



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

Αθήνα, 23 Απριλίου 2019

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 214

Προς:

1. **Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ)**, που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Σόλωνος αρ. 87-89 (3^{ος} όροφος), 106 79 Αθήνα.
2. **Σύνδεσμο Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)**, που εδρεύει στην Αθήνα, Λεωφ. Βασ. Σοφίας αρ. 37, 106 75 Αθήνα.
3. **Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)**, Λεωφ. Αμαλίας 34, 105 58 Αθήνα.

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ. 1/2019

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

1. Με την υπ' αρ. πρωτ. 398/20Μ/25.9.2018 αίτησή της προς τον Ο.ΜΕ.Δ. η δευτεροβάθμια εργατική συνδικαλιστική οργάνωση που εδρεύει στην Αθήνα, με την επωνυμία **«Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ)»**, ζήτησε την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης για την κατάρτιση κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μονοετούς διάρκειας, η οποία να ρυθμίζει τους *όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης*. Οι απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς ξεκίνησαν με την από 29.12.2017 πρόσκληση σε διαπραγματεύσεις για κατάρτιση Κλαδικής ΣΣΕ που απηύθυνε η αιτούσα εργατική πλευρά, δηλαδή η **«Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ)»** προς την εργοδοτική πλευρά, δηλαδή την επαγγελματική οργάνωση με την επωνυμία **«Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)»**, η οποία κοινοποιήθηκε νόμιμα σ' αυτήν, όπως αποδεικνύεται από την με αριθμ. 8427Β/29.12.2017 Έκθεση Επίδοσης της Δικ. Επιμελήτριας Εφετείου Τσιτοή Θωμαΐδος, με γνωστοποίηση των θεμάτων της και ορισμό συνάντησης για τις 10.1.2018 και ώρα 12.00 π.μ. στα γραφεία της εργατικής πλευράς. Με την από 9.1.2018 απάντησή του, ο Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων

Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ) απευθυνόμενος προς την εργατική πλευρά αρνήθηκε την ιδιότητά του ως εργοδοτική οργάνωση και δεν παρέστη στη συνάντηση της 10.1.2018.

Ιστορικό Μεσολάβησης –Άρνηση Μεσολάβησης

Στην συνέχεια κλήθηκαν τα μέρη με την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 399/27.9.2018 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ. για ανάδειξη Μεσολαβητή την 8.10.2018. Στο διάστημα αυτό, η εργοδοτική πλευρά απηύθυνε προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας την με αριθμ. πρωτ. 101/4.10.2018 εξώδικη δήλωσή της, με την οποία ζητούσε την ανάκληση της υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 399/27.9.2018 πρόσκλησης του Ο.ΜΕ.Δ. για ανάδειξη μεσολαβητή εκθέτοντας και τους σχετικούς λόγους.

Κοινοποιήθηκε στη συνέχεια προς τα μέρη νέα πρόσκληση με αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 427/5.10.2018, προκειμένου να αναδειχθεί Μεσολαβητής για το χειρισμό της υπόθεσης την 17.10.2018.

Κατά την ημέρα εκείνη έγινε η ανάδειξη Μεσολαβητή με κλήρωση, στη δε διαδικασία ανάδειξης παρέστη νομίμως η εργοδοτική πλευρά και ο Μεσολαβητής ανέλαβε τα καθήκοντά του την 24.10.2018, σύμφωνα με τα οριζόμενα από το άρθρο 15 του Ν. 1876/90, όπως ισχύει και τους Κανονισμούς του Ο.ΜΕ.Δ., για την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης στην ως άνω συλλογική διαφορά.

Με την αριθμ. πρωτ. 458/29.10.2018 γραπτή πρόσκληση του Μεσολαβητή κλήθηκαν τα μέρη σε κοινή συνάντηση στις 6.11.2018 και ώρα 13:00 στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ., όπου παρέστησαν και ανέπτυξαν τις θέσεις και απόψεις τους:

Η εργατική πλευρά, με τους νομίμως εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της, υποστήριξε συγκεκριμένα ότι «... εμμένει στη συλλογική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον τομέα των οργανωμένων αλυσίδων εστίασης. Επίσης, πρόσθεσε ότι η εμμονή του ΣΕΠΟΑ στην άρνηση της εργοδοτικής ιδιότητας της συνιστά άρνηση μεσολάβησης».

Η εργοδοτική πλευρά, δηλαδή ο Σύνδεσμος Επώνυμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ), προσήλθε επίσης με νομίμως εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο το Γεν. Διευθυντή του πλην όμως αρνήθηκε να εισέλθει στην ουσία των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων και υποστήριξε ότι «... εκκρεμεί συζήτηση στο Εφετείο Αθηνών από 20.11.2018 επί αγωγής του ΣΕΠΟΑ κατά ΠΟΕΕ-ΥΤΕ και κατά της Δ.Α. Τριμ. Επιτροπής Διαιτησίας 5/2018 και Δ.Α. Πεντ. Επιτρ. Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. 3/2018. Επίσης θεωρεί την απόφαση επί της ως άνω αγωγής πρόκριμα της μεσολαβητικής διαδικασίας και αιτείται αναβολή προόδου της διαδικασίας. Σε κάθε περίπτωση αρνείται την ιδιότητα της εργοδοτικής οργάνωσης, εφόσον δεν δοθεί αναβολή». Στη συνάντηση παρέστη και εκπρόσωπος του ΣΕΤΕ που υποστήριξε ότι «... πριν από την πρόοδο της

διαδικασίας μεσολάβησης πρέπει να προηγηθεί η κρίση του αρμόδιου δικαστηρίου επί του νομικού ζητήματος που τέθηκε εν προκειμένω ...».

Εκ μέρους του Μεσολαβητή ζητήθηκε η υποβολή υπομνημάτων-στοιχείων που τεκμηριώνουν τις εκατέρωθεν θέσεις.

Η εργατική πλευρά απέστειλε το από 12.11.2017, αρ. πρωτ. Μ-Δ 472/13.11.2018 Υπόμνημα, όπου ανέλυσε τις θέσεις της και αντέκρουσε τους ισχυρισμούς της εργοδοτικής πλευράς, σημειώνοντας ότι δεν συναινεί στην αναβολή της διαδικασίας μεσολάβησης.

Η εργοδοτική πλευρά απέστειλε το από 15.11.2018, αρ. πρωτ. Μ-Δ 477/16.11.2018 Υπόμνημα, όπου επέμενε στην έλλειψη νομιμοποίησής της αρνούμενη ρητά την εργοδοτική ιδιότητα, επισυνάπτοντας σχετικά έγγραφα και ζητώντας τη ματαίωση, άλλως την αναβολή της διαδικασίας μεσολάβησης.

Ο Μεσολαβητής έκρινε ότι δεν μπορεί να διακόψει τη διαδικασία της μεσολάβησης παρά μόνο για άρνηση μεσολάβησης και δεν δικαιούται να αποφανθεί επί νομικών ζητημάτων με απόφασή του, όπως έχει κριθεί και με την υπ' αριθμ. 8222/2006 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, που κατέστη αμετάκλητη με την απόφαση 975/2009 Β2 Πολ. Τμήματος του Αρείου Πάγου. Εκτίμησε ότι δεν συντρέχει λόγος νέας συνάντησης, δεδομένου ότι η εργοδοτική πλευρά ναι μεν προσήλθε στη διαδικασία μεσολάβησης πλην όμως αρνήθηκε να εισέλθει στην ουσία αυτής και να εκθέσει άποψη επί των θεμάτων της διαπραγμάτευσης, εμμένοντας στην έλλειψη νομιμοποίησης λόγω «ανυπαρξίας» εργοδοτικής ιδιότητας. Κατέληξε, τέλος, δικαιολογημένα ότι η διαδικασία της Μεσολάβησης πρέπει να σταματήσει λόγω ουσιαστικής άρνησης της εργοδοτικής πλευράς να διαπραγματευτεί επί των όρων αμοιβής και εργασίας των απασχολούμενων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης. Ακολούθησε και τυπικά η διαπίστωση της άρνησης Μεσολάβησης στην από 23.11.2018 (αρ. πρωτ. Μ-Δ 507) έκθεση μεσολάβησης και ολοκληρώθηκε η διαδικασία μεσολάβησης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 ν. 1876/90 και των Κανονισμών του Ο.ΜΕ.Δ.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Με την υπ' αριθ. 06Δ/27.11.2018 αίτηση, η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ), προσέφυγε στη Διαιτησία.

Όπως αποτυπώνεται στο από 10.12.2018 Πρακτικό Ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, αναδείχθηκαν με κλήρωση ως μέλη της Επιτροπής οι διαιτητές Κωνσταντίνος Κρεμαλής, Μίρκα (Μαρίκα) Καζιτώρη και Θεόδωρος Κουτρούκης, ενώ ως Πρόεδρος κληρώθηκε Κωνσταντίνος Κρεμαλής. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε

καθήκοντα την 17/12/2018.

α) Με την από 07.01.2019 πρόσκληση του Προέδρου της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., κλήθηκαν τα μέρη της συλλογικής διαφοράς σε πρώτη κοινή συνάντηση την 21.1.2019, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθήνα, με σκοπό την αναζήτηση κοινού τόπου και σύγκλισης των θέσεων τους, ώστε να καταστεί ενδεχομένως δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Είχαν προηγηθεί οι υπ' αριθμ. Μ-Δ 564/17.12.2018 και Μ-Δ 568/19.12.2018 προσκλήσεις των μερών για αντίστοιχες συναντήσεις, οι οποίες απέβησαν άκαρπες, ενώ η εργατική πλευρά είχε συναινέσει, με το υπ' αριθμ. 6264/18.12.2018 έγγραφό της, σε παράταση της διαδικασίας διαιτησίας μέχρι τις 10.01.2019. Στη συνέχεια, σε συνάντηση μεταξύ των δύο μερών που πραγματοποιήθηκε στις 21.1.2019 η εργοδοτική πλευρά ζήτησε την αναβολή της διαδικασίας μέχρι να εκδοθεί η συναφής εκκρεμής υπόθεση ενώπιον του Εφετείου Αθηνών. Οι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς συνήνεσαν για την επί διμηνο αναβολή της συζήτησης και την επί 10ήμερον παράταση επιπλέον για την έκδοση της διαιτητικής απόφασης (βλ. Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής από 21.01.19). Τέλος, σε συνάντηση μεταξύ των δύο μερών που πραγματοποιήθηκε στις 2.4.2019 οι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς αναφέρθηκαν στα όσα είχαν διατυπώσει στο στάδιο της μεσολάβησης και στις μέχρι τότε εκδοθείσες αποφάσεις Τριμελούς και Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώ η εργοδοτική πλευρά ζήτησε αναβολή της διαδικασίας μέχρι να εκδοθεί η απόφαση του Εφετείου Αθηνών που εκκρεμεί και αφορά το ΣΕΠΟΑ. Η συνάντηση αυτή έκλεισε με συμφωνία των μερών να εκφράσουν γραπτές απόψεις σε Υπομνήματα μέχρι την 12.4.2019 και δόθηκε συναινετικά προθεσμία για την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης μέχρι 22.4.2019 (βλ. Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής από 2.4.2019).

Με το υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 186/12.4.2019 Υπόμνημα η εργατική πλευρά βασίστηκε στο πραγματικό γεγονός ότι οι εργοδότες για να αποφύγουν τη συλλογική διαπραγμάτευση τροποποίησαν το καταστατικό τους βάζοντας διάφορα διαδικαστικά και νομικά εμπόδια. Επανέλαβαν, μεταξύ άλλων, τον ισχυρισμό ότι δεν μπορούν αυτοί να παραιτηθούν από την ικανότητα σύναψης ΣΣΕ ή από το δικαίωμα προσωπικότητας έχοντας όλα τα χαρακτηριστικά μιας δευτεροβάθμιας εργοδοτικής οργάνωσης με το να συμμετέχουν στον τριτοβάθμιο κοινωνικό ΣΕΤΕ και στη δημόσια δράση τους, σκοπός της οποίας είναι η προάσπιση των συμφερόντων εργοδοτών. Επισήμαναν, επίσης, ότι η επίκληση της εκκρεμοδικίας ενώπιον του Εφετείου Αθηνών αφορά τη συλλογική διαφορά του έτους 2017 και δεν σχετίζεται με τη τρέχουσα συλλογική διαπραγμάτευση για την αναγκαία ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης.

Με το από 12.4.2019 Υπόμνημα η εργοδοτική πλευρά αντιτάχθηκε στη μεσολαβητική

κρίση για άρνηση μεσολάβησης (βλ. την έκθεση Μεσολαβητή στη διαδικασία μεσολάβησης υπ' αριθμ. πρωτ. 20Μ/25.9.2018), προβάλλοντας την έλλειψη ικανότητας συλλογικής διαπραγμάτευσης και υπογραφής ΣΣΕ κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν.1876/1990 μετά την τροποποίηση των σκοπών στο Καταστατικό του ΣΕΠΟΑ (14.3.2017), οι οποίοι δίνουν πλέον έμφαση στην προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των δικτυωμένων επιχειρήσεων εστίασης με αποτέλεσμα να μην καθίσταται εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση. Ζήτησε αναβολή της διαδικασίας μέχρι να εκδοθεί αμετάκλητη απόφαση επί της εκκρεμούς διαδικασίας που εκδικάστηκε στις 20.11.2018 ενώπιον του Εφετείου Αθηνών.

Κατά το στάδιο της διαιτησίας οι εκπρόσωποι της **εργατικής πλευράς** επανέλαβαν τις θέσεις και απόψεις που είχαν διατυπώσει και στη μεσολάβηση για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας. Εστίασαν ειδικότερα στο μοναδικό θέμα που είχε τεθεί από την εργοδοτική πλευρά στο στάδιο της μεσολάβησης και επανεξετάσθηκε και στο στάδιο της διαιτησίας, με δεδομένο ότι η εργοδοτική πλευρά ουδέποτε υπεισήλθε στην ουσία της διαπραγμάτευσης και ήταν το ζήτημα της έλλειψης νομιμοποίησης. Ειδικότερα, το θέμα της έλλειψης νομιμοποίησης από την εργοδοτική πλευρά του «ΣΕΠΟΑ» αφορούσε την άρνηση της υπόστασης της, ως εργοδοτικής οργάνωσης αιτιολογώντας τη θέση της αυτή με το γεγονός ότι, σύμφωνα με το καταστατικό του ΣΕΠΟΑ που είχε προσκομιστεί στο στάδιο της μεσολάβησης και όπως αυτό είχε τροποποιηθεί την 14.3.2017 και καταχωρηθεί νόμιμα στο ΓΕΜΗ με αριθμό ΚΑΚ 966289/7.4.2017, δεν συμμετέχουν σε αυτό εταιρείες, που θα καταλαμβάνονταν από την υπό διαπραγμάτευση σσε, αλλά συμμετείχαν φυσικά πρόσωπα που εμπλέκονται με τον κλάδο της εστίασης. Κατά συνέπεια θεώρησε η εργοδοτική πλευρά, ότι δεν έχει αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης για την υπ' όψη σσε.

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

την ιδιότητα και εκφράζουν τις απόψεις του κλάδου τους».

Η άποψη της **εργοδοτικής πλευράς** όπως είχε τεθεί στο στάδιο της μεσολάβησης και είχε ενδελεχώς διατυπωθεί με το από 28.11.2007 Υπόμνημά της και τα συνημμένα σε αυτό έγγραφα, δηλαδή στον Πίνακα Μελών του ΣΕΠΟΑ, το Πρακτικό της ΓΣ της 14^{ης}/3/2017, με το οποίο αποφασίστηκε η τροποποίηση του καταστατικού της αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρείας με την επωνυμία «Σύνδεσμος Επώνυμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)», και το τροποποιημένο καταστατικό της, υποστήριξε ότι δεν αποτελεί εργοδοτική οργάνωση, υπό την έννοια ότι η εταιρεία τους μη κερδοσκοπικού σκοπού, δεν αποσκοπεί στην εκπροσώπηση εργοδοτικών συμφερόντων, αλλά στην προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των δικτυωμένων επιχειρήσεων εστίασης και έχει ως μέλη της μόνο φυσικά πρόσωπα, τα οποία δραστηριοποιούνται με οποιονδήποτε τρόπο ή έχουν επαγγελματική ή επιστημονική σχέση με αυτές τις επιχειρήσεις (άρθρο 5 παρ.1^ο και άρθρο 6 παρ. 1 και 2 του καταστατικού της). Κατόπιν αυτού ζήτησε να τεθεί στα αρχεία η παρούσα υπόθεση μεσολάβησης ελλείψει νομιμοποίησης της εργοδοτικής οργάνωσης και μη ικανότητάς της για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

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

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

- Από το Καταστατικό του Συνδέσμου Επώνυμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ) προκύπτει ότι ως συνδεδεμένα μέλη του είναι μεγάλες και επώνυμες αλυσίδες εστίασης, τα οποία μετέχουν στη Γενική Συνέλευση (χωρίς δικαίωμα ψήφου), καταβάλουν εισφορές και μάλιστα ποσοτικά μεγαλύτερες από αυτές των φυσικών προσώπων και μετέχουν σε όλες τις δραστηριότητες της Ένωσης και στις επιτροπές και ομάδες εργασίας, Εξάλλου, πολλά εκ των τακτικών μελών – φυσικά πρόσωπα συμπίπτουν και είναι τα ίδια πρόσωπα που μετέχουν και ως εκπρόσωποι των νομικών προσώπων, γεγονός που καταδεικνύει ότι αφενός μεν έχουν οργανική –

οργανωτική σχέση με τις υπόψη εταιρείες αφετέρου ότι μετέχουν στην Ένωση υπό τη διπλή ιδιότητα (τακτικό μέλος και εκπρόσωπος συνδεδεμένου μέλους).

- Από την επισκόπηση του σκοπού της ΣΕΠΟΑ (άρθρο 3 του καταστατικού), προκύπτει ότι η όλη δραστηριότητά της εστιάζεται στην εκπροσώπηση εργοδοτικών συμφερόντων και ως τέτοια εντοπίζονται (ενδεικτικά): η προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας, παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και ο σχεδιασμός της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων.

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

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

συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων θέτει ένα πρόσθετο όρο ικανότητας, την αντιπροσωπευτικότητα (άρθρο 6 παρ. 1 στ. α' ν. 1876/90). Από πλευράς εργοδοτών, λοιπόν, οι κλαδικές σσε συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τον αντίστοιχο κλάδο στο πεδίο ισχύος αυτών των σσε. Αν στο πεδίο δραστηριότητας των οργανώσεων αυτών, που προσδιορίζεται από το καταστατικό τους, εμπίπτει το πεδίο ισχύος της κλαδικής σσε, αν επομένως υπάρχει ειδική εργοδοτική οργάνωση στον κλάδο στον οποίο ανήκουν οι επιχειρήσεις, την ικανότητα έχει η εργοδοτική οργάνωση, στην οποία ανήκουν οι εργοδότες. Ο καθορισμός της αρμοδιότητας των εργοδοτικών οργανώσεων υπακούει στην ανάγκη σύναψης σσε και κατά τούτο έχει παρακολουθηματικό και συμπληρωματικό χαρακτήρα σε σχέση με την αρμοδιότητα των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Δεν πρόκειται μόνο για την ιδιορρυθμία που παρουσιάζει ο εργοδοτικός συνδικαλισμός αλλά κυρίως για το γεγονός ότι ο βασικός σκοπός της ρύθμισης των ζητημάτων ικανότητας και αρμοδιότητας των εργοδοτικών οργανώσεων συνίσταται στη διευκόλυνση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων να βρίσκουν εργοδοτικό διαπραγματευτή. Ειδικότερα, για τις αρμόδιες για σύναψη κλαδικών σσε εργοδοτικές οργανώσεις ο νόμος αναφέρεται απλώς σε «εργοδοτικές οργανώσεις» χωρίς τους όρους που θέτει για την εργατική πλευρά.

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

φορέων της συλλογικής αυτονομίας. Το μη επιτρεπτό της παραίτησης από την ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή την ικανότητα να αποτελεί μια οργάνωση μέρος συλλογικής διαφοράς συμφερόντων με την υποχρέωσή της για διαπραγματεύσεις και τη συμμετοχή της στις διαδικασίες ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. αποτελεί ειδική εφαρμογή του αξιώματος, σύμφωνα με το οποίο δεν επιτρέπεται παραίτηση του προσώπου από την ικανότητα να αποκτά δικαιώματα ή να αναλαμβάνει υποχρεώσεις. Αλλά και για λόγους προστασίας της συλλογικής αυτονομίας που απονέμει το άρθρο 22 παρ. 2 Σ και της ελευθερίας δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 23 Σ), η ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας εκφεύγει της εσωτερικής (=καταστατικής) αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και για τον πρόσθετο αυτό λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν μπορούν να παραιτούνται έγκυρα από την ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Για ανάλογους λόγους δεν είναι δυνατή ούτε η παραίτηση μιας οργάνωσης από τον συνδικαλιστικό της χαρακτήρα που προκύπτει από τη συνδρομή των στοιχείων που ορίζονται με αναγκαστικού δικαίου διατάξεις. Από την άλλη πλευρά, ο συνδικαλιστικός χαρακτήρας μιας οργάνωσης δεν αποκτάται με ρήτρες νομικού χαρακτηρισμού που, τυχόν, περιέχονται στο καταστατικό της οργάνωσης αλλά εξαρτάται από το αν με βάση τους καταστατικούς σκοπούς της προστατεύει και προάγει τα συμφέροντα των μελών της κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο Σύνταγμα και τους κοινούς νόμους για την οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

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

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

Εκτός από όσα αναπτύχθηκαν προφορικά στις επιμέρους συναντήσεις και καταγράφηκαν στα πρακτικά διαιτησίας και τα ακόλουθα στοιχεία:

- 1.** Τη σημαντικότερη απόκλιση των θέσεων των μερών και σαφή αδυναμία σύγκλισης απόψεων.

2. Τις απόψεις των μερών και την αιτιολογία των απόψεων τους με βάση τα στοιχεία, που προσκόμισαν κατά τη διαδικασία μεσολάβησης και εκείνη της διαιτησίας.
3. Όλα τα οικονομικά στοιχεία και λοιπά έγγραφα που προσκόμισαν τα μέρη.
4. Την από 25.9.2018 (αριθμ. πρωτ. Μ-Δ: 398/20Μ) Αίτηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων προς τον Ο.ΜΕ.Δ., μετά την αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων με την οποία ζητά την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης.
5. Τα από 21.1.2019 και 2.4.2019 πρακτικά διαιτησίας, όπως και το από 6.11.2018 πρακτικό μεσολάβησης, τα οποία αποτυπώνουν τις προσπάθειες που κατεβλήθησαν για σύγκλιση των απόψεων και των θέσεων των μερών.
6. Την από 23.11.2018 (αρ. πρωτ. Μ-Δ 507) έκθεση μεσολάβησης.
7. Την υπ' αριθ. πρωτ. Μ-Δ 517/06Δ/27.11.2018 αίτηση, με την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) προσέφυγε στη Διαιτησία.
8. Τα Υπομνήματα που υποβλήθηκαν από τις δύο πλευρές κατά το στάδιο της μεσολάβησης και κατά το στάδιο της διαιτησίας.
9. Το γεγονός ότι ο όρος «επαγγελματική οργάνωση» έχει ειδικότερο και συγκεκριμένο περιεχόμενο: κατά το άρθρο 10 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 87/1948, η οποία κυρώθηκε με το Ν.Δ. 4204/1961, σημαίνει «πάσαν οργάνωσιν εργοδοτών ή εργαζομένων, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών», ανεξαρτήτως οργανωτικής ή νομικής μορφής.

Τούτο δεν σημαίνει ότι οι «εργοδοτικές οργανώσεις» πρέπει να έχουν αποκλειστικό σκοπό την προαγωγή και προάσπιση των εργοδοτικών και μόνο συμφερόντων των μελών τους. Αυτός ο σκοπός μπορεί να συνυπάρχει και με άλλους σκοπούς των εν λόγω οργανώσεων, χωρίς να αίρεται εξ αυτού του λόγου ο κατά την έννοια της ως άνω Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας χαρακτήρας τους ως «εργοδοτικών». Αυτό άλλωστε ανταποκρίνεται στη φύση του πράγματος, δεδομένου ότι εργοδότες είναι κατά κανόνα εμπορικές, βιομηχανικές κ.λ.π. επιχειρήσεις, που είναι εύλογο να επιδιώκουν με οργανώσεις, τα επιχειρηματικά τους συμφέροντα στο σύνολο τους (πρβλ. Γνωμοδότηση Φ. Δωρή, σ. 10 επί υποθέσεως ΔΑ 37/2009). Ο προσδιορισμός πάντως, της εργοδοτικής φύσης μιας οργάνωσης δεν ανάγεται στον υποκειμενικό αυτοχαρακτηρισμό της, έστω και μέσω του καταστατικού της, αλλά αντικειμενικά, από το εάν, δηλαδή, περιλαμβάνεται στους καταστατικούς σκοπούς της η προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των εργοδοτών. Κατ' αρχάς ο νόμος δεν απαιτεί ορισμένη νομική μορφή και δη σωματειακή για να χαρακτηριστεί ένα νομικό πρόσωπο

ως εργοδοτική οργάνωση. Πρακτική και ουσιαστική σημασία έχει όχι απλώς ποία νομική φύση και σκοπό ορίζει το καταστατικό για το συγκεκριμένο νομικό πρόσωπο, αλλά το ποία δραστηριότητα ασκεί και αναπτύσσει αυτό εν τοις πράγματι - έστω και εμμέσως, αλλά σαφώς - και εις την συγκεκριμένη περίπτωση, σε ποίες ενέργειες προβαίνει αλλά και ποία ενεργό ανάμειξη έχει ο ΣΕΠΟΑ στον κλάδο του επισιτισμού (βλ και Γνωμοδότηση από 27.7.2009 Αντωνίου Ταμπάκη σε σχέση με την 39/2008 ΔΑ, και σχετικά βλ. και Βικτωρία Δούκα, Εργοδοτική οργάνωση: Αυτοπροσδιορισμός ή νομικός χαρακτηρισμός; Η κατάρτιση σ.σ.ε.: Σκοπός ή μέσο της εργοδοτικής οργάνωσης; ΕΕργΔ 68 (2009), 745 - 768, όπου και παραπομπές).

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

Με δεδομένο όμως **α)** ότι στον κλάδο του επισιτισμού υφίσταται ήδη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των οργανωμένων αλυσίδων εστίασης», με βάση την υπ' αριθμό ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΠΕΝΤ. 3/2018 του Ο.ΜΕ.Δ. (του άρθρου 16 Α του ν. 1876/1990), **β)** ότι οι νέες επιχειρηματικές συσσωματώσεις, που αναπτύσσονται από διάφορες επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, δεν δημιουργούν αυτοδίκαια νέο κλάδο οικονομίας, αφού δεν αναπτύσσουν συνολικά διασυνδεδεμένες και ποιοτικά διαφοροποιημένες δομές, οι οποίες να μεταλλάσσουν την υφιστάμενη επαγγελματική απασχόληση από τον κλάδο του επισιτισμού ή του τουρισμού ή των ζαχαροπλαστείων, που σήμερα αυτοτελώς καλύπτονται από κλαδικές ρυθμίσεις και **γ)** ότι η οικονομική κατάσταση δεν έχει μεταβληθεί ουσιαστικά σε σχέση με την προηγούμενη ρύθμιση της ΔΑ 3/2018 πεντ. Πράγματι, η εξέταση ορισμένων βασικών μακροοικονομικών στοιχείων που παρέχει η Ελληνική Στατιστική Αρχή πείθει για το γεγονός αυτό. Ενδεικτικά, η σύγκριση του Μέσου Ετήσιου Δείκτη Καταναλωτή κάθε έτους, με τον αντίστοιχο δείκτη του προηγούμενου έτους ήταν -0,8% το έτος 2016 και 1,1% το 2017. Το στοιχείο αυτό της εξέλιξης των τιμών στο διετές διάστημα που μεσολάβησε μεταξύ της ρύθμισης του 2016 κι εκείνης του 2018 καταδεικνύει ότι δεν υφίσταται αξιοσημείωτη μεταβολή στο πεδίο τούτο. Άλλωστε, οι προσφεύγουσες εργοδοτικές οργανώσεις δεν επικαλέστηκαν, ούτε προσκόμισαν, κατά το στάδιο της διαδικασίας που προηγήθηκε της απόφασης αυτής νέα οικονομικά στοιχεία, τα οποία ενδεχομένως θα κλόνιζαν την αιτιολογία της.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Κατόπιν των ανωτέρω, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας βασίστηκε ιδίως στην με αριθμό 3/2018 Απόφαση της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., ως την πλέον πρόσφατη ρύθμιση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης, και αποφάσισε τα ακόλουθα:

«Α. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης όλης της χώρας.

Β. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

1. Ειδικότερα υπάγεται:

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

περίπτωση ΙΙ) Το προσωπικό των καφενείων, καφέ-σνακ μπάρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, λεσχών, κυλικείων, εντευκτηρίων, καφεζαχαροπλαστειών, καφεζυθοζαχαροπλαστειών, γαλακτοπωλείων, φάστ-φούντ, ντισκοτέκ, καφωδείων, μπουάτ, μπουραριών και καφετεριών, πάμπς (pubs), πιάνο μπάρ, καταστημάτων χορτοφαγίας και ποικίλων εδεσμάτων και κάθε εν γένει καταστήματος όπου λειτουργεί τμήμα καφετερίας, πιτσαρίας, ζαχαροπλαστείου και λοιπών μικτών ή συναφών τοιούτων, ανεξάρτητα της αδειας λειτουργίας τους.

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

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

4. Ως καταστήματα και κέντρα πολυτελείας Α, Β και Γ κατηγορίας νοούνται τα καταστήματα τα οποία λειτουργούσαν με τις αντίστοιχες κατηγορίες μέχρι την έκδοση της Αγορανομικής Διάταξης με αριθμό 16/92.

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

Διευκρινίζεται ότι Μπάρμαν είναι ο μισθωτός εκείνος ο οποίος ως βασική απασχόληση έχει την μέριμνα και φροντίδα για τον έγκαιρο εφοδιασμό του μπαρ με

τα εκάστοτε αναγκαία ποτά, μπίρες, μεζέδες κ.λπ. από την αποθήκη και την κουζίνα του καταστήματος τα οποία σερβίρει εις τους ορθίους ή τους καθημένους έμπροσθεν του Μπαρ πελάτες καθώς και εις τους σερβιτόρους του καταστήματος με την παραλαβή παρ' αυτών των μαρκών ή σημειωμάτων ίσης αξίας προς τα σερβιριζόμενα είδη.

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

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

Γ. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

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

Κεφάλαιο Α': Καταστήματα περίπτωσης i

| Προσωπικό κουζίνας | € |
|------------------------------|---|
| Αρχιμάγειρος | 940,76 |
| Μάγειρος Α' | 737,73 |
| Μάγειρος Β' | 683,94 |
| Μάγειρος Γ' | 682,11 |
| Μπουφετζής | 680,26 |
| Λαντζέρης | 667,52 |
| Ψήστης, ντονερτζής | 667,52 |
| Σερβιτόροι-Βοηθοί σερβιτόρων | Αμείβονται με βάση το άρθρο 54 του Ν. 2224/1994 |
| Λοιπό προσωπικό | € |
| Μπάρμαν | 742,96 |
| Βοηθός μπάρμαν | 669,31 |
| Αποθηκάριος | 672,44 |

| | |
|-------------------------|--------|
| Πωλητές φαγητών, ταμίες | 680,35 |
|-------------------------|--------|

Κεφάλαιο Β': Καταστήματα περιπτώσεως ΙΙ

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

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

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

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

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

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

Κεφάλαιο Δ: Αμοιβή Σερβιτόρων

1. α) Στους σερβιτόρους και τους βοηθούς και των δύο περιπτώσεων καταστημάτων (περιπτώσεις Ι και ΙΙ) τους απασχολούμενους κατά τις Κυριακές, εξαιρετές εορτές και νύκτες, χορηγείται από τον εργοδότη τους προσαύξηση εκ ποσοστού 75% και 25% αντιστοίχως, υπολογιζόμενη επί του ισχύοντος γενικού κατωτάτου νομίμου ημερομισθίου.

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

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

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

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

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

E. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

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

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

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

γ) Στους σερβιτόρους και βοηθούς σερβιτόρους, εστιατορίων & συναφών επαγγελματιών χορηγείται επίδομα γάμου εκ ποσοστού 10% υπολογιζομένου επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

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

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

β) **Εποχικής απασχόλησης:** Στο προσωπικό κουζίνας, που εργάζεται

εποχικώς χορηγείται κάθε μήνα επίδομα εποχιακής απασχόλησης εκ ποσοστού 10%, υπολογιζόμενο επί των ως άνω βασικών μισθών.

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

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

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

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

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

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

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

2. Στους υπό του εργοδότη χαρακτηριζομένους ως υπευθύνους διευθυντάς ή αγορανομικώς υπευθύνους χορηγείται προσαύξηση 15% επί του βασικού μισθού των, όστις δεν δύναται να είναι κατώτερος του βασικού μηνιαίου μισθού του μάρμαν από 1-1-2017.

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

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

β) **Ανθυγιεινής εργασίας:** Στους μισθωτούς των καταστημάτων της περ. II τούς απασχολουμένους με την παρασκευή και έψησιν εδεσμάτων ως και εις τούς

πλύντας οιοδήποτε σκεύους τούς απασχολούμενους εις οιονδήποτε διακεκριμένον χώρον, ανεξαρτήτως εάν ο χώρος ούτος είναι κοινός με τον χώρον εψήσεως και παρασκευής, χορηγείται το υπό της υπ' αριθμ. 75/80 αποφάσεως του ΠΔΔΔ Αθηνών προβλεπόμενο επίδομα ανθυγιεινής εργασίας εκ ποσοστού 10% και κατά τας εν αυτή διακρίσεις και προϋποθέσεις.

γ) **Ταμειακό επίδομα Ταμιά** 5%.

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

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

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

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

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

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

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

3. Για τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ισχύουν τα προβλεπόμενα στην ΚΥΑ 19040/1981 και σύμφωνα με το προσάρτημα που έχει τεθεί στην ΕΓΣΣΕ 2010-2012 .

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

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

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

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

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

ΣΤ. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ κ.λπ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Z. Διάφορες παροχές κ.λπ. διατάξεις

(για το προσωπικό της περίπτωσης Ι)

1. Εις άπαν το περί ού η παρούσα προσωπικό της περίπτωσης Ι παρέχεται, πλην του μισθού υποχρεωτικώς τροφή μετά άρτου. Αυτή δέον να είναι επαρκής και καθαρά, χορηγείται δε δύο φορές κατά τον χρόνο της εργασίας εντός του 24ώρου εφ' όσον η εργασία αυτών διαρκεί πέραν των οκτώ ωρών, άλλως άπαξ.

Ειδικότερα το εβδομαδιαίο διαιτολόγιο καθορίζεται ως εξής:

Δευτέρα: Γεύμα: Όσπρια, φρούτο εποχής

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

Τετάρτη: Γεύμα: Λαδερό, φρούτο εποχής

Πέμπτη: Γεύμα: Κρέας, σαλάτα εποχής, φρούτο εποχής

Παρασκευή: Γεύμα: Λαδερό ή όσπρια, φρούτο εποχής

Σάββατο: Γεύμα: Ψάρι, σαλάτα, φρούτο εποχής

Κυριακή: Γεύμα: Κρέας, σαλάτα, φρούτο εποχής.

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

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

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

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

(για το προσωπικό της περίπτωσης ii)

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

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

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

Η. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

2. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας ΔΑ αρχίζει την 28.11.2018 και λήγει την 27.11.2019.»

Ημερομηνία Κατάθεσης στον Ο.Μ.Ε.Δ.: 22 Απριλίου 2019

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΡΕΜΑΛΗΣ

ΤΑ ΜΕΛΗ

ΜΙΡΚΑ (ΜΑΡΙΚΑ) ΚΑΖΙΤΩΡΗ

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα 2/5/2019 με αριθμό π.δ.δ.α. 5 από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο Κ. ΠΑΝΝΕΛΛΗΝΙΑΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟ-ΤΟΥΡΙΣΜΟ Κ. ΚΟΛΕΤΣΗ ΕΙΡΗΝΗ κάτοχο του αριθ. Σ. 292925 της Ταυτότητας που εκδόθη από το ΑΣΤ. ΠΕΡΙΣΣΟΥ την 16/5/1997.

Ο Καταθέτης

ΚΟΛΕΤΣΗ ΕΙΡΗΝΗ

Ο Πρωτοδικωτών Υπάλληλος

