορες παροχές κ.λπ. διατάξεις

(για το προσωπικό της περίπτωσης Ι)

1. Εις άπαν το περί ού η παρούσα προσωπικό της περίπτωσης Ι παρέχεται, πλην του μισθού υποχρεωτικώς τροφή μετά άρτου. Αυτή δέον να είναι επαρκής και

καθαρά, χορηγείται δε δύο φορές κατά τον χρόνο της εργασίας εντός του 24ώρου εφ' όσον η εργασία αυτών διαρκεί πέραν των οκτώ ωρών, άλλως άπαξ.

Ειδικότερα το εβδομαδιαίο διαιτολόγιο καθορίζεται ως εξής:

Δευτέρα: Γεύμα: Όσπρια, φρούτο εποχής

Τρίτη: Γεύμα: Εντόσθια ή βακαλάος ή κρέας, σαλάτα εποχής, φρούτο εποχής

Τετάρτη: Γεύμα: Λαδερό, φρούτο εποχής

Πέμπτη: Γεύμα: Κρέας, σαλάτα εποχής, φρούτο εποχής

Παρασκευή: Γεύμα: Λαδερό ή όσπρια, φρούτο εποχής

Σάββατο: Γεύμα: Ψάρι, σαλάτα, φρούτο εποχής

Κυριακή: Γεύμα: Κρέας, σαλάτα, φρούτο εποχής.

Άπαντα τα βραδινά γεύματα δέον να είναι εκ ζυμαρικών ή γεωμύλων ή άλλου είδους ανωτέρας αξίας τούτων.

Πίνακα του ανωτέρω διαιτολογίου οι επιχειρήσεις υποχρεούνται όπως μερίμνη και ενός συνυπευθύνου εκ του προσωπικού αναρτούν εις εμφανές μέρος προς παρακολούθησιν εφαρμογής του εκ μέρους των αρμοδίων.

Εις περιπτώσιν καθ' ην καταστήματα τινά δεν παρέχουν τροφήν εις το υπ' αυτών απασχολουμένων προσωπικόν δι' οιονδήποτε λόγο θα καταβάλλουν εις τούτο την αξία της ως άνω τροφής υπολογιζομένης εκάστοτε εις τιμήν κόστους αγοράς του καταστήματος.

2. Εις τους μαγείρους και ψητάδες (σκαριέρηδες) χορηγείται μπλούζα, σκούφια, και ποδιά, εις δε το λοιπό προσωπικό κουζίνας φόρμα. Τα είδη αυτά ανήκουν στην κυριότητα του εργοδότη και αντικαθίστανται από αυτόν όταν φθαρούν.

(για το προσωπικό της περίπτωσης ii)

1. Απαγορεύεται στους εργοδότες που υπάγονται στην παρούσα να απασχολούν μισθωτούς σε εργασίες καθαρίσματος υαλοπινάκων, αφοδευτηρίων, σαρώματος και σφουγγαρίσματος πλατειών και δαπέδων.

2. Σε όλο το προσωπικό χορηγείται μπλούζα και ποδιά, στον δε λαντζέρην ή λαντζέραν χορηγείται επιπλέον ένα ζεύγος χειρόκτια (γάντια) και ένα ζεύγος ελαστικών υποδημάτων (γαλότσες). Ειδικώς για τους σερβιτόρους, εφ' όσον ο εργοδότης αξιώνει να φορούν στολή διάφορη της ειθισμένης (άσπρη μπλούζα μαύρο παντελόνι) τότε υποχρεούται να την προμηθεύει αυτός.

Όλα τα ανωτέρω είδη ανήκουν στην κυριότητα του εργοδότη και αντικαθίστανται όταν φθαρούν.

Η. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

2. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας ΔΑ αρχίζει την 29.3.2017 και λήγει την 29.3.2018.»

Ημερομηνία Κατάθεσης στον Ο.Μ.Ε.Δ.: 10 Απριλίου 2018

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΜΙΡΚΑ (ΜΑΡΙΚΑ) ΚΑΖΙΤΟΡΗ

ΤΑ ΜΕΛΗ



ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΡΕΜΑΛΗΣ



ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΒΕΡΒΕΖΟΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. / Η Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα 20/4/2018 με αριθμ. πράξης 6 από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του / της ΠΑΝ. ΔΗΟΣΠ. ΕΡΓΑΣΤΩΝ ΕΠΙΣΤΙΤΙΣΜΟΥ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ κ. ΑΙΛΑΜΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ κάτοχο του αριθ. Ξ 377637 Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη από το ΑΙΤ ΧΑΙΔΑΡΙΟΥ την 10/8/1988.

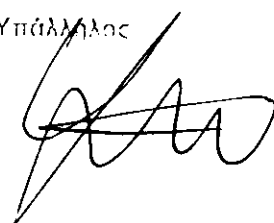
Ο Κατάθετης



ΑΙΛΑΜΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ



Ο Υπερπαραβών Υπάλληλος



ΓΕΩΡΓΙΑ-ΧΡΥΣ. ΜΟΣΧΟΝΑ