



ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ
ΡΥΘΜΙΣΗ

**των εργαζομένων στις
ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του
Ν. Λασιθίου**

Kt10R19

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (ΣΣΕ & ΔΑ) ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΛΑΣΙΘΙΟΥ

Α. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΛΗΦΘΗΣΑΝ ΥΠΟΨΗ

1. Η ΔΑ 26/1996
2. Η από 8.8.1997 ΣΣΕ
3. Η από 8.9.1998 ΣΣΕ
4. Η ΔΑ 32/1999
5. Η από 6.6.2000 ΣΣΕ (Π.Κ. ΣΕΠΕ Λασιθίου 1/27.6.2000)
6. Η από 30.5.2001 ΣΣΕ (Π.Κ. ΣΕΠΕ Λασιθίου 1/11.6.2001)
7. Η ΔΑ 34/2002 (Π.Κ. ΣΕΠΕ Λασιθίου 1/29.7.2002)
8. Η από 15.7.2003 ΣΣΕ (Π.Κ. ΣΕΠΕ Λασιθίου 1/16.7.2003)
9. Η ΔΑ 23/2004 (Π.Κ. ΣΕΠΕ Λασιθίου 1/26.7.2004)
10. Η ΔΑ 15/2005 (Π.Κ. Υπ. Απασχ. 9/27.5.2005)
11. Η από 1.6.2006 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Απασχ. 42/9.6.2006)
12. Η από 15.9.2006 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Απασχ. 131/20.10.2006)
13. Η από 3.4.2007 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Απασχ. 21/11.4.2007)
14. Η από 3.7.2008 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Απασχ. 63/11.7.2008). Ισχύει και για το 2009
15. Η από 20.7.2010 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Απασχ. 16/29.7.2010)
16. Η από 3.7.2012 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργ. 10/18.7.2012). Ισχύει και για το 2013
17. Η από 31.3.2014 ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργ. 6/11.4.2014). Ισχύει και για το 2015
18. Η από 23.3.2016 ΣΣΕ (Π.Κ. 4/31.3.2016). Ισχύει και για το 2017
19. Η από 2.3.2018 ΣΣΕ (Π.Κ. 3/22.3.2018). Ισχύει και για το 2019

Β. ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Από την εργοδοτική πλευρά:

1. Σύνδεσμος Ξενοδόχων Ν. Λασιθίου
2. Ένωση Ξενοδόχων Επαρχίας Σητείας
3. Ένωση Ξενοδόχων Ιεράπετρας και Ν.Α. Κρήτης¹

Από την εργατική πλευρά:

1. Σύνδεσμος Υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ν. Λασιθίου
2. Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Δήμου Ιεράπετρας και Περιχώρων²

1. Δε συμβλήθηκε στη ΣΣΕ 15.7.2003

2. Δε συμβλήθηκε στις ΣΣΕ 3.7.2012 και 31.3.2014

Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. Στους όρους της ρύθμισης αυτής υπάγονται όλοι οι επιχειρήσεις/εργοδότες μέλη των εδώ συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων, ήτοι α) Σύνδεσμο Ξενοδόχων Νομού Λασιθίου, β) Ένωση Ξενοδοχείων Επαρχίας Σητείας και γ) Σύνδεσμο Ξενοδοχείων Ιεράπετρας και Ν.Α. Κρήτης, καθώς και όλοι οι εργαζόμενοι -μέλη των εδώ συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, ήτοι α) Σύνδεσμο Υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ν. Λασιθίου και β) Σωματίου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ιεράπετρας και Περιχώρων, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε ξενοδοχεία ύπνου και φαγητού, ξενώνες, οικοτροφεία, επιχειρήσεις επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων, τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλούς), τουριστικά περίπτερα, κέντρα παραθερισμού και ξενοδοχειακά καταλύματα (μοτέλ και κάμπινγκ), που λειτουργούν στα αστικά κέντρα και γενικά σε τοποθεσίες του νομού Λασιθίου και οι οποίοι στο εξής θα αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι (ΣΣΕ 2.3.2018).
2. Διευκρινίζεται ότι, ο συγκεκριμένος χώρος απασχόλησης ξενοδοχοϋπαλλήλου δεν επηρεάζει την εφαρμογή αυτής, εφόσον ο εργοδότης διατηρεί μία από τις ανωτέρω ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και η απασχόληση παρέχεται εντός του νομού Λασιθίου (ΣΣΕ 31.3.2014).
3. Στην παρούσα υπάγονται και οι εποχιακά απασχολούμενοι οδηγοί πάσης φύσεως οχημάτων για τη μεταφορά προσωπικού. Οι όροι αμοιβής και εργασίας θα καθορίζονται από την εκάστοτε σ.σ.ε. που ρυθμίσει τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών αυτοκινήτων των πάσης φύσεως οχημάτων όλης της χώρας. Για τους εργαζόμενους αυτούς εφαρμογή θα έχουν οι διατάξεις της σ.σ.ε. των ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Λασιθίου μόνο για τα θέματα της επαναπρόσληψης, της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας είτε λόγω συνταξιοδότησης και του επιδόματος τροφής (ΣΣΕ 31.3.2014).

ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΣΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

Οι εργαζόμενοι, ξενοδοχοϋπάλληλοι, που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητα τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής κατηγορίες:

Κατηγορία Α' : Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), θυρωρός Α' , νυχτοθυρωρός Α' , μαίτρ, υπομαίτρ ή κάπταιν, υπεύθυνος προσωπικού ή προσωπάρχης, οι υπάλληλοι γραφείου των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών, που είναι κάτοχοι πτυχίου Τ.Ε.Ι ή Α.Ε.Ι., προϊστάμενοι υπνοδωματίων και κοινόχρηστων χώρων, ελεγκτές ή γυμναστές (απόφοιτοι Ανωτάτων Σχολών Φυσικής Αγωγής), εμψυχωτές τουρισμού (ανιματέρ), κόπτες κρεάτων, εφ' όσον διαθέτουν πτυχίο.

Κατηγορία Β' : Προϊστάμενες πλυντηρίου και λινόθκης, βοηθός υποδοχής και θυρωρός Β', σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μπάρμαν ή μπαρμείντ, ασημοκέρηδες, βοηθός προϊσταμένης ορόφων και λινόθκης τηλεφωνητές, μαιν κουραντιέ, μάγειροι Β', ζαχαροπλάστες, φύλακες, κόπτες κρεάτων (χωρίς πτυχίο), hostess, υπάλληλοι κέντρων αναζωογόνησης και χαλάρωσης (spa) και υπάλληλοι mini - market και γενικώς υπάλληλοι πωλήσεων των πάσης φύσεως καταστημάτων που λειτουργούν εντός της ξενοδοχειακής μονάδας και έχουν ως εργοδότη τους την εν λόγω ξενοδοχειακή επιχείρηση καθώς και οι

υπάλληλοι γραφείου των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών, που δεν είναι κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ ή ΑΕΙ και οι οδηγοί των αυτοκινήτων για την εξυπηρέτηση των κάθε είδους αναγκών των επιχειρήσεων, περιλαμβανομένης της μεταφοράς του προσωπικού τους και των πελατών τους (ΣΣΕ 2.3.2018).

Η βοηθός προϊσταμένης ορόφων και λινοθήκης εντάσσεται στη Β κατηγορία από 1.7.2005 (ΔΑ 15/2005).

Από 1.1.2007 δημιουργούνται δύο (2) νέες ειδικότητες α) hostess και β) υπαλλήλων κέντρων αναζωογόνησης και χαλάρωσης (spa), οι οποίες εντάσσονται στη Β μισθολογική κατηγορία, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί με τη ΣΣΕ του έτους 2006, τόσο ως προς το βασικό μισθό, όσο και ως προς τα επιδόματα και τις λοιπές διατάξεις (ΣΣΕ 3.4.2007).

Κατηγορία Γ' : Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος, (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου, ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ, γκρουμ, καμαριέρα, ντόρμαν, ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάριος, βουτηριέρης και μάγειροι Γ' (ΣΣΕ 31.3.2014).

Κατηγορία Δ': Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, μανταρίστρια, λαντζέρης, λουτρονόμος, ντισκ τζόκεϊ και εργάτες (αποθήκες, καθαριότητας ακτών, πισίνας, κ.λπ.) (ΣΣΕ 31.3.2014).

Δ. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1. Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια
2. Οι βασικοί μισθοί διαμορφώνονται από 1.1.2018 ως εξής :

ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ	
Κατηγορίες εργαζομένων	
Κατηγορία Α'	834,33 ευρώ
Κατηγορία Β'	816,73 ευρώ
Κατηγορία Γ'	800,56 ευρώ
Κατηγορία Δ'	765,03 ευρώ

(ΣΣΕ 2.3.2018)

3. Η ημερήσια αμοιβή των εργαζομένων που προσλαμβάνονται εκτάκτως για να εξυπηρετήσουν επίσημα ή απλά γεύματα και δεξιώσεις, σε οποιαδήποτε ξενοδοχειακή μονάδα από 1.1.2018 έχουν ως εξής:
 - Για τους σερβιτόρους 63,13 ευρώ
 - Για τους βοηθούς σερβιτόρους 55,05 ευρώ

Τα ποσά αυτά προσυζητώνται με τις πρόσθετες αμοιβές ήτοι κατά 75% και 25%, εάν η απασχόληση των παραπάνω προσώπων συμπέσει ημέρα Κυριακή, εξαιρετέα εορτή ή κατά τις νυχτερινές ώρες (ΔΑ 15/2005, ΣΣΕ 31.3.2014 και ΣΣΕ 23.3.2016).

4. Ως προς τις βασικές αποδοχές των ανηλίκων, δηλ. αυτών που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, ισχύουν τα προβλεπόμενα από την ΕΓΣΣΕ (ΣΣΕ 31.3.2014).
5. Ο βασικός μισθός που καθορίζεται με τη ρύθμιση αυτή, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατά μήνα, χαμηλότερος από το 26πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος κατωτάτου ορίου ημερομισθίου του εργατοτεχνίτη (ΔΑ 26/1996 και ΣΣΕ 31.3.2014).
6. Στο βασικό μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών συμφωνείται επιπλέον 10% από ότι ισχύει στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και εφόσον ή συνεχίσει να ισχύει (ΣΣΕ 31.3.2014).

Ε. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

1. Επίδομα προϋπηρεσίας

- 1.1. Το χορηγούμενο επίδομα προϋπηρεσίας διαμορφώνεται σε 4 ευρώ για κάθε ένα έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση (ΣΣΕ 31.3.2014).
- 1.2. Ειδικά για εκείνους που προσλαμβάνονται ως σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόροι, μπάρμαν και μπουφετζήδες και των δύο φύλων και με την προϋπόθεση ότι είναι **πτυχιούχοι σχολής τουριστικών επαγγελματιών** τουλάχιστον μέχρι Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται και προσμετράται η νόμιμη προϋπηρεσία, που πραγματοποίησαν σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση (ΣΣΕ 31.3.2014).
- 1.3. Κατ' εξαίρεση για τους ξενοδοχοϋπάλληλους, που εργάζονται σε **ξενοδοχεία εποχιακά**, ως χρόνος προϋπηρεσίας θεωρείται και ο χρόνος της νεκράς περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες για κάθε έτος, με την προϋπόθεση ότι ο ξενοδοχοϋπάλληλος μετά την νεκρά περίοδο αναλαμβάνει εκ νέου εργασία στην ίδια ξενοδοχειακή επιχείρηση (ΣΣΕ 31.3.2014).
- 1.4. Η **προϋπηρεσία** προκύπτει και αποδεικνύεται σε κάθε αμφισβήτηση, από τα βιβλιάρια κύριας ή άλλης επικουρικής ασφάλισης του εργαζομένου ή από επίσημα δημόσια έγγραφα (ΣΣΕ 31.3.2014).

2. Επίδομα οικογενειακών βαρών

Σε όλους τους έγγαμους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου, χορηγείται επίδομα οικογενειακών βαρών σε ποσοστό 10%, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών των άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός και προϋπηρεσία). Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 20 Ν. 1849/89 (ΣΣΕ 31.3.2014).

3. Επίδομα εκπαίδευσης (ΣΣΕ 2.3.2018)

Χορηγείται επίδομα εκπαίδευσης, ποσοστιαίο, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών (βασικός + προϋπηρεσία) ως εξής :

- α. Για τους πτυχιούχους Ανωτάτων Σχολών (Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.) και Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών σε ποσοστό 15% (ΣΣΕ 2.3.2018).
- β. Για τους αποφοίτους Μέσων Τουριστικών Σχολών και τους αποφοίτους σχολών Μετεκπαίδευσης σε ποσοστό 10%. Το επίδομα αυτό χορηγείται με τους ίδιους

όρους και προϋποθέσεις από 1.7.2002 και στους μισθωτούς που είναι απόφοιτοι τμημάτων τουριστικών σπουδών των ΙΕΚ. Η ιδιότητα αυτή των μισθωτών αποδεικνύεται με την υποβολή αντιγράφου πιστοποιητικού σπουδών νομίμως θεωρημένου και το επίδομα αυτό καταβάλλεται στους δικαιούχους από την 1η του επόμενου μηνός της κατάθεσης του τίτλου σπουδών στον εργοδότη (ΣΣΕ 31.3.2014).

- γ. Για τους αποφοίτους της Ταχύρρυθμης εκπαίδευσης σε ποσοστό 6% (ΣΣΕ 31.3.2014).

4. Επίδομα εποχιακής απασχόλησης

Χορηγείται επίδομα εποχιακής απασχολήσεως σε ποσοστό 10%, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία), που καταβάλλεται μηνιαίως στους εργαζόμενους, που απασχολούνται εποχιακά. Το παραπάνω επίδομα, που δεν συμψηφίζεται με τυχόν υψηλότερες αποδοχές, αλλά προστίθεται σ' αυτές, καταβάλλεται στους δικαιούχους στο τέλος κάθε μήνα (ΣΣΕ 31.3.2014).

5. Επίδομα στολής

Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που περιλαμβάνονται στη ρύθμιση αυτή, επίδομα στολής ίσο με 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 του βασικού μισθού συν προϋπηρεσία (ΣΣΕ 31.3.2014).

6. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

Χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας σε ποσοστό 5%, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα των αποδοχών (βασικός μισθός και προϋπηρεσία), στους παρακάτω απασχολούμενους ανεξαρτήτως φύλου :

- Καθαριστές κοινοχρήστων χώρων
- Καμαριέρες, εφόσον ελλείψει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες των κοινοχρήστων χώρων του ξενοδοχείου
- Εργαζόμενοι στα πλυντήρια ανεξαρτήτως φύλου
- Το επίδομα αυτό και με τον ίδιο τρόπο υπολογισμού χορηγείται σε ποσοστό 10% στο πάσης φύσεως προσωπικό που εργάζεται στο χώρο της κουζίνας (ΣΣΕ 31.3.2014).

7. Επίδομα τροφής

7.1. Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, στις οποίες λειτουργεί εστιατόριο, υποχρεούνται να παρέχουν τροφή στους εργαζόμενους που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή και οι οποίοι το επιθυμούν, οπότε εκπίπτει ποσοστό 2% από το βασικό μηνιαίο μισθό (ΣΣΕ 31.3.2014).

7.2. Εάν η ξενοδοχειακή επιχείρηση, στην οποία λειτουργεί εστιατόριο, δεν παρέχει τροφή σε εργαζόμενο που επιθυμεί και το έχει ζητήσει εγγράφως, τότε υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν ποσοστό 10% επί των ως άνω βασικών μηνιαίων μισθών, απαλλασσόμενης έτσι της επιχειρήσεως από την παροχή

τροφής (ΣΣΕ 31.3.2014).

7.3. Διευκρινίζεται ότι, καθόσον αφορά τη χορήγηση τροφής και το εβδομαδιαίο δαιτολόγιο, ισχύουν τα οριζόμενα με την 28/83 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, που έχει κηρυχθεί εκτελεστεί με την 16543/83 απόφαση του Υπουργού Εργασίας (ΔΑ 26/1996, ΣΣΕ 20.7.2010).

8. Επίδομα ύπνου

Στους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε ξενοδοχεία που βρίσκονται εκτός πόλεως και κωμοπόλεων και επιθυμούν τη διαμονής τους στο ξενοδοχείο, δικαιούται ο εργοδότης να εκπίπτει ποσοστό 7% επί των βασικών μισθών (ΣΣΕ 31.3.2014).

9. Επίδομα οθόνης

Χορηγείται επίδομα οθόνης ποσοστού 5% επί των βασικών μισθών, σε όσους εργαζόμενους κατά το μεγαλύτερο μέρος του ημερήσιου εργάσιμου χρόνου τους χειρίζονται Η/Υ ή τερματικό κατόπιν εντολής του εργοδότη (ΣΣΕ 31.3.2014).

10. Επίδομα Μεταφοράς

α. Οι υπαγόμενοι στην παρούσα εργοδότες που διατηρούν ξενοδοχειακή εγκατάσταση ευρισκομένη πέρα των τριών (3) χλμ. από τον Άγιο Νικόλαο, Νεάπολη και Σητείας και Ιεράπετρας (ΣΣΕ 2.3.2018) εξαιρουμένων αυτών που διαθέτουν ξενοδοχειακή εγκατάσταση μέχρι και 30 δωμάτια, υποχρεούνται να διαθέτουν κατάλληλα μέσα για τη μεταφορά των εργαζομένων από τη διαμονή στον τόπο εργασίας και αντίστροφα. Σε αντίθετη περίπτωση, καταβάλλουν σε εκείνους τους εργαζόμενους που μετακινούνται, το αντίτιμο του εισιτηρίου του ΚΤΕΛ για την αντίστοιχη διαδρομή (από την πόλη προς το ξενοδοχείο) με επιστροφή. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση του σπαστού ωραρίου (ΣΣΕ 2.3.2018).

Δεν καταβάλλεται το παραπάνω ποσό σε εργαζόμενους που κατοικούν σε απόσταση μικρότερη από τρία (3) χιλιόμετρα από το ξενοδοχείο που εργάζονται (ΣΣΕ 31.3.2014).

β. Τα μέρη συμφωνούν ότι δε θα αναζητηθούν καταβληθέντα, ως αντίτιμο εισιτηρίου, ποσά σε εργαζόμενους για τους οποίους με την παρούσα αποκλείεται η καταβολή αυτή (ΣΣΕ 31.3.2014).

γ. Όσες επιχειρήσεις διαθέτουν μέχρι σήμερα μέσο μεταφοράς, οφείλουν να συνεχίσουν να παρέχουν την ίδια υπηρεσία προς τους εργαζόμενους με το ίδιο μέσο (ΣΣΕ 31.3.2014).

ΣΤ. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ κ.λπ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Προσαυξήσεις

1.1. Πέραν των συνολικών μηνιαίων αποδοχών, όπως αυτές καθορίζονται ανωτέρω, χορηγούνται στους εργαζόμενους που αφορά η ρύθμιση αυτή, οι ποσοστιαίες προσαυξήσεις, που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία, για τυχόν

απασχόληση τους τις Κυριακές και εξαιρετές εορτές, που προβλέπει ο νόμος και η παρούσα ρύθμιση, καθώς και τις νυχτερινές ώρες.

1.2. Όλες οι παραπάνω προσαυξήσεις υπολογίζονται επί των βασικών νομίμων αποδοχών (βασικός μισθός και επιδόματα) (ΣΣΕ 31.3.2014).

2. Σημείωμα μισθοδοσίας (ΣΣΕ 2.3.2018)

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή χορηγείται από τον εργοδότη εκκαθαριστικό ή αναλυτικό σημείωμα μισθοδοσίας, για τις κατά μήνα αποδοχές τους και τις αντίστοιχες κρατήσεις (ΣΣΕ 31.3.2014).

3. Καθορισμός ημερών και ωρών εργασίας

3.1. Η εβδομαδιαία εργασία των εργαζομένων που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή καθορίζεται σε πέντε (5) ημέρες και 40 ώρες εργασίας.

Το ωράριο αυτό ισχύει μόνο για τις εξής ξενοδοχειακές επιχειρήσεις :

Για τα ξενοδοχεία πολυτελείας

Για τα ξενοδοχεία Α' Τάξεως

Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις Β' Τάξεως από 50 κλίνες και άνω

Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις Γ' Τάξεως από 50 κλίνες και άνω

3.2. Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων με πενήνήμερο πρέπει να είναι συνεχόμενες (άρθρο 7 απόφ. 28/1993 ΔΔΔΔ Αθηνών) (ΣΣΕ 31.3.2014).

3.3. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα, επιτρέπεται να απασχολήσουν τους εργαζόμενους, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως, χωρίς να καταβάλλουν πρόσθετη αμοιβή για την υπέρβαση αυτή με την προϋπόθεση ότι, ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος για περίοδο (8) το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών ανά εβδομάδα συνολικά ήτοι 320 ώρες για 8 εβδομάδες.

Τούτο κρίνεται επιβεβλημένο για να αντιμετωπισθούν οι δυσκολίες που προκύπτουν από την εφαρμογή της πενήνήμερης εργασίας στις παραπάνω επιχειρήσεις (ΣΣΕ 31.3.2014).

3.4. Εάν οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα κωδικοποίηση εργασθούν μετά από αίτημα των εργοδοτών την έκτη μέρα της εβδομάδας επί 8 ώρες θα πληρωθούν ως εξής:

α. αν η έκτη μέρα είναι Κυριακή ή εξαιρεσιμη ημέρα, τους οφείλεται η αντίστοιχη αμοιβή των 8 ωρών με προσαύξηση 75%.

β. αν η έκτη ημέρα είναι Σάββατο ή άλλη εργάσιμη ημέρα τους οφείλεται η αντίστοιχη αμοιβή των 8 ωρών.

Η εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας εφ' όσον προκύψει θα καθορίζεται από τον εργοδότη αλλά πάντα στα πλαίσια της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και θα αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές τους, θα λειτουργεί υπέρ αυτών και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί απλή ή συστηματική παράβαση του συστήματος της πενήνήμερης εργασίας που εξακολουθεί να ισχύει και όποτε συμβαίνει θα έχει εξαιρετικό χαρακτήρα και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί ή δύναται να ερμηνευθεί ως μη τήρηση ή πρόθεση μη τήρησης

του συμφωνημένου πενθημέρου (ΣΣΕ 2.3.2018).

4. Επαναπρόσληψη εποχικά απασχολουμένων

- 4.1. Οι μη συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (εποχικές) δηλαδή αυτές που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το έτος, υποχρεούνται να επαναπροσλαμβάνουν τους ίδιους εργαζόμενους, που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο λειτουργίας τους.
- 4.2. Προϋπόθεση για αυτό το καθιερωμένο δικαίωμα του εργαζόμενου αποτελεί η έγγραφη ειδοποίηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη του μέχρι τέλος Ιανουαρίου, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή χρονική περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει είτε μέσω του Συνδέσμου υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ν. Λασιθίου και σε έντυπη δήλωση, που έχει εκτυπώσει αυτός, είτε μέσω της συνδικαλιστικής οργάνωσης της οποίας είναι μέλος.
- 4.3. Η επιχείρηση υποχρεούται να απασχολήσει τον εργαζόμενο σε κάθε περίπτωση από την 25η Μαΐου. Εάν ο εργαζόμενος ξενοδοχοϋπάλληλος κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα εντός πενθημέρου, χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης.
- 4.4. Η πρόσληψη και τα απορρέοντα από αυτή δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από τη στιγμή, που ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργασία.
- 4.5. 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, δε λαμβάνεται υπόψη τυχόν έκτακτη αυξημένη πληρότητα.
- 4.6. Οι εργοδότες μη συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακών επιχειρήσεων υποχρεούνται να ενημερώνουν μέχρι τις 15 Μαρτίου κάθε έτους, με συστημένη επιστολή ή άλλον τρόπο από τον οποίο να προκύπτει βέβαιη χρονολογία, τους ξενοδοχοϋπάλληλους που δεν προτίθενται να επαναπροσλάβουν, αν και έχουν ασκήσει το δικαίωμα τους για επαναπρόσληψη. Σε περίπτωση μη αποστολής της αρνητικής δήλωσης του προηγούμενου εδαφίου, τεκμαίρεται αποδοχή της πρότασης για επαναπρόσληψη και ο εργοδότης υποχρεώνεται να απασχολήσει το υπό κρίση προσωπικό κατά τις ισχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις, ήτοι το αργότερο από 15 Μαΐου του ίδιου έτους. Κατά τα λοιπά ισχύουν χωρίς τροποποίηση οι ισχύουσες διατάξεις (ΣΣΕ 31.3.2014).

5. Προϋποθέσεις απόλυσης εποχικά απασχολουμένων

- 5.1. Τόσο κατά τη διάρκεια λειτουργίας της επιχειρήσεως, όσο και κατά τη νεκρή περίοδο αυτής, απόλυση εργαζόμενου που απασχολήθηκε κατά την προηγούμενη περίοδο, χωρεί μόνο κατόπιν καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης.
- 5.2. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έπειτα από προειδοποίηση δεν επιτρέπεται κατά τη νεκρή περίοδο, εκτός για δικαιολογημένα αιτία.
- 5.3. Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση το μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας. Στην καταγγελία θα υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας ολόκληρος ο χρόνος, που διανύθηκε από την πρόσληψη στο ίδιο ξενοδοχείο.

5.4. Οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία υποχρεούνται να παραμείνουν στην εργασία και μετά τη λήξη της εποχιακής περιόδου, εφόσον η επιχείρηση έχει ανάγκη των υπηρεσιών τους. Η σειρά προτεραιότητας και ο αριθμός των εργαζομένων καθορίζεται από τον εργοδότη (ΣΣΕ 31.3.2014).

6. Άδειες

6.1. Άδεια γάμου. Στους εργαζόμενους που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή, χορηγείται άδεια γάμου πέντε (5) εργασίμων ημερών με αποδοχές εφ' όσον ο εργαζόμενος απασχολείται με πενήνήμερη εργασία και έξι (6) εργασίμων ημερών με αποδοχές εφ' όσον ο εργαζόμενος απασχολείται εξαήμερο. Η άδεια αυτή δε συμψηφίζεται με την προβλεπόμενη από τον ΑΝ 539/45 (ΣΣΕ 31.3.2014).

6.2. Άδεια μητρότητας. Η συνολική άδεια μητρότητας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες μετά από τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο απ' αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της αδείας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής αδείας 17 εβδομάδων. Ο χρόνος της αδείας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις (ΣΣΕ 31.3.2014).

6.3. Άδεια γέννησης τέκνου. Στον πατέρα εργαζόμενο, που υπάγεται στη ρύθμιση αυτή χορηγείται άδεια δύο (2) εργασίμων ημερών, σε περίπτωση γέννησης τέκνου (ΣΣΕ 31.3.2014).

6.4. Αναλογία ετήσιας αδείας εποχιακά απασχολουμένων. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα συλλογική ρύθμιση, οι οποίοι απασχολούνται εποχιακά, εφόσον έχουν συμπληρώσει συνολικά 10ετία στον ίδιο εργοδότη ή 12ετία σε οποιονδήποτε εργοδότη, λαμβάνουν αναλογία αδείας 2,5 ημερών για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης καθώς και επίδομα αδείας 2,5 ημερών ομοίως για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης και μέχρι μισό μηνιαίο μισθό (ΣΣΕ 31.3.2014).

7. Παροχή έκπτωσης στις τιμές των ξενοδοχείων

Όλοι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή έχουν δικαίωμα έκπτωσης ίσης προς 20% επί των εκάστοτε ισχυουσών τιμών για ιδιωτική παραμονή με τους οικείους τους σε ξενοδοχειακές μονάδες του Ν. Λασιθίου (ΣΣΕ 31.3.2014).

8. Αποζημίωση συνταξιοδότησης λόγω γήρατος

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 το λόγο της πλήρους συνταξιοδότησεως λόγω γήρατος, καταβάλλεται αποζημίωση ίση με το 40% ή 50% της αποζημίωσης του Ν. 2112/20, η οποία θα κατεβάλλετο στην περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των κατά μέσον όρο αποδοχών της αμέσως

προηγούμενης περιόδου εργασίας και θα λογίζεται ως χρόνος εργασίας ολόκληρος ο χρόνος που διανύθηκε από την πρόσληψη στο αυτό ξενοδοχείο (ΔΑ 15/2005, ΣΣΕ 31.3.2014).

9. Εφαρμογή θεσμικών εθνικής γενικής και κλαδικής ΣΣΕ

Οι όροι της από 24.5.2004 ΕΓΣΣΕ που αναφέρονται στην αποζημίωση καταγγελίας σύμβασης εργατοτεχνιτών-τριών και οι λοιπές θεσμικές ρυθμίσεις αυτής και των προηγούμενων αυτής, εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση, στο βαθμό που είναι ευνοϊκότεροι από τα ήδη ισχύοντα (ΣΣΕ 31.3.2014).

10. Παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής

10.1. Οι εργοδότες/επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα κωδικοποίηση του οφείλουν να παρακρατούν κατά την καταβολή της μισθοδοσίας τη συνδικαλιστική συνδρομή των μελών του "Συνδέσμου Υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ν. Λασιθίου" και να την αποδίδουν σ' αυτόν (ΣΣΕ 2.3.2018).

10.2. Παρακράτηση μπορεί να γίνει μόνο από εργαζόμενους που είναι μέλη του Συνδέσμου και εφόσον το δηλώσουν εγγράφως με σχετική δήλωσή τους στον εργοδότη. Η δήλωση αυτή είναι δυνατόν να κατατεθεί στον εργοδότη και μέσω του Συνδέσμου, μπορεί δε να ανακληθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε (ΣΣΕ 31.3.2014).

10.3. Το παρακρατούμενο ποσό είναι αυτό που ορίζεται από το καταστατικό του Συνδέσμου (το οποίο γνωστοποιεί ο Σύνδεσμος στους εργοδότες με αποστολή σχετικού αντιγράφου αποσπάσματος του καταστατικού του ή της τυχόν απόφασης της Γ.Σ. ή του Δ.Σ. της συνδικαλιστικής οργάνωσης με την οποία αναπροσαρμόζεται το ύψος αυτού) και αποδίδεται ανά τρίμηνο στο Σύνδεσμο με κατάθεση από τον εργοδότη του παρακρατηθέντος ποσού στο Λογαριασμό 302/29622920 της Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος. Με την κατάθεση των αποδιδόμενων ποσών η επιχείρηση υποχρεούται να κοινοποιεί στο Σύνδεσμο και κατάλογο των εργαζομένων από τους οποίους παρακρατήθηκε και αποδόθηκε, σύμφωνα με τα ανωτέρω, η συνδικαλιστική εισφορά (ΣΣΕ 31.3.2014).

11. Επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και επιδόματα αδείας

Τα επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και το επίδομα αδείας καταβάλλονται κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις των άρθρων 1 και 2 της από 15.7.2010 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2010, 2011 και 2012, συμπεριλαμβανομένου και του προσαρτήματος αυτής (Π.Κ. Υπ. Εργ. και Κοιν. Ασφάλισης 14/16.7.2010) (ΣΣΕ 31.3.2014).

12. Εργασία κατά την 6η ημέρα της εβδομάδος

Με την παρούσα ρύθμιση εφόσον απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω εξαιρετικής ανάγκης ένεκα πληρότητας που θα υπερβαίνει το 70% των κλινών συμφωνούνται τα παρακάτω :

Εάν οι μισθωτοί που υπάγονται στην παρούσα εργασθούν επί 8 ώρες κατά την Κυριακή ή την 6η ημέρα της εβδομάδος, θα πληρωθούν ως εξής:

A) Αν είναι Κυριακή ή εξαιρεσιμη ημέρα τους οφείλεται η αντίστοιχη αμοιβή των 8 ωρών με προσαύξηση 75%.

B) Αν είναι Σάββατο ή άλλη εργάσιμη ημέρα τους οφείλεται η αντίστοιχη αμοιβή των 8 ωρών.

Η εργασία κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, εφόσον προκύψει, θα καθορίζεται από τον εργοδότη, αλλά πάντα στα πλαίσια της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και θα αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές τους, θα λειτουργεί υπέρ αυτών και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί απλή ή συστηματική παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας που εξακολουθεί να ισχύει και όποτε συμβαίνει θα έχει εξαιρετικό χαρακτήρα λόγω της προαναφερθείσας πληρότητας και όχι από πρόθεση μη τήρησης του συμφωνηθέντος πενθημέρου (ΣΣΕ 31.3.2014).

13. Διατήρηση προηγούμενων ρυθμίσεων

Οι όροι των προηγούμενων ΣΣΕ και των ΔΑ που δεν τροποποιούνται από την παρούσα, εξακολουθούν να ισχύουν (ΣΣΕ 31.3.2014).

14. Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προκύπτουν από νόμους, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ατομικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς εργασίας και επιχειρησιακή συνήθεια δε θίγονται (ΣΣΕ 31.3.2014 και ΣΣΕ 2.3.2018).

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην παρούσα ρύθμιση “για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις Νομού Λασιθίου” και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΌΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

A) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

B) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήματα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα

11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

