



ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ
ΡΥΘΜΙΣΗ

**των Ηλεκτροτεχνιτών
ξενοδοχείων όλης της χώρας**

O76R21

**ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (ΣΣΕ & ΔΑ)
ΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΑ
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ, ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ**

Α. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΛΗΦΘΗΣΑΝ ΥΠΟΨΗ

1. Η Απόφαση 21/1975 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 24472/1975)
2. Η ΣΣΕ 6.4.1976 (Πρ.Καταθ. 7/14.5.1976)
3. Η ΣΣΕ 1.7.1977 (Πρ. Καταθ. 1827/12.10.1977)
4. Η ΣΣΕ 18.4.1978 (Πρ. Καταθ. 47/19.4.1978)
5. Η ΣΣΕ 10.3.1979 (Πρ. Καταθ. 37/6.4.1979)
6. Η ΣΣΕ 28.1.1980 (Πρ. Καταθ. 16/29.1.1980)
7. Η ΣΣΕ 18.12.1980 (Πρ. Καταθ. 216/19.12.1980)
8. Η ΣΣΕ 11.2.1982 (Πρ. Καταθ. 16.2.1982)
9. Η Απόφαση 28/1983 ΠΔΔΔ Πειραιά
10. Η Απόφαση 16/1983 ΠΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 14304/1983)
11. Η Απόφαση 21/1984 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 12870/1984)
12. Η ΣΣΕ της 15.3.1984 (Πρ. Καταθ. 11/16.3.1984)
13. Η Απόφαση 119/1985 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 2042219/85)
14. Η Απόφαση 19/1986 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 15783/1986)
15. Η Απόφαση 18/1986 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 14137/1986)
16. Η Απόφαση 12/1987 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 11514/1987)
17. Η ΣΣΕ της 1.3.1988 (Πρ. Καταθ. 33/1.4.1988)
18. Η Απόφαση 13/1990 ΔΔΔΔ Αθηνών (Υ.Α. 12397/1990) (ηλεκτροτεχνίτες ξενοδοχείων)
19. Η ΣΣΕ της 20.12.1990 (Πρ. Καταθ. 8/7.2.1991) (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
20. Η ΣΣΕ της 23.6.1992 (Πρ. Καταθ. 56/7.7.1992) (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
21. Η ΣΣΕ της 9.11.1993 (Πρ. Καταθ. 134/18.11.1993) (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
22. Η ΣΣΕ της 22.7.1994 (Πρ. Καταθ. 127/30.8.1994) (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
23. Η ΔΑ 34/1995 (Πρ. Κατ. 25/23.8.1995) (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων και ξενοδοχείων)
24. Η ΣΣΕ της 18.7.1996 (Πρ. Καταθ. 82/18.7.1996) (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
25. Η ΔΑ 42/1997 (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
26. Η ΔΑ 20/1998 (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων και ξενοδοχείων)
27. Η ΔΑ 34/1999 (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων και ξενοδοχείων)
28. Η από 23.5.2000 ΣΣΕ (ηλεκτροτεχνίτες ξενοδοχείων) και ΔΑ 15/2000 (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων)
30. Η ΔΑ 17/2001 (καταστημάτων)
31. Η ΔΑ 15/2002
32. Η ΔΑ 19/2003 και η από 8.5.2003 ΣΣΕ (ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων και ξενοδοχείων).

33. Η από 7.7.2004 ΣΣΕ και ΔΑ 22/2004 (ηλεκτροτεχνίες καταστημάτων και ξενοδοχείων)
34. Η από 26.3.2005 ΣΣΕ (ηλεκτροτεχνίες καταστημάτων και ξενοδοχείων)
35. Η ΔΑ 21/2006 (ηλεκτροτεχνίες καταστημάτων και ξενοδοχείων) (Π.Κ. 11/7.7.2006)
36. Η ΔΑ 26/2007
37. Η από 22.7.2008 ΣΣΕ (ισχύει και για το έτος 2009)
38. Η ΔΑ 33/2008
39. Η από 5.11.2010 ΣΣΕ (ισχύει και για τα έτα 2011 και 2012)
40. Η από 15.4.2013 ΣΣΕ (ισχύει από 1.1.2013 έως 31.12.2014)
41. Η από 2.5.2014 ΣΣΕ
42. Η από 30.3.2015 ΣΣΕ
43. Η από 8.4.2016 ΣΣΕ
44. Η από 8.10.2017 ΣΣΕ
45. Η από 15.2.2021 ΣΣΕ

Β. ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Από την εργοδοτική πλευρά:

Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.)

Από την εργατική πλευρά:

Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδος 1

Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ²

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται:

οι μαθητευόμενοι ηλεκτρολόγοι, οι αδειούχοι ηλεκτρολόγοι, οι αδειούχοι αρχιτεχνίτες ηλεκτρολόγοι και οι εγκαταστάτες ηλεκτρολόγοι Α' ειδικότητας 1ης και 2ης ομάδας με θέση που είναι κάτοχοι αντίστοιχων αδειών ή διπλωμάτων και εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας (ΣΣΕ 9.10.2017).

1. Σημείωση: Η "Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος", μετονομάστηκε σε "Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας" με την 379/2016 διάταξη του Ειρηνοδικείου Αθηνών.

2. Σημείωση: Το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων έως 31.12.2016 οριζόνταν ως εξής:

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται:

οι μαθητευόμενοι, βοηθοί και τεχνίτες ηλεκτροτεχνίτες και περιελιγκτές, αρχιτεχνίτες, εργοδηγοί και πτυχιούχοι επίβλεψης ηλεκτρολόγοι (συντηρητές) καθώς και οι εγκαταστάτες Δ' Ειδικότητας των ειδικοτήτων και κατηγοριών του Ν. 6422/34 όπως ισχύει σήμερα και των σε εκτέλεση αυτού εκδοθέντων διαταγμάτων, που είναι κάτοχοι των αντίστοιχων αδειών ή διπλωμάτων και εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σε εργοδότες και επιχειρήσεις όλης της χώρας που είναι μέλη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.).

Δ. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

α. Βασικοί μισθοί και ημερομίσθια

Οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα και απασχολούνται στα ξενοδοχεία όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί στις 31.12.2019 δυνάμει της από 9.10.2017, με αριθμό κατάθεσης 13/2017 ΣΣΕ, παραμένουν σταθεροί την περίοδο από 1.1.2021 έως 31.12.2022.

Οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα και απασχολούνται στα ξενοδοχεία όλης της χώρας από 1.1.2017 ορίζονται ως εξής :

1. Οι μαθητεύοντες ηλεκτρολόγοι αμείβονται σύμφωνα με τις αποδοχές και τους λοιπούς όρους των εργατοτεχνιτών της ΕΓ ΣΣΕ, όπως ισχύει κάθε φορά.
2. α. Οι αδειούχοι ηλεκτρολόγοι αμείβονται με βασικό μισθό 707,00 ευρώ
β. Οι αδειούχοι αρχιτεχνίτες ηλεκτρολόγοι, αμείβονται με βασικό μισθό 728,21 ευρώ
γ. Οι εγκαταστάτες ηλεκτρολόγοι Α' ειδικότητας 1ης και 2ης ομάδας με θέση αμείβονται με βασικό μισθό 780,73 ευρώ.
δ. Οι ενήλικοι νεοεισερχόμενοι στον ξενοδοχειακό κλάδο εργαζόμενοι ηλικίας έως 24 ετών αμείβονται με βασικό μισθό 680 ευρώ μέχρι να συμπληρώσουν την ηλικία των 24 ετών, εφόσον η επιχείρηση επιθυμεί να αμείβει τους εν λόγω εργαζόμενους σύμφωνα με τη ρύθμιση της παρούσας παραγράφου.

β. Προϋπηρεσία

1. Η προϋπηρεσία των μισθωτών που αφορά η παρούσα ρύθμιση αποδεικνύεται με πιστοποιητικό των εργοδοτών, που τους απασχολούσαν, θεωρημένο από την πρωτοβάθμια επαγγελματική τους οργάνωση (των μισθωτών) και αν δεν υπάρχει, από την Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος.
2. Αν η απασχόληση στον Ηλεκτρολογικό κλάδο έχει διανυθεί υπό την ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου - ελεύθερου επαγγελματία, η υπηρεσία αυτή θα αποδεικνύεται με πιστοποιητικό του οικείου Επαγγελματικού Σωματείου.
3. Το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας πρέπει να κατατίθεται στον νέο εργοδότη μέσα σε πενήντα (50) μέρες από την πρόσληψη. Στην αντίθετη περίπτωση, ο χρόνος προϋπηρεσίας προσμετράται στο μισθό από την ημέρα της καταθέσεως των πιστοποιητικών. Ως προϋπηρεσία θεωρείται και προσμετράται ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας και η εργασία στην αλλοδαπή, θεωρημένη από το αρμόδιο Ελληνικό Προξενείο.
4. Οι Ηλεκτροτεχνίτες που έχουν έξι (6) χρόνια υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, λαμβάνουν το μισθό του Αρχιτεχνίτη, αν έχουν άδεια Αρχιτεχνίτη.
5. Οι Ηλεκτροτεχνίτες, που έχουν δέκα (10) χρόνια υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη λαμβάνουν το μισθό του Εργοδηγού, αν έχουν άδεια Εργοδηγού.
6. Οι Ηλεκτροτεχνίτες, που έχουν δεκαπέντε (15) χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, λαμβάνουν το μισθό του Πτυχιούχου Επίβλεψης, Συντηρητή ή Εγκαταστάτη, αν κατέχουν σχετική άδεια.
7. Τα παραπάνω θα ισχύουν, εφόσον υποβληθούν οι ανάλογες κατά περιπτώσεις άδειες σε επικυρωμένα φωτοαντίγραφα (ΣΣΕ 30.3.2015).

ΣΤ. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

1. Επίδομα Πολυετούς Υπηρεσίας

Οι παραπάνω μισθοί Ηλεκτροτεχνιτών, Αρχιτεχνιτών, Εργοδηγών, Πτυχιούχων Επίβλεψης Συντηρητών ή Εγκαταστατών, προσαυξάνονται με το Επίδομα Πολυετούς Υπηρεσίας μέχρι δέκα (10) τριετίες, από τις οποίες η κάθε μία τριετία, από τις τέσσερις (4) πρώτες, αυξάνονται με ποσοστό 10% και κάθε μία από

τις υπόλοιπες έξι (6) με ποσοστό 8% για κάθε τριετία πραγματικής υπηρεσίας, στον Ηλεκτρολογικό Κλάδο, η οποία υπηρεσία υπολογίζεται από την είσοδο σ' αυτόν (ΣΣΕ 30.3.2015).

2. Επίδομα Οικογενειακών Βαρών

Σ' όλους τους Βοηθούς, Ηλεκτροτεχνίτες, Αρχιτεχνίτες, Εργοδηγούς, Πτυχιούχους Επίβλεψης Συντηρητές ή Εγκαταστάτες και γενικά στις κατηγορίες και ειδικότητες, που αναφέρεται ο Ν. 6422/34, παρέχεται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10% ανεξάρτητα από το αν εργάζεται ή όχι ή συνταξιοδοτείται η σύζυγος και 5% για κάθε παιδί, εφόσον δεν συμπλήρωσαν τα είκοσι τους (20) χρόνια, δεν εργάζονται και δεν είναι παντρεμένα.

Σε περίπτωση που τα παιδιά σπουδάζουν σε Ανώτερες Σχολές, η επιδότησή τους παρατείνεται μέχρι τα εικοσιπέντε (25) χρόνια συμπληρωμένα.

Για τα ανάπηρα παιδιά, σωματικά ή πνευματικά, των οποίων η αναπηρία κρίθηκε τελεσίδικα, από την οικεία υγειονομική επιτροπή, η πιο πάνω επιδότηση παρατείνεται για όσο χρόνο διαρκεί η αναπηρία.

Το επίδομα οικογενειακών βαρών, συζύγου και παιδιών, υπολογίζεται επί των βασικών μισθών προσαυξημένων με το Επίδομα Πολυετούς Υπηρεσίας (ΣΣΕ 30.3.2015).

3. Επίδομα επικίνδυνης εργασίας και ειδικών συνθηκών

Οι υπαγόμενοι στην παρούσα εκτός μαθητευομένων δικαιούνται επίδομα επικίνδυνης εργασίας, εκ ποσοστού 20% υπολογιζόμενο στο βασικό μισθό, το επίδομα οικογενειακών βαρών και το επίδομα τριετιών. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι στην εκτέλεση νέων ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων ή στην επέκτασή τους.

4. Επίδομα ακτινοβολίας

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα, εκτός των μαθητευομένων, που εργάζονται σε κέντρα ελέγχου, πυρηνικών, αλεξικέραυνα, εργασίες εν γένει στις οποίες χρησιμοποιείται πυρηνική ενέργεια καθ' οιονδήποτε τρόπο ή γίνεται χρήση ακτίνων Χ ή ραδιοϊσοτόπων, χορηγείται επίδομα ακτινοβολίας σε ποσοστό 10%, επί του κάθε φορά ισχύοντος βασικού μισθού (ΣΣΕ 30.3.2015).

5. Επίδομα Υπευθύνου

Στους πτυχιούχους επίβλεψης συντηρητών και εγκαταστατών με θέση που υπάγονται στην παρούσα, χορηγείται Επίδομα Υπευθυνότητας σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού, υπό την προϋπόθεση της έγγραφης ανάθεσης καθηκόντων υπευθύνου.

Σε μονάδες ισχύος άνω των 400 KW ο εργοδότης υποχρεούται να ορίσει τουλάχιστον έναν υπεύθυνο ηλεκτρολόγο πτυχιούχο επίβλεψης συντηρητών και εγκαταστατών με θέση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο προηγούμενο εδάφιο, στον οποίο χορηγείται το επίδομα υπευθύνου (ΣΣΕ 30.3.2015).

6. Επίδομα Σπουδών

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση καταβάλλεται επίδομα σπουδών α) για τους Πτυχιούχους Μέσων Τεχνικών Σχολών 17 ευρώ και β) για τους Πτυχιούχους ΤΕΙ 22 ευρώ (ΣΣΕ 30.3.2015).

7. Επίδομα τροφής

Εφόσον η επιχείρηση ετοιμάζει καθημερινά φαγητό το οποίο δύνανται να καταναλώσουν οι εργαζόμενοι, αφαιρεί ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) επί των βασικών μηνιαίων μισθών των εργαζομένων. Σε περίπτωση που η επιχείρηση δεν ετοιμάζει καθημερινά φαγητό, τότε δε δικαιούται να παρακρατήσει το παραπάνω ποσό επί του βασικού μισθού των εργαζομένων. Το παρόν άρθρο αρχίζει να εφαρμόζεται από 1.7.2017 (ΣΣΕ 9.10.2017).

8. Επίδομα εποχικής απασχόλησης

Από την 1.1.2017 χορηγείται ποσοστό 5% το οποίο υπολογίζεται επί του εκάστοτε βασικού μισθού, στους εργαζόμενους εποχικά σε ξενοδοχεία εποχικής λειτουργίας και για κάθε μήνα απασχόλησής τους. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μόνο κατά το χρονικό διάστημα από 10 Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου. Οι εργαζόμενοι των οποίων η διάρκεια ισχύος των συμβάσεων θα παραταθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα παρακάτω (βλ. παρ. 3 κεφ. 2 Διάφορες παροχές κ.λπ. διατάξεις) θα

λαμβάνουν κατά το χρονικό διάστημα που θα εργαστούν κατά την περίοδο από 1η Οκτωβρίου έως και 30 Απριλίου το επίδομα τριετιών μειωμένο ως εξής: Οι έξι δεύτερες τριετίες προσαυξάνονται με ποσοστό 5% αντί του 8% που προβλέπεται από την 30.3.2015 (Π.Κ. 3/2015) ΣΣΕ (βλ. παραγρ. 1 παρόντος κεφαλαίου). Η επιχείρηση απαγορεύεται να αντικαταστήσει με τους ανωτέρω εργαζόμενους τυχόν μόνιμα απασχολούμενο προσωπικό. Στην περίπτωση που η επιχείρηση παραβεί τη συγκεκριμένη υποχρέωση της ή στην παρούσα παράγραφο μείωση δεν εφαρμόζεται (ΣΣΕ 9.10.2017).

9. Επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Τα επίδομα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκησε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας.

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 αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ (ΣΣΕ 5.11.2010, ΣΣΕ 15.4.2013).

10. Επίδομα αδειας

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 υπολογίζεται 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.

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 αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

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

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1977 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων "πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν", λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας (ΣΣΕ 5.11.2010, ΣΣΕ 15.4.2013).

Ζ. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ κ.λπ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Όλοι οι μισθωτοί που αναφέρονται στην παρούσα, οι οποίοι λαμβάνουν άλλα επίδομα, που καθορίζονται με άλλες διατάξεις ή χορηγούνται από τον εργοδότη τους, θα εξακολουθούν να τα παίρνουν (ΣΣΕ 18.7.1996).

2. Τυχόν επιδόματα που δίνονται με άλλες Υπουργικές Αποφάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις, Διμερής Συμφωνίες κ.λπ. εξακολουθούν να καταβάλλονται (ΣΣΕ 18.7.1996).

3. **Ρυθμίσεις που αποβλέπουν στην επιμήκυνση της τουριστικής περιόδου-ενίσχυση της απασχόλησης. Απασχόληση προσωπικού μετά τη λήξη της τουριστικής περιόδου**

α. Οι Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας οι οποίες θα αποφασίσουν την επέκταση της περιόδου λειτουργίας τους διατηρούν το δικαίωμα να ζητήσουν από ορισμένους ή το σύνολο των εργαζομένων τους, οι οποίοι υπάγονται στο πεδίο ισχύος της παρούσας ρύθμισης και απασχολούνται εποχικά να παρατείνουν τη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων εργασίας τους. Ο καθορισμός των εργαζομένων και η διάρκεια παράτασης της κάθε σύμβασης ανήκει στην επιλογή της κάθε επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να αρνηθούν το αίτημα αυτό της επιχείρησης.

β. Σημειώνεται πως η τυχόν απόφαση της επιχείρησης να συνεχίσει τη λειτουργία της και μετά τη λήξη της τουριστικής περιόδου δεν επηρεάζει το χρόνο λήξης των συμβάσεων εργασίας του υπόλοιπου εποχιακού προσωπικού της επιχείρησης (ΣΣΕ 9.10.2017).

4. **Καθορισμός ημερών και ωρών εργασίας**

α. Οι ημέρες και ώρες εργασίας των υπαγομένων στην παρούσα καθορίζονται όπως ορίζονται στην ισχύουσα ρύθμιση περί των όρων αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας με τις στις επόμενες διαφοροποιήσεις. Ειδικότερα:

β. Οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών της παρούσας καθορίζονται σε πέντε (5) με 40 ώρες εργασίας.

Τα αναφερόμενα στο προηγούμενο εδάφιο ισχύουν μόνο :

1. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας πέντε (5) αστέρων
2. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας τεσσάρων (4) αστέρων
3. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας τριών (3) αστέρων από 35 δωμάτια και άνω.
4. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας δύο (2) αστέρων από 35 δωμάτια και άνω.

Καταργείται εφεξής (ΣΣΕ 15.2.2021) ο όρος που περιλαμβάνεται σε προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ, ΔΑ) για τη χορήγηση συνεχών ημερών εβδομαδιαίας ανάπαυσης στους εργαζόμενους με πενήνήμερο, παρέχοντας εφεξής στην επιχείρηση τη δυνατότητα να κατανέμει στους εργαζόμενους τη διήμερη ανάπαυση εντός της εβδομάδας, όχι όμως με συνεχόμενη μορφή, αλλά διακεκομμένα, με βάση την αρχή της ισοτιμίας και λαμβάνοντας υπόψη το φόρτο εργασίας της.

Κατ' εξαίρεση των οριζόμενων στα ανωτέρω εδάφια, σε περίπτωση που η πληρότητα του ξενοδοχείου υπερβεί το 70% και για όσο διάστημα διατηρηθεί το συγκεκριμένο ποσοστό η επιχείρηση δύναται, να εφαρμόσει με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου σύστημα εργασίας έξι εργασιμών ημερών με 40 ώρες απασχόλησης εβδομαδιαίως. Ο καθορισμός των εργαζομένων που θα εργαστούν επί εξαήμερου ανήκει στην επιλογή του εργοδότη. Η πληρότητα του ξενοδοχείου θα αποδεικνύεται από το θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ βιβλίο πόρτας ή οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.

γ. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξ αιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας. Αντί του ανωτέρω συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, σε περίπτωση που παρουσιάσουν πληρότητα που υπερβαίνει το 70% και για όσο διάστημα διατηρείται το συγκεκριμένο ποσοστό αποδεικνυόμενο από το βιβλίο πόρτας του ξενοδοχείου, θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ ή άλλο πρόσφορο μέσο, οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα επιτρέπεται να

απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι δύο (2) ώρες ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξ' αιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενες επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό 40 ωρών εργασίας. Προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας δύναται να χορηγείται στον εργαζόμενο αντί του μειωμένου ωραρίου ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός και των δύο.

Στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν σε θερινούς τουριστικούς προορισμούς και υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ρύθμισης που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, ανεξαρτήτως της τυχόν έκτακτης απασχόλησης ορισμένων εργαζομένων πέραν του πενθημέρου λόγω του φορτου και της σωρευσης της εργασίας-συμφωνείται οι εργαζόμενοι να μπορούν να εργάζονται έως δύο (2) ώρες ημερησίως πέραν του νόμιμου ωραρίου τους, σύμφωνα με τις ανάγκες της ξενοδοχειακής επιχείρησης κατά το χρονικό διάστημα των μηνών Ιουλίου και Αυγούστου, χωρίς αυτές οι ώρες να αμείβονται ως υπερεργασιακή ή νόμιμη υπερωριακή ή κατ' εξαίρεση υπερωριακή απασχόληση με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) ωρών (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας των μηνών Μαΐου, Ιουνίου, Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου ώστε κατά την ανωτέρω χρονική περίοδο των μηνών Μαΐου έως και Οκτωβρίου, ο μέσος όρος των ωρών εργασίας στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νομίμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, να παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, να παραμένει στον αριθμό των ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Εφ' όσον εφαρμοστούν τα ανωτέρω κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει πλήρες ημερομίσθιο.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επί πλέον αυτής εργασίας, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει επί πλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Προκειμένου να γνωρίζει η ξενοδοχειακή επιχείρηση ότι ο εργαζόμενος επιθυμεί να υπαχθεί στο συγκεκριμένο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας οφείλει να έχει στην κατοχή της σχετική υπογεγραμμένη δήλωση του εργαζομένου.

Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της πρώτης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των προσθέτων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειας.

Αν για οποιοδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το ανωτέρω σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

- δ. Τα μέρη συνεκτιμώντας τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στον τρόπο λειτουργίας τους αναγνωρίζουν πως τυχόν έκτακτη απασχόληση πέραν των καθοριζόμενων στο παρόν άρθρο ημερών εργασίας, η οποία θα πραγματοποιείται με τη συμφωνη γνώμη του εργαζομένου και θα αμείβεται σύμφωνα με τις προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας (αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο, συν 75% αν η ημέρα εργασίας συμπίπτει με Κυριακή) δικαιολογείται από τη φύση της ασκούμενης δραστηριότητας και δεν αποτελεί καταστρατήγηση του παρόντος άρθρου και του συστήματος εργασίας που η επιχείρηση εφαρμόζει. Ο καθορισμός των εργαζομένων που θα εργαστούν επιπλέον ημέρες κατά τα ανωτέρω ανήκει στην επιλογή του

εργοδότη (ΣΣΕ 15.2.2021). 3, 4

3. Σημείωση: Με την από 30.3.2015 οι ημέρες και ώρες εργασίας καθορίζονται ως εξής: Οι ημέρες και ώρες εργασίας των υπαγομένων στην παρούσα καθορίζονται όπως ορίζονται στην ισχύουσα ρύθμιση περί των όρων αμοιβής και εργασίας των Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας (ΣΣΕ 30.12.2013, Π.Κ. Υπ. Εργ. 14/31.12.2013). Ειδικότερα: Οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών της παρούσας καθορίζονται σε πέντε (5) με 40 ώρες εργασίας. Τα αναφερόμενα στην παραπάνω παράγραφο ισχύουν μόνο: 1. για τα Ξενοδοχεία κατηγορίας 5 αστέρων, 2. για τα Ξενοδοχεία κατηγορίας 4 αστέρων, 3. για τις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις 3 αστέρων με 35 δωμάτια και άνω, 4. για τις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις 2 αστέρων με 35 δωμάτια και άνω. Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων επί πενήνήμερο πρέπει να είναι συνεχόμενες. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα και στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα πενήνήμερης εργασίας σε περίπτωση που παρουσιάσουν πληρότητα που υπερβεί το 75% και για όσο διάστημα διατηρείται το συγκεκριμένο ποσοστό αποδεικνυόμενο από το βιβλίο πόρτας του Ξενοδοχείου, θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ ή άλλο πρόσφορο μέσο, επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι δύο (2) ώρες ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας. Προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας δύναται να χορηγείται στον εργαζόμενο αντί μειωμένου ωραρίου ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός και των δύο. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα σε περίπτωση που παρουσιάσουν πληρότητα που υπερβεί το 75% και για όσο διάστημα διατηρείται το συγκεκριμένο ποσοστό αποδεικνυόμενο από το βιβλίο πόρτας του Ξενοδοχείου, θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ ή άλλο πρόσφορο μέσο, επιτρέπεται να απασχολήσουν, τους μισθωτούς που υπάγονται στην παρούσα και με τη σύμφωνη γνώμη αυτών, την 6η ημέρα της εβδομάδας, δηλαδή τη μία μέρα ανάπαυσης τους η οποία αμείβεται και θα ασφαλιζεται με αποζημίωση ενός ημερομισθίου συν 75% αν συμπίσει Κυριακή. Στις άλλες περιπτώσεις το πενήνήμερο εξακολουθεί να ισχύει με παρέκκλιση μόνο στην ανωτέρω περίπτωση.

4. Σημείωση: Με την από 9.10.2017 οι ημέρες και ώρες εργασίας καθορίζονται ως εξής: Το άρθρο 10 της από 30.3.2015 (Π.Κ. 3/2015) ΣΣΕ αντικαθίσταται ως εξής: Οι ημέρες και ώρες εργασίας των υπαγομένων στην παρούσα καθορίζονται όπως ορίζονται στην ισχύουσα ρύθμιση περί των όρων αμοιβής και εργασίας των Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας (ΣΣΕ 30.12.2013 Π.Κ. Υπ. Εργ. 14/31.12.2013) με τις επόμενες παραγράφους διαφοροποιήσεις. Ειδικότερα: Οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών της παρούσας καθορίζονται σε πέντε (5) με 40 ώρες εργασίας. Τα αναφερόμενα στο προηγούμενο εδάφιο ισχύουν μόνο: 1. Για τα Ξενοδοχεία κατηγορίας πέντε (5) αστέρων, 2. Για τα Ξενοδοχεία κατηγορίας τεσσάρων (4) αστέρων, 3. Για τα Ξενοδοχεία κατηγορίας τριών (3) αστέρων από 35 δωμάτια και άνω, 4. Για τα Ξενοδοχεία κατηγορίας δύο (2) αστέρων από 35 δωμάτια και άνω. Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων επί πενήνήμερο πρέπει να είναι συνεχόμενες. Ο περιορισμός του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στις εποχικές λειτουργίες Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Κατ' εξαίρεση των οριζόμενων στα ανωτέρω εδάφια, σε περίπτωση που η πληρότητα του Ξενοδοχείου υπερβεί το 70% και για όσο διάστημα διατηρηθεί το συγκεκριμένο ποσοστό η επιχείρηση δύναται, να εφαρμόσει με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου το σύστημα εργασίας έξι εργοαίμων ημερών με 40 ώρες απασχόλησης εβδομαδιαίως. Ο καθορισμός των εργαζομένων που θα εργαστούν επί εξαήμερου ανήκει στην επιλογή του εργοδότη. Η πληρότητα του Ξενοδοχείου θα αποδεικνύεται από το θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ βιβλίο πόρτας ή οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας. Αντί του ανωτέρω συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, σε περίπτωση που παρουσιάσουν πληρότητα που υπερβεί το 70% και για όσο διάστημα διατηρείται το συγκεκριμένο ποσοστό αποδεικνυόμενο από το βιβλίο πόρτας του Ξενοδοχείου, θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ ή άλλο πρόσφορο μέσο, οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι δύο (2) ώρες ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας. Προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας δύναται να χορηγείται στον εργαζόμενο αντί μειωμένου ωραρίου ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός και των δύο. Στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν σε θερινούς τουριστικούς προορισμούς στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, ανεξαρτήτως της τυχόν έκτακτης απασχόλησης ορισμένων εργαζομένων πέραν του πενήνήμερου λόγω του φόρτου και της σφύρευσης της εργασίας-συμφωνείται οι εργαζόμενοι να μπορούν να εργάζονται έως δύο (2) ώρες ημερησίως πέραν του νομίμου ωραρίου τους, σύμφωνα με τις ανάγκες της Ξενοδοχειακής επιχείρησης κατά το χρονικό διάστημα των μηνών Ιουλίου και Αυγούστου, χωρίς αυτές οι ώρες να αμειβονται ως υπερεργασιακή ή νόμιμη υπερωριακή ή κατ' εξαίρεση υπερωριακή απασχόληση με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) ωρών (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας των εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας των μηνών Μαΐου, Ιουνίου, Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου ώστε κατά την ανωτέρω χρονική περίοδο των μηνών Μαΐου έως και Οκτωβρίου, ο μέσος όρος των ωρών εργασίας στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νομίμων υπερωρών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, να παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, να παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Εφ' όσον εφαρμοστούν τα ανωτέρω κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει πλήρες ημερομίσθιο. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επί πλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει επί πλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Προκειμένου να γνωρίζει η Ξενοδοχειακή επιχείρηση ότι ο εργαζόμενος επιθυμεί να υπαχθεί στο συγκεκριμένο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας οφείλει να έχει στην κατοχή της σχετική υπογεγραμμένη δήλωση του εργαζομένου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της πρώτης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας προς αντιστάθμιση των προσθέτων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών άδειας. Αν για οποιοδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το ανωτέρω σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Τα μέρη συνεκτιμώντας τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν οι Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στον τρόπο λειτουργίας τους αναγνωρίζουν πως τυχόν έκτακτη απασχόληση πέραν των καθοριζόμενων στο παρόν άρθρο ημερών εργασίας, η οποία θα πραγματοποιείται με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου και θα αμειβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες της κείμενης νομοθεσίας (αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο, συν 75% αν η ημέρα εργασίας συμπίπτει με Κυριακή) δικαιολογείται από τη φύση της ασκούμενης δραστηριότητας και δεν αποτελεί καταστρατήγηση του παρόντος άρθρου και του συστήματος εργασίας που η επιχείρηση εφαρμόζει. Ο περιορισμός των εργαζομένων που θα εργαστούν επιπλέον ημέρες κατά τα ανωτέρω ανήκει στην επιλογή του εργοδότη.

5. Είδη ένδυσης και χορήγηση γάλατος

Στο προσωπικό που υπάγεται στην παρούσα, από τη βαθμίδα επαγγελματικών προσόντων του βοηθού και πάνω, χορηγούνται κάθε χρόνο για τις ανάγκες της εργασίας, 2 φόρμες εργασίας, 1 ζευγάρι υποδήματα από βακέττα και καπτύματα από ελαστικό, 1 ζευγάρι γάντια από ελαστικό και ένας επενδυτής (ΣΣΕ 30.3.2015).

Σε όλους τους Βοηθούς, Ηλεκτροτεχνίτες, Αρχιτεχνίτες, Εργοδηγούς, Πτυχιούχους Επίβλεψης, Συντηρητές ή Εγκαταστάτες και γενικά στις κατηγορίες και ειδικότητες που αναφέρει ο Ν. 6422/34, χορηγούνται κάθε μέρα, αποκλειστικά σε είδος 640 γραμμάρια γάλακτος, η καταβολή της αξίας του οποίου απαγορεύεται (ΣΣΕ 30.3.2015). Η ανωτέρω υποχρέωση αφορά μόνο τους εργαζόμενους που η λήψη γάλατος επιβάλλεται εξαιτίας του αντικειμένου και των συνθηκών εργασίας (ΣΣΕ 9.10.2017).

6. Προσδιορισμός καθηκόντων

Οι εργαζόμενοι ως Ηλεκτροτεχνίτες Συντηρητές, όπως αναφέρει ο Ν. 6422/34 όπως ισχύει σήμερα βάσει και των σε εκτέλεση αυτού εκδοθέντων διαταγμάτων, δεν έχουν υποχρέωση να προβαίνουν σε επεκτάσεις ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων. Έχουν υποχρέωση να επεμβαίνουν μόνο στη συντήρηση και αποκατάσταση βλαβών (ΣΣΕ 30.3.2015).

7. Προαιρετική Αργία Αγίου Πνεύματος

Η εορτή του Αγίου Πνεύματος ορίζεται ως ημέρα προαιρετικής αργίας (ΣΣΕ 30.3.2015).

8. Θεσμικές ρυθμίσεις ΕΓΣΣΕ, Άδειες, κ.λπ.

α. Όλες οι θεσμικές διατάξεις της ΕΓΣΣΕ όπως ισχύει έχουν εφαρμογή και στους υπαγόμενους στην παρούσα μισθωτούς. Ενδεικτικά:

β. **Άδεια γάμου:** Εργαζόμενοι που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται άδειας γάμου πέντε (5) εργασίμων ημερών με αποδοχές, η οποία δε συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ 539/1945 (ΣΣΕ 30.3.2015).

γ. **Άδεια πατρότητας:** Σε περίπτωση γέννησης τέκνου ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο (ΣΣΕ 30.3.2015).

δ. **Άδεια εξετασεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές:** Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (ΣΣΕ 30.3.2015).

ε. Εργαζόμενοι-ες με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος

επιπλέον άδεια με αποδοχές (ΣΣΕ 7.7.2004).

9. Αποζημίωση εκτός έδρας χωρίς διανυκτέρευση

Στους μισθωτούς οι οποίοι κατόπιν εντολής του εργοδότη τους μετακινούνται, χωρίς να διανυκτερεύσουν για τις ανάγκες της εργασίας τους εκτός των ορίων του νομού της έδρας της επιχείρησης (της περιφέρειας Αττικής θεωρουμένης ως ενιαίου νομού), χορηγείται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης για μετακίνηση εκτός έδρας με διανυκτέρευση, εφόσον το σύνολο της διάρκειας της εκτός έδρας παραμονής υπερβαίνει το ισχύον νόμιμο ωράριο εργασίας (ΔΑ 20/1998).

10. Οι αποζημιώσεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις ΕΓΣΣΕ του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5) και του 2002-2003 (άρθρο 4) βελτιώνονται και καθορίζονται ως εξής ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη-τριας :

Προϋπηρεσία

Από 2 μήνες έως 1 έτος

Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη

Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη

Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη

Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη

Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη

Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη

Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη

Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω

(ΣΣΕ 7.7.2004 και ΔΑ 22/2004)

Αποζημίωση

5 ημερομίσθια

7 ημερομίσθια

15 ημερομίσθια

30 ημερομίσθια

60 ημερομίσθια

100 ημερομίσθια

120 ημερομίσθια

140 ημερομίσθια

160 ημερομίσθια

11. Μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του τέκνου

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (ΣΣΕ 7.7.2004).

12. Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού

Το μειωμένο ωράριο ("άδεια") θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως είχε τροποποιηθεί και ισχύει, δδικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

13. Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και

ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (ΣΣΕ 30.3.2015).

14. Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι-ες με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές (ΣΣΕ 30.3.2015).

15. Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούται από άλλες διατάξεις (ΣΣΕ 7.7.2004).

16. Οι εργοδότες που απασχολούν τους παραπάνω μισθωτούς τις εργασίες αυτές (πυρηνικά και ακτίνες Χ') υποχρεούνται να τους αποστέλλουν δύο φορές κάθε χρόνο καταβάλλοντας την απαιτούμενη δαπάνη, σε ειδικά εργαστήρια προκειμένου να υποστούν το απαιτούμενο ιατρικό έλεγχο της υγείας τους από την επίδραση των πυρηνικών ή των ακτίνων Χ' επί της υγείας τους (ΔΑ 19/2003).

17. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομική σύμβαση, νόμους διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια δε θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν. Οι όροι των από 7.4.2015 (σημ. εννοείται 30.3.2015) με αριθμό κατάθεσης 3/2015, από 8.4.2016 με αριθμό κατάθεσης 7/2016 και από 9.10.2017 με αριθμό κατάθεσης 13/2017 ΣΣΕ που δεν καταργούνται ή τροποποιούνται με την παρούσα ή δεν αντίκεινται στους όρους της διατηρούνται σε ισχύ (ΣΣΕ 15.2.2021).

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ (2010-2011-2012)

Το παρόν προσαρτάται στην παρούσα "για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών-περιελιγκτών ξενοδοχείων, όλης της χώρας" και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΌΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δε διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων

Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

- α. 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
- β. 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 πράγματα καταβαλλόμενων 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 χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κ.λπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 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 (ΣΣΕ 30.3.2015).