

Το πλαίσιο των όρων αμοιβής & εργασίας μισθωτών επισιτιστικών καταστημάτων



Τετάρτη 28 Σεπτεμβρίου 2022

Πέτρος Γ. Ραπανάκης

Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας & ανθρώπινου δυναμικού , Συγγραφέας

petrosgrapanakis@gmail.com

ΣΣΕ Επισιτιστικών

- Η Σ.Σ.Ε. 24.5.2021 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας , με ΠΚ : 14/9.6.2021, έχει ισχύ από 22.2.2021 έως 22.2.2023 και δέσμευε κατ' αρχήν τα κάτωθι συμβαλλόμενα μέρη :
- Την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζόμενων στον Επισιτισμό – Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) (Οργάνωση εργαζομένων) ,
- την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εστιατορίων & Συναφών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΣΕ), την Ομοσπονδία Επαγγελματοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών & Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) (Οργανώσεις εργοδοτών).

Υπάλληλοι υποδοχής , Υπάλληλοι διοικητικών & οικονομικών υπηρεσιών

Η κλαδική Σ.Σ.Ε. 24.5.2021 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας , που έχει ισχύ από 22.2.2021 έως 22.2.2023 και κηρύχθηκε υποχρεωτική από 29.6.2021 με την υπουργική απόφαση αριθμ. 59438 / ΦΕΚ Β' 3354/29-6-2022 δεν ρυθμίζει, τους όρους αμοιβής και εργασίας της ειδικότητας **του υπεύθυνου υποδοχής, του ντισκ τζόκεϊ του υπαλλήλου διοικητικών & οικονομικών υπηρεσιών,** οπότε και οι όροι αμοιβής και εργασίας των συγκεκριμένων εργαζόμενων καθορίζονται με ελεύθερη συμφωνία , χωρίς να είναι δυνατόν , οι όροι αυτοί να είναι δυσμενέστεροι του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού όσον αφορά το μισθολογικό μέρος και των ρυθμίσεων της ΕΓΣΣΕ όσον αφορά τους μη μισθολογικούς όρους.

Ο Νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός & ημερομίσθιο (Άρθρο 103, Ν. 4172/2013)

- Έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας «και ως τέτοιος νοείται μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς.» {προσθήκη του τελευταίου εδαφίου με την περ. 2 της υποπαρ. ΙΑ6 του άρθρου 1ου του Ν. 4254/2014}.

- ΥΑ Αριθμ. 38866/ ΦΕΚ Β 2030/21.4.2022

- **Από 1.5.2022**

Κατώτατος μισθός : 713,00 €

Κατώτατο ημερομίσθιο : 31,85 €

Περικοπή Επιδόματος Γάμου εργαζόμενων που αμείβονται με το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό & ημερομίσθιο

Παράγραφος 3, Περίπτωση ε΄, υποπαράγραφος ΙΑ.11 πρώτο άρθρο Ν. 4093/2012

Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Αμοιβή με βάση το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό & ημερομίσθιο

- Όταν δεν είναι σε ισχύ η κλαδική ΣΣΕ
- Είναι σε ισχύ η κλαδική ΣΣΕ, δεν παράγεται όμως αμφιμερής δέσμευση των μερών & ταυτόχρονα δεν έχει κηρυχθεί υποχρεωτική
- Είναι σε ισχύ η κλαδική ΣΣΕ , δεν ρυθμίζει όμως τους όρους αμοιβής & εργασίας μιας συγκεκριμένης ειδικότητας

ΕΓΣΣΕ 2022

(ΠΚ 15/30.6.2022)

Συμβαλλόμενες Οργανώσεις :

Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Σ.Ε.Τ.Ε.

Σ.Ε.Β.

Ε.Σ.Ε.Ε.

Γ.Σ.Ε.Ε.

Όροι αμοιβής & εργασίας :

Οι ΕΓΣΣΕ των ετών 2014 , 2015,2016
2017, 2018, 2019,2020, 2021 δεν
περιέχουν μισθολογικούς όρους .

Οι ΕΓΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας (Άρθρο 97 Ν. 4808/19.6.2021).

ΕΓΣΣΕ 2022 (ΠΚ 15/30.6.2022): Παράταση ισχύος ΕΓΣΣΕ 2021 Έως 30.6.2023

Τοπική κλαδική ΣΣΕ των εργαζόμενων στα επισιτιστικά και εμπορικά καταστήματα της νήσου Θήρας (ισχύς από 1/9/2022 έως 31/3/2024)

Οι μισθοί είναι προσαυξημένοι κατά 15-20 σε σύγκρισή με τους μισθούς που προβλέπονται στην εθνική κλαδική σύμβαση εργασίας του επισιτισμού. Στην περίπτωση που θα απασχοληθούν την 6η ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου κατά τη διάρκεια της περιόδου από 1^η Απριλίου ως 31 Οκτώβρη, θα τους καταβάλλεται επί πλέον πρόσθετη αμοιβή για την έκτη μέρα που θα είναι προσαυξημένη κατά 30% , ενώ με τη γενική διάταξη του άρθρου 8 του Ν.3846/2010 για τον κλάδο της εστίασης , προβλέπεται ως αμοιβή το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση. Στους σερβιτόρους και βοηθούς σερβιτόρους εστιατορίων, μπαρ, καφέ μπαρ που σερβίρουν και εξυπηρετούν πελάτες σε τραπεζοκαθίσματα – ξαπλώστρες της παραλίας, χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας (παραλίας-ξαπλώστρας) εκ ποσοστού 10%, ενώ το πλήρες εβδομαδιαίο ωράριο των διανομέων ανέρχεται σε 35 ώρες με πενθήμερη απασχόληση την εβδομάδα , και επτάωρη ημερήσια εργασία.

Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερисχύει αντίστοιχης τοπικής (άρθρο 55 παρ.3 του Ν.4635/2019).

Γνωστοποίηση μεταβολής ουσιώδους όρου σύμβασης άρθρο 5 παρ. 1 του Π.Δ. 156/1994

Για κάθε μεταβολή των ουσιωδών όρων της σχέσης εργασίας , ο εργοδότης οφείλει να την γνωστοποιεί στον εργαζόμενο συντάσσοντας προς τούτο σχετικό έγγραφο, στο οποίο θα αναφέρεται με σαφήνεια και ακρίβεια η επελθούσα μεταβολή. Το έγγραφο αυτό, ο εργοδότης οφείλει να παραδίδει πραγματικώς στον εργαζόμενο μέσα σε προθεσμία ενός το αργότερο μηνός από το χρονικό σημείο επελεύσεως της μεταβολής.

Γνωστοποίηση μεταβολής ουσιώδους όρου σύμβασης άρθρο 5 παρ. 1 του Π.Δ. 156/1994

Με δεδομένο ότι από 29.6.2022 έχει κηρυχθεί υποχρεωτική η εν λόγω ΣΣΕ , το επισιτιστικό κατάστημα οφείλει να γνωστοποιήσει στους εργαζόμενους του, που οι όροι αμοιβής και εργασίας τους καθορίζονταν μέχρι της κήρυξης της εν λόγω ΣΣΕ ως υποχρεωτικής , με βάση τα κατώτατα όρια αμοιβών και τις θεσμικές ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ , ότι από την ημέρα κήρυξης ως υποχρεωτικής της εν λόγω ΣΣΕ , τόσο οι μισθολογικοί όσο και οι μη μισθολογικοί όροι θα καθορίζονται από τις διατάξεις της κλαδικής αυτής ΣΣΕ.

Συνεχίζει να είναι σε ισχύ η διάταξη περί αναστολής των μισθολογικών ωριμάνσεων (επιδομάτων προϋπηρεσίας)

- Από 14.2.2012 & μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, ΣΣΕ ή ΔΑ, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας (Άρθρο 4 Π.Υ.Σ. 6/2012).

Οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας

(Άρθρο 1, Υποπαράγραφος ΙΑ.11. παρ . Δ' Ν. 4093/12.11.2012)

Των αμειβομένων βάσει του κατώτατου νομοθετημένου μισθού ή ημερομισθίου καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα,

για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους,

για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους

και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012

Οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας εργαζόμενων περίπτωσης i

Σε όλους τους εργαζόμενους της περίπτωσης i 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 οποιονδήποτε εργοδότη σε καθήκοντα της ειδικότητος τους αποδεικνυόμενης με βεβαίωση του εργοδότη. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου.

Οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας εργαζόμενων περίπτωσης ii

Οι βασικοί μισθοί των περί ων 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, υπολογιζόμενων από της το πρώτον ασκήσεως του επαγγέλματος εις οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων της περ. II.

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).

Χρόνος αναγνώρισης Προϋπηρεσίας

Άρειος Πάγος 1822/2011

✓ Η προϋπηρεσία λαμβάνεται υπ' όψιν από της υποβολής των αποδεικτικών ταύτης πιστοποιητικών (παρ.3, εδ.β' , ΕΓΣΣΕ 1975, άρθρο 2, παρ.1, ΕΓΣΣΕ 1977, ΔΔΔΔ Αθηνών 10/1976 άρθρο 1β' στοιχείο δδ')

✓ Η εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να καταβάλει μισθολογικές προσαυξήσεις που προβλέπονται από ειδικές διατάξεις και συνδέονται με προσωπικές συνθήκες του εργαζομένου, όπως η προϋπηρεσία, η ιδιότητα του ως εγγάμου ή έχοντος άλλα οικογενειακά βάρη, προϋποθέτει ότι ο υπόχρεος εργοδότης τελεί εν γνώσει των συνθηκών αυτών – Απαιτείται γνωστοποίηση των συνθηκών (μη ενεχόμενου του εργοδότη για τον προηγούμενο χρόνο), εκτός αν αποδειχθεί ότι ο ίδιος ο εργοδότης έχει με άλλο τρόπο λάβει ασφαλή γνώση των συνθηκών αυτών. Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργαζόμενος (Α.Π. 315/2014)

Σύγκριση αποδοχών βάσει κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου & αποδοχών βάσει ΣΣΕ

- Εφόσον το προκύπτον συνολικό ποσό βάσει της κλαδικής ΣΣΕ των επισιτιστικών εξακολουθεί να υπολείπεται του εν ισχύ νομοθετημένου κατώτατου (π.χ. σε περίπτωση μη συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για την καταβολή επιμέρους επιδομάτων), τότε οι καταβαλλόμενες μηνιαίες τακτικές αποδοχές δεν θα πρέπει να υπολείπονται αυτού.

Παράδειγμα 1

- Λαντζέρης άγαμος , χωρίς προϋπηρεσία , με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, απασχολούμενος σε εστιατόριο (περίπτωση 1) αμείβεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο 31,85€.
- Μηνιαίες αποδοχές βάσει κατώτατου :
 - $31,85 \times 26 = \mathbf{828,10 \text{ €}}$ ή με άλλο τρόπο
 - $4,78 \times 4,333 \times 40 \text{ ώρες} = 828,45 \text{ €}$ (η διαφορά οφείλεται στις στρογγυλοποιήσεις).
- Μηνιαίες αποδοχές βάσει ΣΣΕ επισιτιστικών :
 - Βασικός μισθός: 684,30 €
 - Επίδομα Ανθυγιεινής εργασίας : 68,43 €
 - Σύνολο : 725,73 €

Σύγκριση & επιλογή αποδοχών

- «1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες ΣΣΕ, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.
- Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες : α) ενότητα αποδοχών β) λοιπά θέματα (άρθρο 10 , παρ. 1 του , Ν.1876/90).
- Δεν είναι δυνατή η επιλεκτική αναζήτηση τμήματος αποδοχών από τη μία πηγή και άλλου από διαφορετική πηγή, γιατί δεν είναι επιτρεπτή η σύγχρονη εφαρμογή όλων των πηγών αυτών ως προς την έννοια των αποδοχών. Οι αποδοχές πρέπει να συγκρίνονται ως μία ενότητα (Άρειος Πάγος 1041/2019, Εφετείο Πειραιώς 85/2021, Εφετείο Πειραιώς 309/2020).

Το πλαίσιο αμοιβής των εργαζόμενων στα επισιτισικά

- Επιλέγεται ο μισθός της κλαδικής ΣΣΕ , ακόμη και αν υπολείπεται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού (π χ 684,00 € ο μισθός της κλαδικής) , αρκεί οι αποδοχές του εργαζόμενου εν τω συνόλω βάσει κλαδικής ΣΣΕ (βασικός μισθός και επιδόματα) να μην υπολείπονται των κατωτάτων ορίων αποδοχών.

Η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου δεν εξαρτάται από τον τρόπο αμοιβής του

Ως ιδιωτικός υπάλληλος προσδιορίζεται

«...παν πρόσωπον κατά κύριον επάγγελμα ασχολούμενον επ' αντιμισθία ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής..» άρθρο 1, Ν.Δ. 2655/53).

Η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου εξαρτάται από το είδος της παρεχομένης εργασίας και όχι από τον περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή τον τρόπο της αμοιβής του.» (Εφετείο Αθηνών 9671/1999, Εφετείο Πειραιά 46/2020, Άρειος Πάγος 839/1987). Ο συνήθης τρόπος αμοιβής των εργατοτεχνιτών είναι το ημερομίσθιο & των υπαλλήλων, ο μισθός.

Κριτήριο όμως για τον χαρακτηρισμό μισθωτού σε υπάλληλο ή εργάτη δεν αποτελεί ο τρόπος αμοιβής του.

Παρά τη συνήθη πρακτική είναι, σαφώς, επιτρεπτή η καταβολή μισθού στους εργατοτεχνίτες και αντίστοιχα, ημερομισθίου στους υπαλλήλους.

Παράδειγμα 2

Μπουφετζής έγγαμος , με 4 έτη προϋπηρεσία σε συναφή και ομότιμα καθήκοντα , με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης (εποχικός) με πτυχίο ανώτερης τουριστικής σχολής, απασχολούμενος σε εστιατόριο (περίπτωση 1) αμείβεται βάσει συμφωνίας με βάση τον κατώτατο μισθό 713,00 € συν μια τριετία 10% ήτοι συνολικά 784,30 € .

- Μηνιαίες αποδοχές βάσει ΣΣΕ επισιτιστικών :
 - Βασικός μισθός: 697,36€
 - Επίδομα προϋπηρεσίας : 18,52 €
 - Επίδομα Γάμου 10% : 69,74 €
 - Επίδομα Ανθυγιεινής εργασίας 10%: 69,74€
 - Επίδομα Εποχιακής εργασίας 10% : 69,74€
 - Επίδομα Ανώτερης τουριστικής σχολής 15% : 104,60€
- 1.029,70 €**

Αποδοχές σερβιτόρων ταβέρνας, εστιατορίου , βάσει κατώτατου μισθού

Παράδειγμα 3

- Σερβιτόρος αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό έγγαμος με τρία έτη συμπληρωμένα μέχρι 14/2/2012 και πτυχίο ταχύρρυθμης τουριστικής σχολής , οι μηνιαίες αποδοχές του χωρίς τις προσαυξήσεις νυχτερινών , Κυριακών , υπερωριών κλπ , ορίζονται σε **880,22 €** ($713,00 + \text{επίδομα τριετίας } 5\% : 39,81^* + \text{επίδομα γάμου } 10\% : 79,63 + \text{επίδομα ταχύρρυθμης σχολής } 6\% : 47,78$).
- * $39,81 = 31,85 \times 25 \times 5\%$
- **Συμφωνηθείς Όρος**
- Οι συμφωνηθείσες αποδοχές του σερβιτόρου υπέρκεινται κατά πολύ των νομίμων όπως αυτές προκύπτουν βάσει του άρθρου 54 του Ν.2224/1994.

Σερβιτόροι Περίπτωση Ι (Ταβέρνες , εστιατόρια κλπ)

Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό

Έτη προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετίας 5% (31,85x 25)	Επίδομα Γάμου 10% (31,85x 25)	Σύνολο Αγάμων	Σύνολο Εγγάμων	Επίδομα τουριστικής σχολής		
						Ταχύρρυθμης 6% (31,85x25)	Μέσης 10% (31,85x 25)	Ανωτέρας 15% (31,85x 25)
0-3	713,00	0,00	79,63	713,00	792,63	47,78	79,63	119,44
3-35	713,00	39,81	79,63	752,81	832,44	47,78	79,63	119,44

Αποδοχές σερβιτόρων ταβέρνας, εστιατορίου , βάσει κατώτατου ημερομισθίου Παράδειγμα 4

- Σερβιτόρος έγγαμος , με προϋπηρεσία τριών (3) ετών έως 14.2.2012 , σε καθήκοντα της ειδικότητας του, κάτοχος πτυχίου ταχύρρυθμης τουριστικής σχολής , **απασχολούμενος σε εστιατόριο** , έχει συμφωνηθεί να αμείβεται με βάση το εκάστοτε ισχύον κατώτατο ημερομίσθιο προσαυξημένο με τα επιδόματα γάμου (10%) , τριετίας (5%) και ταχύρρυθμης τουριστικής σχολής (6%) , ήτοι με 38,54 € (31,85 + 3,19 + 1,59 + 1,91). Εργάζεται 26 ημέρες το μήνα , άρα μηνιαίες αποδοχές εν προκειμένω $38,54 \times 26 = \mathbf{1.002,04 \text{ €}}$.

Σερβιτόροι Περίπτωση Ι (Ταβέρνες , εστιατόρια κλπ)

Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

Έτη προϋπ/σίας	Βασικό ημερ/σθιο	Επίδομα τριετίας 5%	Επίδομα Γάμου 10%	Σύνολο Αγάμων	Σύνολο Εγγάμων	Επίδομα τουριστικής σχολής		
						Ταχύρ/μης 6%	Μέσης 10%	Ανωτέρας 15%
0-3	31,85	0,00	3,19	31,85	35,04	1,91	3,19	4,78
3-35	31,85	1,59	3,19	33,44	36,63	1,91	3,19	4,78

Σερβιτόροι Περίπτωση II (Καφενείων , Καφετεριών , μπαρ , Καφε , Σνακ μπαρ κλπ)

Συμβολικός μισθός

Πλήρης Απασχόληση μηνιαίως

Έτη προϋπ/σίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετίας	Επίδομα Γάμου 10% (31,85x 25)	Σύνολο Αγάμων	Σύνολο Εγγάμων	Επίδομα τουριστικής σχολής		
						Ταχύρ/μης 6% (31,85x 25)	Μέσης 10% (31,85x 25)	Ανωτέρας 15% (31,85x 25)
0-3	155,00	0,00	79,63	155,00	234,63	49,69	79,63	119,44
3-6	155,00	15,50	79,63	170,50	250,13	49,69	79,63	119,44
6-9	155,00	31,00	79,63	186,00	265,63	49,69	79,63	119,44
9-12	155,00	46,50	79,63	201,50	281,13	49,69	79,63	119,44
12-15	155,00	62,00	79,63	217,00	296,63	49,69	79,63	119,44
15-35	155,00	77,50	79,63	232,50	312,13	49,69	79,63	119,44

Πενθήμερη εργασία

- Η ΕΓΣΣΕ της 26.2.1975 προέβλεψε τη δυνατότητα καθιέρωσης & όχι της υποχρεωτικής θέσπισης της πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας
- Υποχρεωτική η θέσπιση πενθημέρου εφόσον προβλέπεται από διάταξη συλλογικής σύμβασης που κηρύσσεται υποχρεωτική.
- Καθιερώνεται πενήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας και δύο ημέρες ανάπαυσης σε όλα τα καταστήματα (άρθρο 5 της Σ.Σ.Ε. 24.5.2021).
- Η διάταξη που προέβλεπε δυο συνεχόμενες ημέρες ανάπαυσης στον επισιτιστικό κλάδο καταργήθηκε με την Δ.Α.(Β' ΒΑΘΜΙΑ) 8/2016.

Εργασία την έκτη ημέρα

Άρθρο 8, Ν3846/2010

- Η εργασία που παρέχεται την 6η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι ξενοδοχειακές & επισιτιστικές επιχειρήσεις

•

Είδος παράβασης	Πρόστιμο
Μη καταβολή αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας προσαυξημένη κατά 30% κατά παράβαση του πενθημέρου	800,00€

Πενθήμερο ή εξαήμερο στις επισιτιστικές επιχειρήσεις

Προσθήκη στο άρθρο 5 της από 24 Μαΐου 2021 ΣΣΕ

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

β. Οι μισθωτοί που υπάγονται στην παρούσα, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή και συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75%, εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε ημέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργίας.

γ. Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργαζομένων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας -το οποίο εξακολουθεί να ισχύει αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας των καταστημάτων που υπάγονται στην παρούσα και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών περί μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου.

δ. Η ρύθμιση των υποπαραγράφων β' και γ' εφαρμόζεται από την 1η Ιουλίου 2022 έως και την 30η Σεπτεμβρίου 2022.

Εργασία την 6^η ημέρα κατά παράβαση του πενθημέρου

- Η εργασία που παρέχεται την 6η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι ξενοδοχειακές & επισιτιστικές επιχειρήσεις (άρθρο 8 Ν.3846/11.5.2010).

ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ πολύ υψηλές

ΠΡΟΣΤΙΜΟ από 1.800 ,00 έως 8.000,00 € ανεξάρτητα από αριθμό θιγομένων (ΥΑ Αριθμ. 60201/Δ7.1422 ΦΕΚ Β 4997/31.12.2019)

- Μη εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε., Δ.Α. ή Υ.Α. ή Κανονισμού Εργασίας
- Εβδομαδιαία ανάπαυση και μείωση του χρόνου εργασίας που έχει καθοριστεί με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κλπ (γενικώς υποχρεωτικές ή μη) ή με ΥΑ εκδοθείσες βάσει του Α.Ν. 435/1968
- Μη καταβολή αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων ΣΣΕ Δ.Α. ή Υ.Α.)
- Μη καταβολή μισθών/ημερομισθίων βάσει νομοθετικώς καθορισμένου νομίμου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, Σ.Σ.Ε, Δ.Α., Υ.Α. ή βάσει ατομικής συμφωνίας

Θεσμικοί όροι ΣΣΕ επισιτιστικών

- Καθιερώνονται, πέραν των μέχρι τώρα προβλεπομένων αργιών, ως εξαιρέσιμες ημέρες η Καθαρά Δευτέρα (Άρθρο 5, παρ.1 ΣΣΕ 24.5.2021).
- 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 (Άρθρο 5, παρ.7 ΣΣΕ 24.5.2021).
- Επαναπρόσληψη εποχικώς απασχολουμένων (Άρθρο 5, παρ.3 ΣΣΕ 24.5.2021).

Διάλειμμα εργασίας (Άρθρο 56)

- Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.
- Το διάλειμμα θα χορηγείται μετά από 4 ώρες εργασίας, αντί για 6
- Καθορίζεται η διάρκεια του διαλείμματος: 15-30 λεπτά

Διακεκομμένο ωράριο εργασίας - Ελάχιστος χρόνος ανάπαυσης (Άρθρο 56)

- Εργαζόμενοι, που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως, ενδιάμεσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.
- Γενικεύεται η διάταξη του άρθρου 42 Ν.1892/1990 και πλέον ισχύει για το σύνολο των εργαζόμενων και όχι μόνο για τους εργαζόμενους σε καταστήματα.
- «6. Οι μισθωτοί των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας δικαιούνται μεσημβρινής αναπαύσεως που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις ώρες».

Παροχή τροφής ΣΣΕ επισιτιστικών

(Άρθρο 5, παρ.1 ΣΣΕ 24.5.2021).

- Εις άπαν το περί ού η παρούσα προσωπικό της περίπτωσης 1 παρέχεται, πλην του μισθού υποχρεωτικώς τροφή μετά άρτου (γεύμα ή δείπνο) από τα σερβιριζόμενα, από τον κατάλογο του καταστήματος είδη. 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.
- Εις περίπτωσησιν 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.

Ασφάλιση εργαζόμενων

- Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό πλήρους απασχόλησης , όπως προβλέπεται για τους μισθωτούς της ΣΣΕ των επισιτιστικών , ασφαλίζονται για είκοσι πέντε (25) ημέρες:
- Επί πενθήμερης απασχόλησης με πλήρες ωράριο σαράντα ωρών εβδομαδιαία ,
- Επί εξαήμερης απασχόλησης τόσο στην περίπτωση πλήρους απασχόλησης , όσο και επί μερικής απασχόλησης εφόσον ο ημερήσιος μισθός τους είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης (11,06 €) .

Ασφάλιση εργαζόμενων που αμείβονται με ημερομίσθιο

- **Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ασφαλίζονται** τόσες ημέρες , όσες είναι οι ημέρες της πραγματικής απασχόλησης , με το εύρος των ημερών ασφάλισης κατά μήνα να κυμαίνεται από 24 έως 27 ημέρες (μέσο όρο 26) :
- Επί πενθήμερης απασχόλησης με πλήρες ωράριο σαράντα ωρών εβδομαδιαία ,
- Επί εξαήμερης απασχόλησης τόσο στην περίπτωση πλήρους απασχόλησης , όσο και επί μερικής , εφόσον ο ημερήσιος μισθός τους είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης (11,06 €) .

Απασχόληση τις Κυριακές σε ξενοδοχεία , επισιτιστικά καταστήματα κλπ

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά τις Κυριακές και τις αργίες, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων σε ξενοδοχεία, επισιτιστικά καταστήματα κλπ (άρθρο 7 παρ 1 του Β.Δ. 748/1966) .

Δεν ισχύει η εν προκειμένω ρύθμιση της παρ 1 του άρθρου 10 του ΒΔ 748/1966 που ορίζει ότι για απασχόληση πέραν των 5 ωρών την Κυριακή πρέπει να δοθεί συμπληρωματική ανάπαυση ρεπό. Για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας δεν τίθεται θέμα ανάπαυσης και η απασχόληση την Κυριακή δεν συνιστά έκτακτη απασχόληση .

Ανά περίοδο 7 εβδομάδων η μία από αυτές πρέπει να εμπίπτει σε ημέρα Κυριακή (άρθρο 10, παρ.3 ΒΔ 748/66)

Στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται η κατά Κυριακή εργασία, η κατανομή της 24ωρης συνεχούς αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, πρέπει να γίνεται κατά τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η μία από αυτές να εμπίπτει σε ημέρα Κυριακή, εκτός εάν τα εφαρμοζόμενα προγράμματα εργασίας εξασφαλίζουν 7 αναπαύσεις σε ημέρα Κυριακή εντός του έτους κλπ.

Περικοπή Επιδομάτων ως Διευθυντικό Δικαίωμα

με την πάροδο του τριμήνου & εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε.
(Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 , άρθρο 2, παρ.4)

Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ αυτής, αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν:

- το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο ,
- το επίδομα ωρίμανσης,
- το επίδομα τέκνων,
- το επίδομα σπουδών,
- το επίδομα επικινδύνου εργασίας,

εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Σ. Σ. Ε. που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα.

Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις αυτές γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι που κατά τα ανωτέρω διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

Μετενέργεια μη μισθολογικών όρων

ΣτΕ 2307/2014

- Όταν παρέλθει το τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της ΣΣΕ και δεν συναφθεί νέα ΣΣΕ, τότε περιέρχεται σε μετενέργεια.
- Με την ΣτΕ 2307/2014 κρίθηκε ότι όταν περιέρχεται μια ΣΣΕ σε μετενέργεια καταργούνται και οι θεσμικοί μη μισθολογικοί όροι.
- Δεν δικαιολογείται εν προκειμένω εξαίρεση των μη μισθολογικών όρων . Ο εργοδότης δύναται να προβεί μονομερώς σε περικοπή των μη μισθολογικών όρων που προβλέπονταν στη λήξασα ΣΣΕ (και δεν αφορούν τις θεσμικές ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ) με την πάροδο του τριμήνου & εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε.

Συνεχές ωράριο προσωπικού κουζίνας

Υ.Α. 20714/1025 της 13/24 Μαΐου 1976 (ΦΕΚ Β' 683)

- Αι ώραι εργασίας του εν γένει προσωπικού κουζίνας του παρ' οιωδήποτε εργοδότη επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενου εις πάσης φύσεως και μορφής εργαστήρια Παρασκευής φαγητών (εστιατόρια, ζυθεστιατόρια, μαγειρεία, οινομαγειρεία, ψητοπωλεία, μπαρ, κοσμικά και εξοχικά κέντρα διασκεδάσεως, ξενοδοχεία, νοσοκομεία κλινικά, αναρρωτήρια, ξενώνες, οικοτροφεία, ιδρύματα, ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, εργοστάσια, λέσχαι κ.λ.π.) ορίζονται συνεχείς άνευ διακοπής.
- Εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου για προσωπικό κουζίνας: Γενική παράβαση , πρόστιμο από 500 ,00 έως 3.000,00 €, [ΥΑ 60201/Δ7.1422 (ΦΕΚ Β 4997/31.12.2019)].

Προσωπικό κουζίνας

- Εκτός από τους μαγείρους, ως προσωπικό κουζίνας νοούνται οι τηγανιέρηδες, σχαριέρηδες, λαντζέρηδες, πιατάδες - μαχαιροπηρουνάδες, ποτηριέρηδες, ήτοι τα πρόσωπα που απασχολούνται μέσα στο χώρο της κουζίνας, δηλαδή στο χώρο όπου είναι εγκατεστημένες οι εστίες για την παρασκευή φαγητών.
- Συνεπώς κριτήριο υπαγωγής είναι το γεγονός της απασχολήσεως μέσα στο χώρο της κουζίνας και μόνο. Κουζίνα με την ανωτέρω έννοια δεν είναι ο ομώνυμος χώρος των καφενείων, ζαχαροπλαστείων (εγκ. 85/66, 117/66, 58/67 και ΣτΕ 856/75)».

Βία και παρενόχληση στην εργασία

Παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης :

Σημαντική , πρόστιμο 500,00 – 3.000,00 €

(Άρθρο 5 περ. γ), δ) του ν. 4808/2021)

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

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, μετανάστες εργαζόμενοι κοκ).

και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, (όπως προγραμματισμός των βαρδιών, καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης, τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων κ.ά.).

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

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

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης που απασχολεί πάνω από 20 άτομα (Άρθρο 23 Ν. 4808/2021, ΥΑ 82063/2021(ΦΕΚ Β 5059/1.11.2021 ΥΑ Αριθμ. 101269/ ΦΕΚ Β 5978/20.12.2021)

Η πολιτική αυτή πρέπει να περιλαμβάνει :

A. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης συνολικά και ειδικότερα για ειδικές ομάδες εργαζομένων λόγω της φύσης της εργασίας τους ή χαρακτηριστικών τους (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, μετανάστες εργαζόμενοι κοκ).

B. Μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών (όπως προγραμματισμός των βαρδιών, καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης, τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων κ.ά.).

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης που απασχολεί πάνω από 20 άτομα (Άρθρο 23 Ν. 4808/2021, ΥΑ 82063/2021(ΦΕΚ Β 5059/1.11.2021 ΥΑ Αριθμ. 101269/ ΦΕΚ Β 5978/20.12.2021)

Γ. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, μεταξύ άλλων, για τις διαδικασίες υποβολής και διαχείρισης των καταγγελιών.

Δ. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη σε περίπτωση που υπάρξει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, καθώς και για τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη).

Ε. Ορισμό ενός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης.

ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη να υιοθετεί ή να εφαρμόζει πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών κατά την έννοια των άρθρων 9, 10 και 11 του Ν. 4808/2021: πρόστιμο 1.800,00 – 8.000,00 €

Δικαιώματα των εργαζομένων

- α) προσφυγή στη δικαστική προστασία,
- β) υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας,
- γ) κατάθεση αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη
- δ) καταγγελία εντός τη επιχείρησης

Γραμμή Συνηγόρου του Πολίτη: 2131306600 (e-mail: press@sinigoros.gr),

Γραμμή Επιθεώρησης Εργασίας μέσω γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 (e-mail: helpdesk@sepenet.gr),

Γραμμή SOS 15900 για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

Ευχαριστώ για την προσοχή σας !

