



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
στη Φορολογική Λογιστική και Χρηματοοικονομική
Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διπλωματική Εργασία

Το Πλαίσιο Εργασίας των Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της Χώρας

Του

Δημήτρη Μακρή του Γεωργίου

Επιβλέπων Καθηγητής: Καραγιώργος Θεοφάνης

**Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων**

Μάρτιος 2023

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Την παρακάτω εργασία αφιερώνω στους γονείς μου γιατί ότι είμαι σήμερα το οφείλω σ αυτούς. Επίσης, στην σύζυγό μου Άννα που με στηρίζει σε κάθε βήμα μου.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την σύνταξη και επιμέλεια της συγκεκριμένης εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω, ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο τον κύριο Καραγιώργο Θεοφάνη, για τις πολύτιμες συμβουλές του και για το ενδιαφέρον του.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θέμα της παρούσας εργασίας αποτέλεσε το πλαίσιο εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας. Η δαιδαλώδης και διάσπαρτη θεωρία της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας αυτού του κλάδου έδωσε το έναυσμα για την εκπόνηση της διπλωματική εργασίας, η οποία αποτελεί σύνθεση της προσωπικής μου εμπειρίας και του ενδιαφέροντος μου για την εργατική νομοθεσία των τουριστικών επιχειρήσεων.

Όσον αφορά τη δομή της εργασίας, αρχικά παρουσιάζονται θέματα που απασχόλησαν την ελληνική και ξένη βιβλιογραφία σχετικά με τον ξενοδοχειακό κλάδο, έπειτα γίνεται αναφορά στις γενικές διατάξεις των νόμων που αφορούν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας καθώς και ειδικότερες διατάξεις και συμβάσεις που σχετίζονται με τους όρους αμοιβής και απασχόλησης. Στο τέλος αναπτύσσονται πρακτικά παραδείγματα υπολογισμού μισθοδοσίας ξενοδοχοϋπαλλήλων που σκοπό έχουν να αποτελέσουν ένα πρακτικό οδηγό.

Λέξεις κλειδιά: ξενοδοχεία, τουρισμός, εποχιακή εργασία, ξενοδοχοϋπάλληλοι, μισθοδοσία, εργατική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις

ABSTRACT

The subject of this work was the working framework of hotel employees throughout the country. The labyrinthine and scattered theory of the labor and insurance legislation of this branch gave the impetus for the preparation of the diploma thesis, which is a synthesis of my personal experience and my interest in the labor legislation of tourism enterprises.

With regard to the structure of the work, firstly issues that occupied the Greek and foreign literature regarding the hotel industry are presented, then reference is made to the general provisions of the laws concerning the collective labor agreements of hotel employees throughout the country as well as more specific provisions and agreements related to the terms of pay and employment. At the end, practical examples of calculating the payroll of hotel employees are developed, which are intended to be a practical guide.

Keywords: hotels, tourism, seasonal work, hotel workers, payroll, labor law, collective agreements

Περιεχόμενα

ΑΦΙΕΡΩΣΗ	1
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
ABSTRACT	5
1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	8
1.2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	8
1.3 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	10
3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	20
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	20
3.2 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	20
3.3 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
3.4 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	26
3.5 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΟΧΙΑΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΩΝ	29
3.6 ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΠΟΧΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΞΕΝΟΣΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	30
3.7 Μισθός, ημερομίσθιο	31
3.8 Άδεια.....	31
3.9 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	33
3.10 ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΩΝ	35
3.11 ΑΡΓΙΕΣ.....	36
3.12 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ.....	37
3.13 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ.....	38
4. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ- ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ	39
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	39
4.2 ΣΣΕ ΞΕΝΟΔΟΎΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ.....	39
4.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΥ	42
4.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΠΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ	44

4.5 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥ ΠΑΛΛΗΛΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑΚΗΣ	45
5. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	47
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	49
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	50

1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύεται η ανάγκη εμβάθυνσης στην ανάλυση του νομικού πλαισίου που περιβάλλει τον υπολογισμό μισθοδοσίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Αρχικά, αναλύουμε την σημαντικότητα του ξενοδοχειακού κλάδου στην ανάπτυξη της Ελληνικής οικονομίας, καθώς και την περιπλοκότητα της λειτουργίας των ξενοδοχείων και των επιμέρους τμημάτων τους. Τέλος, παρουσιάζετε συνοπτικά το αντικείμενο της διπλωματικής εργασίας, η ανάλυση δηλαδή, της πολυπλοκότητας υπολογισμού της μισθοδοσίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων.

1.2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Οι επενδύσεις στον τομέα του τουρισμού δημιουργούν έσοδα και θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ινστιτούτου του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων για το 2021, στο τομέα των τουριστικών καταλυμάτων και της εστίασης εργάζονται περίπου 445.000,00 εργαζόμενοι, παρά την πρωτόγνωρη κρίση του Κορωνοϊού.

Τουριστικά καταλύματα είναι οι τουριστικές επιχειρήσεις που υποδέχονται τουρίστες και παρέχουν σε αυτούς διαμονή και άλλες συναφείς προς τη διαμονή υπηρεσίες, όπως εστίαση, ψυχαγωγία, αναψυχή, άθληση. Τα ξενοδοχεία είναι εγκαταστάσεις διαμονής που διαθέτουν χώρους διανυκτέρευσης σε δωμάτια ή σε διαμερίσματα ενός ή δύο ή περισσότερων χώρων με λουτρό, κοινόχρηστους χώρους υποδοχής, παραμονής των πελατών και αίθουσα παροχής τουλάχιστον πρωινού γεύματος (άρθρο 1, Ν.4276/2014).

Όπως αναφέρεται στην παραπάνω παράθεση του άρθρου 1 του νόμου 4276 του 2014, οι υπηρεσίες που παρέχουν τα ξενοδοχεία είναι περίπλοκες, καθώς απαρτίζονται από πολλά τμήματα. Αν σε ένα μόνο τμήμα δημιουργήσει κακή εντύπωση στον πελάτη, αυτό δημιουργήσει προβληματική αξιολόγηση για το σύνολο της μονάδας. Οι σχέσεις των ξενοδοχοϋπαλλήλων με τους πελάτες είναι κύριας σημασίας. Ο πυρήνας της λειτουργίας της ξενοδοχειακής βιομηχανίας είναι οι άνθρωποι, οι οποίοι εξυπηρετούν ανθρώπους (Cannon, Gustafson, 2002:61). Τα ξενοδοχεία απαιτούν προσωπικό ιδιαίτερα εξειδικευμένο, επιδέξιο και άρτια καταρτισμένο επαγγελματικά, καθώς ο βασικός τους σκοπός είναι η προσφορά υψηλών προδιαγραφών υπηρεσίες. Κατά την διαμονή του πελάτη σε μια ξενοδοχειακή μονάδα, η επαφή του με το προσωπικό είναι ο

βασικότερος παράγοντας για την θετική ή αρνητική αξιολόγησή της. Το ευγενικό και χαμογελαστό προσωπικό αναβαθμίζουν την προσφερόμενη υπηρεσία, όταν αυτό συνδυάζεται με αξιόλογες υποδομές και λοιπές υπηρεσίες οδηγεί στην απόλυτη επιτυχία της ξενοδοχειακής επιχείρησης (Κατερίνα Λεκαράκου, 2011).

1.3 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι αρχικά να παραθέσει το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την εργασία στα ξενοδοχεία όλης της χώρας και στην συνέχεια να αναλύσει τα επιμέρους χαρακτηριστικά, που συμβάλουν στην τελική διαμόρφωση του μισθού των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να γνωρίζουμε το σύνολο των ρυθμίσεων που είναι ενεργές και εφαρμόζονται στις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων που είναι ενεργές στον κλάδο.

Οι αρμόδιοι που υπολογίζουν τις μισθοδοσίες των υπαλλήλων στα ξενοδοχεία μπορεί να είναι εκκαθαριστές μισθοδοσίας, υπεύθυνοι εσωτερικοί λογιστές, εξωτερική συνεργάτες και άλλοι. Με την βοήθεια της σύγχρονης τεχνολογίας και των ηλεκτρονικών συστημάτων υπολογισμού μισθοδοσίας, έχει προστεθεί μια νέα δυναμική στο σύγχρονο εκκαθαριστή μισθοδοσίας, παρ' όλα αυτά όλοι οι παραπάνω πρέπει να είναι επαρκώς καταρτισμένοι και να γνωρίζουν σε βάθος τα εργασιακά των ξενοδοχοϋπαλλήλων, καθώς οι αλλαγές στην κείμενη νομοθεσία είναι συνεχής.

Συμπερασματικά, θα περιγράφουμε και θα αναλυθούν οι επιμέρους λεπτομέρειες της σύμβασης των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, που χρίζουν ιδιαίτερης προσοχής. Τέλος θα παρουσιαστούν πρακτικές εφαρμογές μισθοδοσίας για να μελετηθεί πρακτικά η εφαρμογή της νομοθεσίας στις επιμέρους ειδικότητες του κλάδου.

2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Υπήρξαν πολλοί ακαδημαϊκοί, βιομήχανοι και πολιτικοί, οι οποίοι προσπάθησαν να διευκρινίσουν τη φύση ξενοδοχειακού κλάδου αλλά ακόμη δεν υπάρχει ένας γενικά αποδεκτός όρος (Baum, 1995). Σύμφωνα με τον Thompson (Thompson , 2017), τουρισμός είναι η μετατροπή αγαθών και υπηρεσιών από την χώρα υποδοχής με ταξίδια από την χώρα πηγής. Θα μπορούσαμε να καταλήξουμε σε έναν κοινό ορισμό του όρου «Τουρισμός» αν δεχθούμε ότι πρόκειται για μια πολυσύνθετη επιχειρηματική δραστηριότητα της μεταφοράς, διαμονής, εξυπηρέτησης και διασκέδασης των τουριστών. Ο Τουρισμός, λοιπόν, είναι μια γιγάντια βιομηχανία, συνισταμένες της οποίας είναι, οι μονάδες καταλυμάτων (π.χ. ξενοδοχεία, μοτέλ, ενοικιαζόμενα δωμάτια, διαμερίσματα, ξενώνες κλπ), οι επισιτιστικές μονάδες (π.χ. εστιατόρια, ταβέρνες, μπαρ κλπ.), οι επιχειρήσεις μεταφοράς (οι αεροπορικές και οι ναυτιλιακές εταιρείες, οι εταιρείες μεταφοράς επί χερσαίου εδάφους όπως τρένα, λεωφορεία, ακόμη και οι επιχειρήσεις ενοικίασης αυτοκινήτων), τα τουριστικά και ταξιδιωτικά γραφεία και διάφορες άλλες επιχειρήσεις, οι οποίες ικανοποιούν δευτερεύουσες ανάγκες των ταξιδιωτών.

Ο τουρισμός αποτελεί την βαριά βιομηχανία της χώρας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ξενοδοχειακού Επιμελητηρίου, το 2019 λειτούργησαν στη χώρα 856.347 κλίνες. Ως ιστορικό αναφέρεται ότι, στη δεκαετία του 1970 σημαντική αύξηση παρουσίασαν οι κλίνες υψηλών κατηγοριών σε αντίθεση με τη δεκαετία του 1980 κατά την οποία αυξήθηκαν οι κλίνες των μικρότερων κατηγοριών, γεγονός στο οποίο συνέβαλε σε σημαντικό βαθμό ο αναπτυξιακός νόμος 1262/82. Αντίθετα, η δεκαετία του 1990 χαρακτηρίζεται ως η εποχή των επεκτάσεων, των ανακαινίσεων και του εκσυγχρονισμού των υφισταμένων μονάδων, δεδομένου ότι η κρίση που ανέκυψε στον ελληνικό τουρισμό οδήγησε σε μείωση του ρυθμού ίδρυσης νέων ξενοδοχειακών καταλυμάτων. Με αφορμή τους Ολυμπιακούς Αγώνες το 2004, μεγάλος ήταν ο αριθμός των ξενοδοχείων που ανακαινίσθηκαν ή και επεκτάθηκαν, ιδιαίτερα στο νομό Αττικής.

Το 2019 η χώρα μας διαθέτει πλέον 9.917 ξενοδοχειακές μονάδες, συνολικής δυναμικότητας 430.402 δωματίων και 856.347 κλινών. Από το 2000 καταγράφεται σταθερή αναβάθμιση του ξενοδοχειακού δυναμικού. το 2000 τα ξενοδοχεία 5 αστέρων αποτελούσαν μόλις το 6% του συνολικού ξενοδοχειακού δυναμικού. Το 2019 το

ποσοστό των 5 αστέρων ξενοδοχείων έχει ανέλθει στο 21% περίπου του συνολικού ξενοδοχειακού δυναμικού. Ταυτόχρονα μειώνεται και το ποσοστό των ξενοδοχείων που ανήκουν στις 2 χαμηλότερες κατηγορίες, από 44,6% το 2000, σε 28,3% το 2019.

Η ανάλυση του ΙΤΕΠ, με βάση το μέγεθος των ξενοδοχείων δέχεται την παραδοχή ότι μέγεθος από 1 έως 20 δωμάτια χαρακτηρίζει ένα ξενοδοχείο ως οικογενειακό, από 21-50 δωμάτια ως μικρό, από 51 έως 100 δωμάτια ως μεσαίο και από 101 δωμάτια και πάνω ως μεγάλο. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει το συμπέρασμα ότι σχεδόν 80% των ξενοδοχειακών μονάδων είναι οικογενειακές ή μικρές, με δυναμικότητα μέχρι 50 δωμάτια. Χαρακτηριστικό της γενικής αναβάθμισης του ξενοδοχειακού δυναμικού της χώρας, είναι το αυξανόμενο ποσοστό των οικογενειακών ξενοδοχείων (1-20 δωμάτια) που ανήκουν στην κατηγορία των 5 αστέρων.

Ο τουρισμός αποτέλεσε τα χρόνια της κρίσης το ανάχωμα στην ύφεση και την ανεργία και στη συνέχεια οδήγησε την χώρα σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης. Επίσης, η τουριστική βιομηχανία είναι ένας από τους τομείς που παρουσίασαν σημαντικό επενδυτικό ενδιαφέρον. Λόγω δε της μεγάλης διασποράς των τουριστικών προορισμών ανά την χώρα, ο τουρισμός παίζει καταλυτικό ρόλο στην διαμόρφωση του εισοδήματος σε πολλές Περιφέρειες της χώρας. Στον αντίποδα, ο τουρισμός έχει έντονη εποχικότητα λόγω του ότι οι διακοπές που στοχεύουν στην θερινή περίοδο αποτελούν το βασικό τουριστικό προϊόν της χώρας.

Σύμφωνα με το IOBE, ο προκύπτων πολλαπλασιαστής του τουρισμού για την ελληνική τουριστική οικονομία ανέρχεται σε 2,65 που σημαίνει πως για κάθε 1 ευρώ από την τουριστική δραστηριότητα, δημιουργείται έμμεση και προκαλούμενη πρόσθετη οικονομική δραστηριότητα 1,65 ευρώ και άρα, συνολικά, το ΑΕΠ αυξάνει κατά 2,65 ευρώ. Συνεπώς, ο πολλαπλασιαστής της τουριστικής δραστηριότητας κυμαίνεται μεταξύ 2,2 και 2,65 ευρώ.

Σύμφωνα με επιμέρους στοιχεία που παρατίθενται στην έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος, από το 2010 μέχρι το 2018 παρατηρείται ραγδαία αύξηση των ταξιδιωτικών αφίξεων και εισπράξεων, ενώ η ανοδική τάση συνεχίζεται και το 2019. Στο διάστημα αυτό οι ταξιδιωτικές εισπράξεις αυξήθηκαν σωρευτικά κατά 67,4% και οι διανυκτερεύσεις κατά 64,6%, ενώ οι αφίξεις αυξήθηκαν κατά 120%. Την πρόσφατη περίοδο 2016 με 2018, στις έξι κυριότερες χώρες προέλευσης ταξιδιωτών, δηλαδή Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Ηνωμένο Βασίλειο, ΗΠΑ και Ρωσία, αντιστοιχούν το 36,4%

των αφίξεων και το 51,5% των εισπράξεων. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι, ενώ έγινε άνοιγμα σε νέες αγορές, δεν άλλαξε σημαντικά η διάρθρωση και πάνω από το ήμισυ των εσόδων εξακολουθεί να προέρχεται από τις έξι κυριότερες χώρες, καθώς η μέση δαπάνη των επισκεπτών από τις νέες αγορές είναι χαμηλότερη εκείνων από τις παραδοσιακές χώρες προέλευσης. Για τα περισσότερα έτη της περιόδου 2010 με 2018 η αύξηση των εισπράξεων συνδέεται κατά κύριο λόγο με την άνοδο των αφίξεων. Παράλληλα, παρατηρείται μια τάση μείωσης της μέσης διάρκειας παραμονής των ταξιδιωτών, που έχει αρνητική επίδραση στις εισπράξεις. Ειδικότερα, στην αύξηση των εισπράξεων κατά 10,2% για το 2018 συνέβαλαν κατά 10,8% η αύξηση των αφίξεων, κατά 1,9% η αύξηση της μέσης δαπάνης ανά διανυκτέρευση, ενώ αρνητική συμβολή κατά 2,3% προήλθε από τη μείωση της μέσης διάρκειας παραμονής. Ωστόσο, το πρώτο εξάμηνο του 2019 ο κύριος παράγοντας αύξησης των εισπράξεων ήταν η μέση δαπάνη ανά διανυκτέρευση, ενώ οι αφίξεις δείχνουν συγκρατημένο ρυθμό αύξησης σε σχέση με την ίδια περίοδο του 2018. Η διαφοροποίηση αυτή υποδηλώνει μια στροφή σε ταξιδιώτες με δυνατότητα να δαπανήσουν μεγαλύτερο ποσό, γεγονός πολύ σημαντικό για τη μελλοντική πορεία των ταξιδιωτικών εισπράξεων, η οποία δεν πρέπει να βασίζεται μόνο στους αριθμούς των εισερχόμενων ταξιδιωτών. Μεταξύ των κύριων χωρών προέλευσης, η μέση διάρκεια παραμονής και η δαπάνη ανά ταξίδι ήταν υψηλότερες από τους αντίστοιχους συνολικούς δείκτες για τους ταξιδιώτες από τις ΗΠΑ και χαμηλότερες για τους ταξιδιώτες από τη Ρωσία.

Την περίοδο Ιανουαρίου με Οκτωβρίου 2019, η εισερχόμενη ταξιδιωτική κίνηση αυξήθηκε κατά 3,7% και διαμορφώθηκε στις 29.727 χιλιάδες ταξιδιώτες, έναντι 28.680 χιλιάδες ταξιδιωτών την αντίστοιχη περίοδο του 2018. Κατά την επισκοπούμενη περίοδο, η ταξιδιωτική κίνηση από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαμορφώθηκε στις 21.179 χιλιάδες ταξιδιώτες, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 2,8% σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2018, ενώ η ταξιδιωτική κίνηση από τις χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης εμφάνισε άνοδο κατά 5,9% και διαμορφώθηκε στις 8.548 χιλιάδες ταξιδιώτες. Η ταξιδιωτική κίνηση από τις χώρες της ζώνης του ευρώ μειώθηκε κατά 4,0%, ενώ η ταξιδιωτική κίνηση από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτός της ζώνης του ευρώ αυξήθηκε κατά 10,6%. Ειδικότερα, η ταξιδιωτική κίνηση από τη Γερμανία παρουσίασε μείωση κατά 8,2% και διαμορφώθηκε στις 3.907 χιλιάδες ταξιδιώτες, ενώ αυτή από τη Γαλλία αυξήθηκε κατά 1,9% και διαμορφώθηκε στις 1.513 χιλιάδες ταξιδιώτες. Η ταξιδιωτική κίνηση από το Ηνωμένο Βασίλειο επίσης αυξήθηκε

κατά 19,5% και διαμορφώθηκε στις 3.424 χιλιάδες ταξιδιώτες. Τέλος, αναφορικά με τις χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ταξιδιωτική κίνηση από τις ΗΠΑ αυξήθηκε κατά 9,1% και διαμορφώθηκε στις 1.107 χιλιάδες ταξιδιώτες, ενώ αυτή από τη Ρωσία αυξήθηκε κατά 11,6% και διαμορφώθηκε στις 552 χιλιάδες ταξιδιώτες.

Η θετική πορεία του ελληνικού τουρισμού τα τελευταία χρόνια ανακόπηκε απότομα το 2020 ως επακόλουθο της πανδημίας του κορονοϊού που επηρέασε την τουριστική κίνηση σε Παγκόσμιο επίπεδο. Την περίοδο 2020 με 2021 ο ελληνικός τουρισμός σημείωσε απότομη πτώση σε όλα τα βασικά μεγέθη του, κατεγράφη μείωση αφίξεων κατά 53,1% στα 14,7 εκατομμύρια. Η άμεση συνεισφορά του τουρισμού στην οικονομία της χώρας το 2021 εκτιμάται σε 13,2 δισεκατομμύρια ευρώ, μέγεθος που αντιστοιχεί με το 7,2% του ΑΕΠ. Αν συνυπολογίσουμε και τα πολλαπλασιαστικά οφέλη, η συνολική συνεισφορά του τουρισμού στην οικονομία της χώρας το 2021 εκτιμάται μεταξύ 29,0 και 34,9 δισεκατομμυρίων ευρώ, μεγέθη που αντιστοιχούν μεταξύ 15,9% έως 19,1% του ΑΕΠ. Το ΑΕΠ παρουσίασε ετήσια αύξηση κατά 10,6% ή κατά 17.504 εκατομμύρια ευρώ, ενώ η δραστηριότητα του τουρισμού αυξήθηκε σε ετήσια βάση κατά 107,3% ή κατά 6.826 εκατομμύρια άμεσα ή 15.017 με 18.088 εκατομμύρια ευρώ έμμεσα και άμεσα. Το ποσοστό του εισοδήματος της τουριστικής δραστηριότητας που προήλθε από το εξωτερικό ανήλθε σε 88,3% (έναντι περισσότερο από 90% τις προηγούμενες χρονιές), δηλαδή ο τουρισμός παρέμεινε και το 2021 μια κατ' εξοχήν εξαγωγική δραστηριότητα.

Συμπερασματικά, τα τουριστικά μεγέθη της Ελλάδας το 2021 σε σύγκριση με το 2019, σημείωσαν μείωση (αφίξεις -53,1%, διανυκτερεύσεις -43,5% και εισπράξεις -41,6%) ως επακόλουθο της αβεβαιότητας, που επικράτησε για δεύτερο συνεχόμενο έτος στην τουριστική βιομηχανία, και της επιβολής ταξιδιωτικών περιορισμών που επιβλήθηκαν σε παγκόσμιο επίπεδο.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διοικήσεις των ξενοδοχείων σε παγκόσμιο επίπεδο είναι δυσθεώρητες. Η δυσκολία ακριβούς πρόβλεψης της κίνησης της τουριστικής αγοράς, η διαχείριση των τμημάτων της εκάστοτε μονάδας και η ενδυνάμωση, κινητοποίηση και δέσμευση των εργαζομένων είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διοικήσεις των ξενοδοχείων παγκοσμίως. Η διαχείριση και η βέλτιστη κατανομή της εργασίας που εφαρμόζεται στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις έχει ως αποτέλεσμα τη λειτουργία ενός συνόλου τμημάτων, απ το

οποίο σύνολο το καθένα από αυτά έχει την δική του ειδικότητα, αλλά όλα μαζί συντελούν στη τελική και συνολική εικόνα της ξενοδοχειακής μονάδας, αλλά και στην πλήρη ικανοποίηση των πελατών της. Οι αριθμοί των τμημάτων που συμπεριλαμβάνει το κάθε ξενοδοχείο διαφέρει, ανάλογα με το πόσο μεγάλη είναι η μονάδα και τι υπηρεσίες προσφέρει (Huemann, Keegan, & Turner, 2007).

Η απασχόληση στα ξενοδοχεία είναι ιδιαίτερη εξαιτίας της φύσης της εργασίας. Όπως αναφέραμε, μια ξενοδοχειακή μονάδα μπορεί να αποτελείται από πολλά, διαφορετικού τύπου, τμήματα. Αυτή η ποικιλομορφία απαιτεί και διάφορες ειδικότητες εργαζομένων, με διαφορετική εξειδίκευση, συμπεριφορά και ικανότητα. Επιπλέον, η απασχόληση στις ξενοδοχειακές μονάδες παρουσιάζει ιδιομορφίες όπως για παράδειγμα «διακεκομμένα» ωράρια και εποχική απασχόληση (Σταυρινούδης, 2006). Επακόλουθο της εποχικότητας, είναι η περιστασιακή απασχόληση, η υποαπασχόληση και η ανεργία. Αυτό δημιουργεί για την διοίκηση ανθρωπίνων πόρων ένα περιβάλλον εργασίας που απαιτεί συνεχείς ενέργειες για προσέλκυση, επιλογή και εκπαίδευση του προσωπικού (Jolliffe, Farnsworth, 2003).

Ο τελικός στόχος της κάθε διοίκησης είναι η επίτευξη όσο το δυνατόν υψηλότερης ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών σε σχέση με τον ανταγωνισμό. Στην επίτευξη του σκοπού αυτού τον ρόλο κλειδί κατέχει η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (Haynes, Fryer 2000). Σκοπός της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι να παρακινήσει και να κατευθύνει κατάλληλα το προσωπικό ώστε να επιτύχει τη μέγιστη απόδοση του. Η διαχρονική επιτυχία της επιχείρησης βασίζεται στην κατάλληλη εκπαίδευση και διαρκείς ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού της (Jafari, Fayos-Sola, 1995).

Σκοπός της εκπαίδευσης στην εργασία είναι να προσαρμόσει την συμπεριφορά του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο. Η εκπαίδευση των εργαζομένων δημιουργεί ωφέλεια στο σύνολο στον οργανισμό, καθώς τόσο η διοίκηση όσο και οι πελάτες επωφελούνται από την ύπαρξη κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού (Cannon, Gustafson, 2002:61). Επιπλέον, ο εκπαιδευμένος εργαζόμενος, είναι σε θέση να γνωρίζει πολύ καλύτερα τους κανόνες ασφαλείας της επιχείρησης. Έτσι, μειώνεται κατά πολύ η πιθανότητα ατυχημάτων και ελαχιστοποιείται η πιθανότητα σοβαρών ατυχημάτων. Αυτό οδηγεί σε μειωμένα κόστη επίβλεψης, αλλά και αποζημιώσεων

εργατικών ατυχημάτων. Επιπρόσθετα, τα οφέλη από την άρτια εκπαίδευση του προσωπικού είναι και μακροπρόθεσμα, καθώς σε μελλοντικές κρίσεις το εκπαιδευμένο προσωπικό μπορεί να αντιδράσει πολύ πιο ευέλικτα και αποτελεσματικά. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της κρίσης του κοροναϊού και η εφαρμογή αυστηρών κανόνων λειτουργίας στις ξενοδοχειακές μονάδες, όπου το προσωπικό των ξενοδοχείων έπρεπε να προσφέρουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες κάτω από δρακόντεια μέτρα υγιεινής και αυτοπροστασίας.

Επιπρόσθετα, ο εργαζόμενος που έχει εκπαιδευτεί, μπορεί να αναλάβει περισσότερες πρωτοβουλίες και να αποκτήσει πολλαπλές ικανότητες, με αποτέλεσμα να μπορέσει μελλοντικά να στελεχώσει και θέσεις με περισσότερες ευθύνες ή ακόμα να αναλάβει διοικητικά καθήκοντα σε περίπτωση που κάτι τέτοιο γίνει απαιτητό. Ακόμη, οι επιχειρήσεις που οργανώνουν μια δομή που βασίζεται στην εκπαίδευση του προσωπικού και στην απόκτηση νέων ικανοτήτων είναι σε θέση να προσελκύει υψηλότερης ποιότητας εργαζομένους, οι οποίοι από την πλευρά τους επιθυμούν να αποκτήσουν εργασιακές δεξιότητες. Συμπερασματικά, η ύπαρξη ενός ολιστικού μοντέλου εκπαίδευσης σε έναν οργανισμό, οδηγεί στην δημιουργία θετικής κουλτούρας που προσανατολίζεται στην διαρκείς βελτίωση της απόδοσης μέσα στην οργάνωση (Μπουραντάς - Παπαλεξανδρή, 2002:271).

Ένας νέος κίνδυνος που έχουν να αντιμετωπίσουν οι ξενοδοχειακές μονάδες είναι αυτός της έλλειψης προσωπικού, καθώς η απασχόληση αυξάνεται σταδιακά μετά την κρίση του κοροναϊού σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Τόσο τα Καταλύματα και η Εστίαση τα οποία παρουσίασαν πιο έντονη τάση όσο και οι Λοιποί Κλάδοι κατέγραψαν το 2021 αύξηση της απασχόλησης 12,4% και 4,0% αντίστοιχα σε σύγκριση με το 2020. Η απασχόληση στα Καταλύματα και την Εστίαση σημειώνει αύξηση την περίοδο 2012 - 2021, με μέσο ετήσιο ρυθμό 2,0%. Η τάση αυτή φαίνεται να ανακόπτεται από το 2020 και μετά κυρίως λόγω της πανδημίας και των επιπτώσεων της στην τουριστική βιομηχανία, με αποτέλεσμα το σύνολο της απασχόλησης στα Καταλύματα και την Εστίαση να αριθμεί περίπου στους 324,5 χιλιάδες εργαζομένους, επιστρέφοντας ουσιαστικά σχεδόν στα επίπεδα του 2015. Παρόλα αυτά, η συμμετοχή των Καταλυμάτων και της Εστίασης στην απασχόληση ανέβηκε από 8,1% το 2012 σε 10,8% το 2021, υπερκαλύπτοντας τις απώλειες που σημειώθηκαν το 2020. Συνολικά, η απασχόληση στα Καταλύματα και την Εστίαση αντιπροσωπεύει το 10,0% της πλήρης και το 19,8% της μερικής απασχόλησης του 2021.

Μελετώντας τα παραπάνω στατιστικά και έχοντας σαν δεδομένο την ιδιαίτερη φύση της εργασίας και την ανάγκη προσεκτικής εκπαίδευσης του προσωπικού, γίνεται κατανοητό ότι οι εκάστοτε διοικήσεις των ξενοδοχείων σε συνεργασία με τα τμήματα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων πρέπει να καταλήξουν στον σχεδιασμό αξιόπιστων συστημάτων προσέλκυσης προσωπικού και ανταποδοτικών μισθολογικών απολαβών.

Η διαδικασία της προσέλκυσης προσωπικού έχει ως βασική προϋπόθεση τη βαθύτερη γνώση του ανθρώπινου δυναμικού που είναι απαραίτητο στην επιχείρηση, την πρόβλεψη των αναγκών και αλλαγών με βάση το παράδειγμα των προηγούμενων ετών και τις προσδοκίες του μέλλοντος, τη γνώση του προφίλ του στελέχους που θα ταίριαζε περισσότερο σε κάθε θέση (Κανελλόπουλος, 1991:60). Η διαδικασία πρέπει να είναι προσεκτικά σχεδιασμένη, καθώς θεωρείται από τις πιο σημαντικές σε μια εταιρεία. Ο ανταγωνισμός προσέλκυσης προσωπικού που παρατηρείται στον κλάδο του Τουρισμού και επισιτισμού έχει μεγάλη ένταση, καθώς αντλούν υποψηφίους από κοινές «δεξαμενές» με άλλους κλάδους, αλλά και λόγω της έντονης εποχικότητας. Στο πρόβλημα συμβάλει και το πρόβλημα της υπογεννητικότητας στην χώρα μας, το οποίο τείνει να βαθαίνει με το πέρασμα του χρόνου. Έτσι, οι διοικήσεις ανθρώπινου δυναμικού δημιουργούν ένα πρόγραμμα, με το οποίο γίνονται ξεκάθαρες οι απαραίτητες ειδικότητες, τα προσόντα που απαιτούνται για κάθε μια από αυτές, οι γεωγραφικές πηγές προσέλκυσης των υποψηφίων, όπως η τοπική κοινωνία και όμορες περιοχές. Επιπλέον, επιλέγουν τα μέσα ενημέρωσης που θα χρησιμοποιηθούν για την προσέλκυση προσωπικού, όπως τα social media το internet κ.α., ακόμη στην κατεύθυνση αυτή μπορούν να χρησιμοποιηθούν και οι τουριστικές σχολές εκπαίδευσης μέσω των ενημερωτικών ημερίδων που διοργανώνουν. Τέλος, το τμήμα του ανθρωπίνου δυναμικού πρέπει να σχεδιάσει το σύστημα απολαβών του προσωπικού, με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι σε θέση να προσελκύσουν υποψηφίους στο ανταγωνιστικό περιβάλλον του σήμερα, αλλά ταυτόχρονα να η μισθοδοσία των τελικών υπαλλήλων να κινείται στα πλαίσια που θέτει η οικονομική υπηρεσία.

Κάθε παροχή που δίνεται σε έναν εργαζόμενο για την εργασία του αποκαλείται μισθός. Η παροχή αυτή μπορεί να είναι χρήματα αλλά και είδος, όπως για παράδειγμα τροφή ή στέγη. Η αμοιβή, λοιπόν, καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και ορίζεται από βάση των συλλογικών συμβάσεων ή του νόμου. Σύμφωνα με τον νόμο στην έννοια του μισθού συμπεριλαμβάνεται και κάθε επιπρόσθετη παροχή που καταβάλει ο εργοδότης τακτικά και αδιάλειπτα. Ως μέρος του τακτικού μισθού εννοούμε και όλα εκείνα τα

επιδόματα, δώρα, υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και κάθε άλλης παροχής εφόσον αυτά καταβάλλονται τακτικά και νόμιμα. Ο Αστικός Κώδικας υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλλει στον εργαζόμενο το συμφωνημένο μισθό, αυτόν, δηλαδή, που συνομολογείται ανάμεσα στις δυο πλευρές, η τον συνήθη, δηλαδή αυτόν που ορίζει ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας σε ορισμένο τόπο για μισθωτό που έχει συγκεκριμένα προσόντα (Καραγιώργος, 2015).

Είναι γενικά παραδεκτό ότι το μισθολογικό κόστος στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κυμαίνεται στο 35% περίπου του μικτού, που είναι φυσικά λογικό καθώς στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών παρατηρείτε υψηλό κόστος εργασίας. Στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις οι παράγοντες που επηρεάζουν την διαμόρφωση των μισθών είναι αρκετοί και διαφέρουν ανάλογα με την εποχικότητα της κάθε επιχείρησης. Παρ' όλα αυτά εντοπίζονται πιο συγκεκριμένοι παράγοντες επιρροής που μπορούν να ομαδοποιηθούν σε αυτούς που προέρχονται από εξωγενείς παράγοντες και σε αυτούς που αφορούν κυρίως την εσωτερική δομή της κάθε επιχείρησης. Αρχικά, η κυβερνητικές αποφάσεις για την διαμόρφωση των μισθών είναι απ' τους κύριους παράγοντες επηρεασμού των μισθών. Επιπλέον τα αρμόδια υπουργία νομοθετούν και καθορίζουν όλα εκείνα τα επιμέρους μέτρα που ορίζουν τον τελικό μισθό, όπως δώρα, επιδόματα, άδειες, υπερωρίες, αλλά καθορίζουν και όλους τους μη μισθολογικούς όρους που συμβάλουν στο τελικό μισθολογικό κόστος. Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι υπεύθυνοι για τις διαπραγματεύσεις των συλλογικών συμβάσεων. Ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων καθορίζει και αυτός το ύψος των μισθών. Από την άλλη κάθε επιχείρηση στο εσωτερικό της περιβάλλον διαμορφώνει μια κουλτούρα για τους όρους εργασίας και αμοιβής των υπαλλήλων της. Μέσα στο πλαίσιο σχεδιασμού της προσέλκυσης προσωπικού, πέραν των αντικειμενικών ζητημάτων που θέτει η επιχείρηση για λειτουργήσει εύρυθμα, βασικός στόχος είναι να καταλήξει σε αμοιβές οι οποίες να θεωρούνται δίκαιες απ' όλες τις πλευρές και να καταφέρει εν τέλει ο μισθός αυτός να προσελκύσει και να παρακινήσει τους εργαζομένους να παράσχουν ποιοτικές υπηρεσίες. Τέλος, είναι απαραίτητο οι μισθωτοί να μπορούν να κατανοούν τον τρόπο με τον αμείβονται και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν τα συστήματα υποκίνησης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001).

Η εμπειρική γνώση που έχει αποκτηθεί από την μακροχρόνια ενασχόληση με τον ξενοδοχειακό κλάδο έχει αποδείξει ότι, όπως και στους περισσότερους κλάδους της

οικονομίας, υπάρχουν ευδιάκριτες φυλετικές διακρίσεις. Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις προσφέρουν κυρίως εργασιακές θέσεις που δεν θέτουν ως προαπαιτούμενο την ύπαρξη ανώτερης σχολικής εκπαίδευσης, οι οποίες καλύπτονται σε συντριπτικό βαθμό από γυναίκες. Αντιθέτως είναι πολύ λιγότερες οι θέσεις που απαιτούν υψηλής απόδοσης εκπαίδευση, οι οποίες στελεχώνονται από τον αντρικό πληθυσμό στο μεγαλύτερο ποσοστό. Επιπλέον, οι ειδικότητες που απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο σχολικής εκπαίδευσης χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερο ποσοστό εποχικότητας, μερικής απασχόλησης και αμείβονται με μικρότερους μισθούς. Παρατηρείται, λοιπόν, μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σύνολο των ξενοδοχειακών και τουριστικών επιχειρήσεων της χώρας. Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της εργασίας και κατ'επέκταση των μισθών φαίνεται νομικά ισχυρό, όμως η έλλειψη αποτελεσματικού ελεγκτικού μηχανισμού ουσιαστικά δίνει το περιθώριο καταστρατήγησης της νομοθεσίας. Έτσι, στην πράξη μεγαλώνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ η νομοθεσία θα έπρεπε ουσιαστικά να μειώνει αυτό το χάσμα και να αμβλύνει τις ανισότητες. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην χώρα μας κυμαίνεται στο 13% και είναι το 7 μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το 6 μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Είναι πλέον βέβαιο ότι σε παγκόσμιο επίπεδο ο τουρισμός είναι μια πολύ επικερδής βιομηχανία που συμβάλλει τα μέγιστα στην ανάπτυξη των οικονομιών της κάθε χώρας. Μεγάλο ποσοστό των Άμεσων Ξένων Επενδύσεων στην χώρα μας έρχονται από τον τουρισμό, καθώς είναι ένας τομέας στον οποίο η Ελλάδα δεν θα πάψει ποτέ να κεντρίζει το ενδιαφέρον όχι μόνο όσων επιθυμούν να την επισκεφτούν για διακοπές αλλά και των ξένων επενδυτών οι οποίοι βλέπουν ότι κάθε χρόνο η Ελλάδα προσελκύει εκατομμύρια επισκέπτες. Έτσι, η χώρα μας μπορεί να εκμεταλλευτεί στο έπακρο την τουριστική βιομηχανία, αξιοποιώντας τα συγκριτικά της πλεονεκτήματα, αναβαθμίζοντας ποιοτικά τις προσφερόμενες υπηρεσίες της και εν τέλει, δημιουργώντας πολλαπλασιαστικά οφέλη για την αγορά εργασίας με νέες ποιοτικότερες θέσεις και καλύτερους μισθούς.

Παρά την ύπαρξη ιδιαίτερου ενδιαφέροντος για Άμεσες Ξένες Επενδύσεις ένα πολύ μεγάλο αγκάθι για την περαιτέρω δραστηριοποίηση ξένων επενδυτών στην ελληνική οικονομία και φυσικά στον τουρισμό είναι η πολυνομία και η κακονομία. Η γραφειοκρατία και οι καθυστερήσεις που μπορεί να προξενήσει στην υλοποίηση μιας

Άμεσης Ξένης Επένδυσης, που από μόνη της είναι χρονοβόρα, αποτελεί έναν αποτρεπτικό παράγοντα για επενδύσεις (Παπανίκος 2016). Στον φαύλο κύκλο της γραφειοκρατίας προστίθεται και η δαιδαλώδης εργατική νομοθεσία καθώς οι διάσπαρτες νομοθετικές διατάξεις, οι διάφορες αποφάσεις δικαστηρίων και οι αναρίθμητες υπουργικές αποφάσεις, καθιστά την άριστη γνώση της νομοθεσίας σχεδόν αδύνατη.

3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές αρχές που αφορούν το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την μισθοδοσία. Γίνεται μια παρουσίαση βασικών εννοιών που θα χρησιμοποιηθούν στα παρακάτω κεφάλαια για τον υπολογισμό μισθοδοσίας των διάφορων κατηγοριών μισθωτών που απασχολούνται στον ξενοδοχειακό κλάδο.

3.2 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ, των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Στην ουσία πρόκειται για την καθιέρωση υποχρεωτικών αμοιβών για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων. Με τις Σ.Σ.Ε. εξομοιώνονται τόσο οι διαιτητικές αποφάσεις όσο και οι υπουργικές αποφάσεις.

Με σύμβαση ανάμεσα σε εργοδότες ή ένωση εργοδοτών και σε εργαζομένους ή ένωση εργαζομένων (συλλογική σύμβαση εργασίας) μπορούν να καθορίζονται, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του νόμου, οι όροι με τους οποίους θα συνομολογούνται οι επιμέρους συμβάσεις εργασίας των ατόμων ή των ενώσεων που υποβάλλονται στη συλλογική σύμβαση. Η συλλογική σύμβαση απαιτείται να καταρτιστεί εγγράφως. Οι όροι των επιμέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση, είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο, και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης (Αρ.680 Α.Κ.).

Το περιεχόμενο των Σ.Σ.Ε έχει μεγάλο εύρος και διέπονται από το άρθρο 2 του Ν.1876/90 , το οποίο επίσης διέπει και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις.

Οι Σ.Σ.Ε διακρίνονται σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.1876/90 σε:

Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Συνάπτονται από το τριτοβάθμιο σωματείο εργαζομένων την ΓΣΕΕ και τις οργανώσεις των εργοδοτών ΣΕΒ, τη ΓΣΕΒΕΕ, τον ΣΕΤΕ και την ΕΣΕΕ. Με τον πρόσφατο νόμο Ν.4093/2012 τροποποιήθηκε το άρθρο 8, παρ. 1 του νόμου 1876/90 και

από 01/01/2013 οι ΕΓΣΣΕ καθορίζουν τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας των εργαζομένων όλης της χώρας. Επίσης καθορίζεται απ τον ίδιο νόμο ότι ο νόμιμος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο καθορίζεται απ τον υπουργό εργασίας και δεν αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.

Επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές , που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας.

Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

3.3 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Ατομική Σύμβασή εργασίας, ορίζεται μια γραπτή ή προφορική συμφωνία, με την οποία ένας μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να εργαστεί για ένα ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε έναν εργοδότη, φυσικής ή νομικής μορφής, έναντι ενός συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. Οι Ατομικές συμβάσεις διακρίνονται σε, Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας, Συμβάσεις Έργου, Συμβάσεις Ανεξάρτητων Υπηρεσιών, Συμβάσεις Μεσιτείας, Συμβάσεις Εντολής και Συμβάσεις Μαθητείας. Καθώς, όμως, μελετούμε τον κλάδο των ξενοδοχοϋπαλλήλων θα αναλύσουμε τις Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας και τις Συμβάσεις Μαθητείας, που αποτελούν τον κύριο τύπο συμβάσεων.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αρχικά, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί, ότι Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας εφαρμόζεται το σύνολο της εργατικής νομοθεσίας. Βασική προϋπόθεση για την δημιουργία της εν λόγω σύμβασης είναι η ύπαρξη παροχής εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, δηλαδή να βρίσκεται ο εργαζόμενος πραγματικά σε εξάρτηση έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχει αυτή. Συγκεκριμένα, να υποβάλλεται σε νομική (προσωπική) και οικονομική εξάρτηση άλλου προσώπου, ο οποίος καλείται εργοδότης (Αρ. Πάγου 1005/2008, 229/2011, ΕΑΕΔ 2011 σελ. 717). Η νομική και προσωπική

εξάρτηση του εργαζόμενου εκδηλώνεται με την συμμόρφωση του εργαζόμενου στις εντολές και οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας του, πάντα μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια. Επιπλέον, η οικονομική εξάρτηση αφορά την καταβολή μισθού στον εργαζόμενο από τον εργοδότη για τον οποίο παράγεται το οικονομικό αποτέλεσμα της εξαρτημένης εργασίας.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ Η ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΧΟΛΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Το άρθρο 10 του Ν.3667/2008 προβλέπει την έκδοση κοινής απόφασης των Υπουργών Παιδείας, Εργασίας και τυχόν συναρμόδιου Υπουργού, η οποία ρυθμίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις πρακτικής άσκησης ημεδαπών και αλλοδαπών μαθητών και σπουδαστών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τις λεπτομέρειες υλοποίησης, τους φορείς, το ποσοστό, τη διάρκεια, την αμοιβή και τη διαδικασία αναγγελίας στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Βάσει αυτού, εξεδόθη η αριθ. 16802/667/2010 Κ.Υ.Α. η οποία ορίζει τις λεπτομέρειες για την εφαρμογή του ανωτέρω διατάξεων. Τροποποίηση αυτής αποτελεί η αριθ. 9319/2021 Κ.Υ.Α., η οποία ισχύει αποκλειστικά για ημεδαπούς και αλλοδαπούς σπουδαστές και καταρτιζόμενους των σχολών του Υπουργείου Τουρισμού της παρ. 4, του αρθ. 2 του Π.Δ.127/2017.

Η Επιθεώρηση Εργασίας έχει την ευθύνη για την τήρηση των διατάξεων των εν λόγω αποφάσεων και την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασής τους.

Ποιους αφορά

Οι παραπάνω Κ.Υ.Α. αφορούν τους ημεδαπούς και αλλοδαπούς σπουδαστές και καταρτιζόμενους των σχολών του Υπουργείου Τουρισμού της παρ. 4 του άρθρου 2 του Π.Δ.127/2017, οι οποίοι μπορούν να πραγματοποιούν πρακτική άσκηση, όπου αυτή προβλέπεται, σε τουριστικές επιχειρήσεις της χώρας.

Σε περίπτωση εισόδου πολιτών τρίτων χωρών με σκοπό την πρακτική άσκηση, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν.4251/2014, όπως ισχύει, με την επιφύλαξη ευνοϊκότερων διατάξεων, που προκύπτουν α) από διμερείς ή πολυμερείς συμφωνίες,

που συνάπτονται μεταξύ της Ε.Ε. ή της Ε.Ε. και των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αφενός και ενός ή περισσότερων τρίτων χωρών αφετέρου, β) από διμερείς ή πολυμερείς συμφωνίες, που συνάπτονται μεταξύ της χώρας μας ή περισσότερων κρατών μελών και ενός ή περισσότερων τρίτων χωρών.

Ο ασκούμενος δεν καταλαμβάνει θέση εργασίας. Η πρακτική άσκηση πραγματοποιείται σε τμήματα των επιχειρήσεων αντίστοιχα με την ειδικότητα του και υπό την εποπτεία εργαζομένου αντίστοιχης ειδικότητας. Η κάθε Σχολή είναι υποχρεωμένη να καταθέτει στις επιχειρήσεις πρόγραμμα πρακτικής άσκησης και να ελέγχει τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα αυτό.

Επιχειρήσεις όπου πραγματοποιείται πρακτική άσκηση

1. Κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα κατηγορίας 5* αστερών (50 κλινών και άνω), 4* αστερών (60 κλινών και άνω) και 3* αστερών (110 κλινών και άνω) τα οποία πληρούν τις προϋποθέσεις άρτιας λειτουργίας όλων των τμημάτων μιας σωστά οργανωμένης μονάδας και καθιστούν δυνατή την ορθή άσκηση της πρακτικής εκάστης ειδικότητας.
2. Κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα κατηγορίας 5* και 4* αστερών, ανεξαρτήτως αριθμού κλινών, που διαθέτουν σήμα «boutique hotel» που χορηγείται από το Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος (Ξ.Ε.Ε.), τα οποία πληρούν τις προϋποθέσεις άρτιας λειτουργίας όλων των τμημάτων μιας σωστά οργανωμένης μονάδας και καθιστούν δυνατή την ορθή άσκηση της πρακτικής εκάστης ειδικότητας.
3. Εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής οι οποίες διαθέτουν τμήματα συναφή με τις ειδικότητες των ασκούμενων, εφοδιασμένα με τις προβλεπόμενες από το νόμο άδειες λειτουργίας.
4. Τουριστικά γραφεία για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων, στα οποία ο αριθμός των απασχολούμενων είναι τρία (3) άτομα και άνω, όπως αυτό αποτυπώνεται κάθε φορά στη τρέχουσα ισχύουσα κατάσταση ενεργού προσωπικού που τηρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.
5. Αρτοποιεία και εργαστήρια ζαχαροπλαστικής, για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων, τα οποία είναι πλήρως οργανωμένα από πλευράς εγκαταστάσεων και απασχολούν στην ειδικότητα τέσσερα (4) άτομα κατ' ελάχιστο, όπως αυτό αποτυπώνεται κάθε φορά στη τρέχουσα ισχύουσα κατάσταση ενεργού προσωπικού που τηρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

6. Εστιατόρια, για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων, τα οποία διαθέτουν το Ειδικό Σήμα Ποιότητας Ελληνικής Κουζίνας, είναι πλήρως οργανωμένα από πλευράς εγκαταστάσεων και απασχολούν στην ειδικότητα πέντε (5) άτομα κατ' ελάχιστο, όπως αυτό αποτυπώνεται κάθε φορά στη τρέχουσα ισχύουσα κατάσταση ενεργού προσωπικού που τηρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.
7. Ναυλομεσιτικά γραφεία, για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων, στα οποία ο αριθμός των απασχολουμένων είναι τρία (3) άτομα και άνω, όπως αυτό αποτυπώνεται κάθε φορά στη τρέχουσα ισχύουσα κατάσταση ενεργού προσωπικού που τηρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.
8. Εταιρείες Κρουαζιέρας για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων.
9. Εταιρείες Γενικών Αντιπροσώπων Πωλήσεων (G.S.A. General Sales Agents) για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων.
10. Αεροπορικές εταιρείες για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων.
11. Εταιρείες επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων.
12. Γραφεία ενοικίασεως αυτοκινήτων, για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων, στα οποία ο αριθμός των απασχολουμένων είναι πέντε (5) άτομα και άνω.
13. Εταιρείες διαχείρισης ξενοδοχείων, καθώς και εταιρείες διαχείρισης αεροδρομίων για τους ασκούμενους συναφών ειδικοτήτων.

Ειδικότερα οι σπουδαστές ή καταρτιζόμενοι των σχολών του Υπουργείου Τουρισμού δύναται να πραγματοποιούν πρακτική άσκηση και σε επιχειρήσεις των ανωτέρω κατηγοριών της ημεδαπής ή με έδρα σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο του κράτους – μέλους υποδοχής για την πρακτική άσκηση.

Πέραν των ανωτέρω κατηγοριών επιχειρήσεων, οι σπουδαστές και καταρτιζόμενοι δύναται να τοποθετηθούν και σε άλλες επιχειρήσεις του τουριστικού τομέα, εφόσον τεκμηριωθεί η συνάφεια του αντικειμένου της επιχείρησης με την ειδικότητα του πρακτικά ασκούμενου, κατόπιν εισήγησης των Διευθυντών των εκπαιδευτικών μονάδων του Υπουργείου Τουρισμού προς την αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Τουρισμού και κατόπιν σχετικής έγκρισης.

Το ποσοστό των πρακτικά ασκούμενων που τοποθετούνται σε όλες τις κατηγορίες των επιχειρήσεων δεν δύναται να υπερβαίνει το δεκαεπτά τοις εκατό (17%) του τακτικού

προσωπικού τους και σε κάθε περίπτωση τα σαράντα (40) άτομα, αν ο αριθμός που προκύπτει από την ποσόστωση είναι μεγαλύτερος.

Υποχρεώσεις των επιχειρήσεων

Οι επιχειρήσεις, προκειμένου να δεχτούν ως πρακτικά ασκούμενο σπουδαστή ή καταρτιζόμενο των σχολών του Υπουργείου Τουρισμού, συνάπτουν συμβάσεις με τις Σχολές αυτές, οι οποίες τηρούνται στο αρχείο της επιχείρησης και είναι διαθέσιμες προς επίδειξη, όποτε ζητούνται, από τους Επόπτες Πρακτικής Άσκησης και τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Σε περίπτωση που η επιχείρηση συνάπτει σύμβαση για υλοποίηση πρακτικής άσκησης καταρτιζόμενων ή σπουδαστών Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων, η οποία εδρεύει σε κράτος μέλος της Ε.Ε., η σύμβαση και τα απαραίτητα παραστατικά στοιχεία, που αποδεικνύουν ότι η συμβαλλόμενη Σχολή είναι Τουριστικών Επαγγελμάτων, πρέπει να είναι μεταφρασμένα στην ελληνική γλώσσα από αρμόδιο φορέα.

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να εγγράφουν τους πρακτικά ασκούμενους στο ειδικό έντυπο Ε3.5: «Αναγγελία έναρξης/μεταβολών σύμβασης πρακτικής άσκησης σπουδαστών/φοιτητών», στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Οι ασκούμενοι υπάγονται στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ), μόνο για τον κλάδο του ατυχήματος. Για την ασφάλισή τους καταβάλλονται οι προβλεπόμενες ασφαλιστικές εισφορές, οι οποίες βαρύνουν το φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), στο οποίο υλοποιείται η πρακτική άσκηση.

Οι ασκούμενοι σπουδαστές και καταρτιζόμενοι πρέπει να διαθέτουν Πιστοποιητικό Υγείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην αριθ. Υ1γ/Γ.Π/οικ 35797/2012 Υ.Α., εφόσον η ειδικότητα το απαιτεί.

Διάρκεια, Αποζημίωση, Ωράριο

Η διάρκεια πρακτικής άσκησης προβλέπεται στη σύμβαση που συνάπτεται από τα συμβαλλόμενα μέρη, όπως ορίζει ο Κανονισμός Σπουδών και το Πρόγραμμα κάθε Σχολής.

Η αποζημίωση της πρακτικής άσκησης των ασκούμενων των σχολών του Υπουργείου Τουρισμού ανέρχεται κατ' ελάχιστο στο εξήντα τοις εκατό (60%) του νόμιμου

νομοθετημένου κατώτατου μισθού, όπως εκάστοτε ισχύει, σε περίπτωση, δε, συγχρηματοδοτούμενου προγράμματος από ΕΣΠΑ, ανέρχεται σε ποσοστό ογδόντα τοις εκατό (80%).

Όσες επιχειρήσεις δεν παρέχουν στέγη στους ασκούμενους, των οποίων η κατοικία είναι εκτός της περιφερειακής ενότητας που βρίσκεται η επιχείρηση και σε νησιωτικά συμπλέγματα εκτός νήσου, καταβάλλουν σε αυτούς επιπλέον αποζημίωση στέγης ίση κατ' ελάχιστο με το είκοσι τοις εκατό (20%) του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού, όπως εκάστοτε ισχύει. Εξαιρούνται της κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης πρακτικής άσκησης, οι ασκούμενοι των ΑΤΕΙ και ΑΣΠΑΙΤΕ (πρώην ΣΕΛΕΤΕ) της ημεδαπής.

Το ωράριο πρακτικής άσκησης καθορίζεται με ευθύνη των υπευθύνων των επιχειρήσεων, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, όπως αυτές προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία, τις κλαδικές συμβάσεις εργασίας και τις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. Υπερωριακή απασχόληση δεν επιτρέπεται.

Ειδικά σε ότι αφορά στους ανήλικους ασκούμενους σπουδαστές οι επιχειρήσεις δεσμεύονται από τις κείμενες διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας ανηλίκων (Ν.1837/1989, Π.Δ.62/1998 και Ν.3850/2010).

3.4 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας της οποίας η διάρκεια είναι σαφώς καθορισμένη, γνωρίζουμε δηλαδή επακριβώς το χρονικό σημείο λήξης της, ούτως ώστε όταν φτάσει αυτό, επέρχεται αυτοδικαίως και η λήξη της σύμβασης. Η σύμβαση δε χάνει το χαρακτήρα της ως ορισμένου χρόνου ακόμα και όταν η διάρκειά της δεν ορίστηκε ρητά, προκύπτει όμως από το είδος και το σκοπό της που αφορά την εκτέλεση ορισμένου έργου, οπότε και πρόκειται να διαρκέσει μέχρι να αποπερατωθεί το έργο, το τέλος του οποίου έχει ως αποτέλεσμα την αυτοδίκαιη λύση της σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 669 του Αστικού Κώδικα, χωρίς καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης (Α.Π. 217/2017, Α.Π. 104/2016, Α.Π. 1695/2018). Για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν είναι απαραίτητο να καταρτίζεται εγγράφως, όταν αυτή δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των 10 ημερών ή και μικρότερη, αρκεί μόνο να υπάρχει συμφωνία των μερών. Εντούτοις, για τη διευκόλυνση της

αποδείξεως και την κατοχύρωση των μερών επιβάλλεται η κατάρτιση να γίνεται με σχετικό έγγραφο που θα υπογραφεί και από τους δύο και θα προσδιορίζει ρητά το χρονικό σημείο λήξης ή προκειμένου για σύμβαση ορισμένου έργου, το έργο που θα παραχθεί (πα.2 του άρθρου 5 του Π.Δ. 81/2003, όπως ισχύει).

Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

«Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του

προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου (παρ. 3 και 4 του άρθρου 5 του Π.Δ. 81/2003, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 και στην συνέχεια με το άρθρο 41 του Ν.3986/2011).

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι δυνατόν να λυθούν με τους εξής τρόπους:

1. Με τη λήξη του χρόνου ή του έργου για το οποίο έχουν συνολογοηθεί κατά το άρθρο 669 ΑΚ.

Κατά την παρ. 1 του άρθρου 669 ΑΚ, οι εργασιακές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου λύνονται αυτοδικαίως μόλις περάσει ο χρόνος για τον οποίο έχουν συνολογοηθεί ή μόλις τελειώσει το έργο χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε δήλωση βουλήσεως κάποιου μέρους γι' αυτό. Ο εργοδότης έχει μόνο την υποχρέωση, όταν λήξει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, να την αναγγείλει ηλεκτρονικά στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

2. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, για σπουδαίο λόγο

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, ο εργοδότης ή ο μισθωτός δικαιούνται σε κάθε περίπτωση να καταγγείλουν τη σύμβαση για «σπουδαίο λόγο» χωρίς τήρηση προθεσμίας ενώ το δικαίωμα δε αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία.

Σπουδαίο λόγο καταγγελίας αποτελούν τα περιστατικά εκείνα – ακόμη και μεμονωμένα – τα οποία, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους ή της ύπαρξης υπαιτιότητας, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, για τον προσδιορισμό δε του σπουδαίου λόγου συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση, ο σπουδαίος λόγος κρίνεται κατά περίπτωση στα αρμόδια δικαστήρια.

Κατά το άρθρο 673 Α.Κ. «αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση». Όταν ο εργοδότης, χωρίς να τηρήσει την προθεσμία της λήξεώς της, καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο, η καταγγελία είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε (άρθρα 174, 180

Α.Κ.), με αποτέλεσμα να εξακολουθεί να υφίσταται η εργασιακή σύμβαση, οπότε ο εργοδότης, αρνούμενος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, οφείλει να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα (άρθρα 672, 673, 3, 174, 180, 349, 350, 655, 656, 361, 648, 649 Α.Κ.).

3. Με κοινή συμφωνία των μερών

Η λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, προ της συμπλήρωσης του συμφωνηθέντος χρονικού σημείου λήξης της, μπορεί να επέλθει και με κατάρτιση αντίθετης συμφωνίας των μερών (Α.Π. 57/2015, Α.Π. 1665/2002). Έγκυρη έχει κριθεί η λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου κατόπιν αποδοχής από τον εργαζόμενο εργοδοτικής πρότασης για πρόωρη λύση της σύμβασής του (Α.Π. 1085/2010, Α.Π. 1665/2002).

Άλλωστε, με τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 178, 180, 361 Α.Κ. γίνεται αποδεκτή η αυτονομία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, εκτός των περιπτώσεων κατά τις οποίες αποδοκιμάζεται η σύμβαση λόγω του περιεχομένου της, όπως συμβαίνει όταν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, οπότε αν δεν συνάγεται άλλο τι είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Π. 1104/1991).

4. Με όρο για πρόωρη καταγγελία και τη μετατροπή της σε αορίστου χρόνου

Σύμφωνα με το άρθρο 40 του Ν. 3986/2011, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

3.5 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΟΧΙΑΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΟΨΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ο τουρισμός στην Ελλάδα έχει συνδεθεί άμεσα με το κλίμα και έχει καταχωρηθεί στις συνειδήσεις των εν δυνάμει επισκεπτών, για τις διακοπές τους ως το μοντέλο ήλιος και θάλασσα. Αυτό συνεπάγεται με μαζικές αφίξεις κατά τους θερινούς μήνες δημιουργώντας το μείζον πρόβλημα της εποχικότητας. Καθώς η ανάπτυξη του τουρισμού συνδέεται με μία σειρά από αλληπάλληλες οικονομικές επιδράσεις που συμβάλλουν αποφασιστικά στην ανάπτυξη της οικονομίας της χώρας, δημιουργώντας

θέσεις απασχόλησης, οι οποίες όμως είναι κυρίως εποχικές και περιστασιακές. Οι συμβάσεις εργασίας, λοιπόν, των ξενοδοχοϋπαλλήλων που εργάζονται σε ξενοδοχειακές μονάδες εποχικής λειτουργίας είναι **ορισμένου χρόνου**. Αυτό προκύπτει από την ίδια την φύση της απασχόλησης τους, καθώς αυτή λήγει με την αποπεράτωση της τουριστικής σεζόν.

3.6 ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΠΟΧΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΞΕΝΟΣΟΧΟΥΨΠΑΛΛΗΛΩΝ

Εποχικά τουριστικά καταλύματα θεωρούνται εκείνα που η λειτουργία τους δεν ξεπερνά τους εννέα μήνες τον χρόνο (άρθρο 14 της από 4.4.1990 σ.σ.ε. των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, την οποία επαναλαμβάνουν οι μεταγενέστερες σ.σ.ε.). Οι παραπάνω επιχειρήσεις υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το προσωπικό, το οποίο απασχολήθηκε την προηγούμενη χρονιά. Σύμφωνα με τον Ν. 1346/1983 και συγκεκριμένα το άρθρο 8, η επαναπρόσληψη γίνεται σταδιακά, σε τρεις φάσεις. Σε πρώτη φάση, με την συμπλήρωση 20% της πληρότητας, θα πρέπει να επαναπροσλαμβάνεται το 1/3 τουλάχιστον των εργαζομένων, σε δεύτερη φάση, με την συμπλήρωση 50% της πληρότητας, θα πρέπει να επαναπροσλαμβάνεται τα 2/3 τουλάχιστον των εργαζομένων και τέλος, με την συμπλήρωση 80% της πληρότητας, θα πρέπει να επαναπροσλαμβάνεται το σύνολο των εργαζομένων.

Για την απόκτηση του δικαιώματος επαναπρόσληψης εκ μέρους του μισθωτού απαιτείται να υποβάλει στον εργοδότη του, έως το τέλος του Ιανουαρίου, έγγραφη ειδοποίηση μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης και σε έντυπη δήλωση ότι επιθυμεί να εργαστεί κατά την προσεχή περίοδο και να την αποστείλει στον εργοδότη μέχρι 30 Ιανουαρίου, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή φαξ ή με κατάθεση συστημένου στο ταχυδρομείο. Τότε, η επιχείρηση θα υποχρεούται να τον απασχολήσει από τις 10 Ιουνίου (εκτός αν πρόκειται για την περιοχή της Κρήτης, της Ρόδου και της Κέρκυρας όπου η απασχόληση αρχίζει στις 25 Ιουνίου, ενώ για τις λουτροπόλεις από 15 Ιουνίου).

Η κρατούσα άποψη στην νομολογία (Α.Π.671/2009) θεωρεί την απασχόληση σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, ιδιόρρυθμη σύμβαση ορισμένου χρόνου, της οποίας η διάρκεια θα ταυτίζεται με την περίοδο λειτουργίας των επιχειρήσεων αυτών. Ωστόσο, με την παροχή του ανωτέρου δικαιώματος στους μισθωτούς είναι δυνατόν να ζητηθεί η επαναπρόσληψή τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο, με μόνη την άσκηση του εν

λόγω δικαιώματος, καταρτίζεται νέα σύμβαση εργασίας για την προσεχή περίοδο. Συνεπώς, ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπασχολήσει τον εργαζόμενο κατά την νέα περίοδο, διαφορετικά θα περιέλθει σε υπερημερία αποδοχής εργασίας και θα οφείλει μισθούς υπερημερίας(ΑΚ 656).

3.7 ΜΙΣΘΟΣ, ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Με την υπογραφή σύμβασης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου γεννάτε η υποχρέωση της ανταμοιβής του εργαζομένου από τον εργοδότη και η υποχρέωση του εργαζομένου να παρέχει, έναντι αυτής της ανταμοιβής, εργασία στον εργοδότη. Η ανταμοιβή αυτή μπορεί να έχει την μορφή οικονομικού ανταλλάγματος είτε και παροχών ή και συνδυασμός και των δύο. Βάση τον ημερολογιακό τρόπο πληρωμής του εργαζομένου από τον εργοδότη, διακρίνουμε τον μισθό και το ημερομίσθιο. Αναλυτικότερα, ο μισθός είναι εκείνος που καταβάλλεται κάθε τέλος του μήνα, ενώ το ημερομίσθιο καταβάλλεται καθημερινά με την λήξη του συμπεφωνημένου ημερήσιου χρόνου εργασίας.

3.8 ΑΔΕΙΑ

Με βάση τον Αναγκαστικό Νόμο 539 του 1945 καταχωρήθηκε το αναγκαστικό και θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Το πεδίο εφαρμογής και οι επιμέρους τεχνικές λεπτομέρειες χορήγησης της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων ρυθμίστηκαν από τον Α.Ν. 539/1945 και των τροποποιήσεων αυτού. Βέβαια, ο παραπάνω νόμος προέβλεπε βασικό χρόνο αναμονής δώδεκα μηνών. Με την έκδοση των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2002 και του 2003, ο χρόνος των δώδεκα μηνών μειώθηκε σε δέκα, ενώ με το άρθρο 6 του νόμου 3144 του 2003 και το άρθρο 1 του νόμου 3302 του 2004 καταργήθηκε ο βασικός χρόνος αναμονής. Σύμφωνα, λοιπόν, με την παράγραφο 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 όλοι οι μισθωτοί που έχουν συνάψει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια η οποία αποσκοπεί στην σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου και την προάσπιση του δικαιώματος του ελεύθερου χρόνου. Η κανονική άδεια χορηγείται κατ αναλογία του χρονικού διαστήματος που εργάστηκε ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση που εργαζόμενος απασχολείται με το σύστημα πενθήμερης εργασίας δικαιούται είκοσι ημέρες κανονικής αδειάς και σε περίπτωση που εφαρμόζετε εξαήμερη εργασία δικαιούται να λάβει εικοσιτέσσερις ημέρες κανονικής αδειάς και αντιστοιχεί σε δώδεκα μήνες συνεχούς

απασχόλησης τόσο για το πενθήμερο όσο και για εξαήμερο. Η κανονική άδεια αυξάνεται συν μια ημέρα για κάθε επιπλέον έτος απασχόλησης εφόσον έχει παρέλθει το αρχικό δωδεκάμηνο και για τα επόμενα δυο έτη δύναται να φθάσει τις είκοσι δυο ημέρες στο πενθήμερο σύστημα και είκοσι έξι για το εξαήμερο. Επιπλέον, όταν ένας εργαζόμενος συμπληρώσει δεκαετή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα σε οποιονδήποτε, δικαιούται να λάβει είκοσι πέντε ημέρες κανονικής αδειάς σε περίπτωση εφαρμογής πενταήμερου συστήματος εργασίας ή σε περίπτωση εξαήμερου τριάντα ημέρες κανονικής αδειάς. Αν συμπληρωθούν εικοσιπέντε χρόνια προϋπηρεσίας συνολικά και σε οποιονδήποτε εργοδότη, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει είκοσι έξι ημέρες κανονικής αδειάς σε περίπτωση εφαρμογής πενταήμερου συστήματος εργασίας ή σε περίπτωση εξαήμερου τριάντα μια ημέρες κανονικής αδειάς. Πέραν της κανονικής άδειας υπάρχουν αρκετές άλλες άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι όπως, Άδεια μητρότητας (άδεια τοκετού και λοχείας), Άδεια πατρότητας, Άδεια φροντίδας τέκνου, Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, Γονικήάδεια, Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, Άδειες λόγω σοβαρών νοσημάτων, Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών, Άδεια γάμου, Άδεια προγεννητικών εξετάσεων, Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες, Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, Άδεια φροντιστή, Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία, Διευκολύνσεις για γονείς εργαζόμενους λόγω νόσησης των τέκνων τους από τον κορωνοϊό COVID-19, Άδεια εξετάσεων, Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς, Άδεια για μεταγγίσεις αίματος (αιμοδοτική άδεια), Ειδική άδεια λόγω αιμοληψίας ή λήψης αιμοπεταλίων, Άδεια λόγω AIDS, Άδεια άνευ Αποδοχών, Άδεια αναπήρων, Άδεια συνδικαλιστών, Εκλογική άδεια, Άδεια κατά τη στράτευση, Άδεια πενθούντων γονέων.

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ

Οι εποχιακοί ξενοδοχοϋπάλληλοι δικαιούνται κατά την λήξη της σύμβασής τους, δυο ημερών αποδοχές αδειάς ανά μήνα απασχόλησης, ανεξαρτήτως αν δικαιούνται οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση. Όταν προκύπτει απασχόληση μικρότερη του ενός μηνός καταβάλλονται αποδοχές αδειάς με ανάλογο κλάσμα. Η διάρκεια της ετήσιας άδειας δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας είναι χρόνος εν ασφαλίσει οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες κρατήσεις των ασφαλιστικών ταμείων, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς

απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ (παράγραφος 4 και 5 του άρθρου 6 του ΑΝ539/1945). Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.3302/04 οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε εποχιακής λειτουργίας επιχειρήσεις και συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατοχυρώνουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές, διότι δεν είναι σε ισχύ η προϋπόθεση για την θεμελίωση την συμπλήρωση βασικού χρόνου απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη (έγγραφα 59372/962/18.12.2015 και 45268/949/17.10.2016 του Υπουργείου Εργασίας).

3.9 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα ξενοδοχεία δύνανται να απασχολήσουν τους εργαζόμενους πέραν του ανώτατου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μια ώρα ημερησίως χωρίς αυτό να επιβάλλει πρόσθετη αμοιβή με προϋπόθεση ότι οι ώρες εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενες επί 8 το πολύ εβδομάδων δεν ξεπερνάει τις 40 ώρες εργασίας, εδάφιο α της παραγράφου β του άρθρου 5 της από 30/12/2013 ΣΣΕ/Π.Κ. 14/31.12.2013.

Στην περίπτωση που απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω εποχικότητας και του εντεύθεν προκαλούμενου αυξημένου φόρτου εργασίας, ως τέτοιου νοούμενου πληρότητας άνω του 70%, συμφωνούνται τα παρακάτω:

1) 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 αργία.

2) Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργασθέντων, 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 του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών περί μη τήρησης του συμφωνημένου πενθημέρου.

3) Η ρύθμιση του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται μόνο κατά τις κάτωθι περιόδους: Τους θερινούς μήνες για την περίοδο από 1ης Ιουνίου έως 30ης Σεπτεμβρίου και τους χειμερινούς μήνες από 15ης Δεκεμβρίου έως τις 15 Φεβρουαρίου.»

Επιπλέον, με την συλλογική σύμβαση εργασίας Π.Κ. 2/26-1-2021 καταργείται ο όρος που περιλαμβάνεται σε προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ, ΔΑ) για τη χορήγηση συνεχών ημερών εβδομαδιαίας ανάπαυσης στους εργαζόμενους με πενθήμερο, με αποτέλεσμα να δίνει στον εργοδότη τη δυνατότητα να κατανέμει τη διήμερη ανάπαυση εντός της εβδομάδας, όχι όμως με συνεχόμενη μορφή, αλλά διακεκομμένα, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης και λαμβάνοντας υπόψη το φόρτο εργασίας της επιχείρησης.

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

Τέλος, ειδικά για τα περί διακεκομμένου ωραρίου.

Διακοπή εργασίας σερβιτόρων και βοηθών αυτών κλπ., εστιατορίων, ζυθεστιατορίων κλπ.Υ.Α. 50607/3484 της 4 Ιουν./ 3 Ιουλ. 1965 (ΦΕΚ Β'399), κατά τη διάρκεια της ημερησίας εργασίας του προσωπικού των περιποιητών (σερβιτόρων) και βοηθών αυτών κλπ., εστιατορίων, ζυθεστιατορίων κλπ, επιτρέπεται μία διακοπή, που δεν δύναται να υπερβαίνει τις έξι ώρες κατ' ανώτατο όριο.

Διακοπή εργασίας προσωπικού ξενοδοχείωνΥ.Α. 45750/2874 της 30 Μαΐου / 12 Ιουν. 1963 (ΦΕΚ Β 259).Κατά την διάρκεια της 8ωρης ημερησίας εργασίας του ξενοδοχειακού προσωπικού, (αρχιθυρωρούς, αρχιθαλαμηπόλους, θυρωρούς , νυκτοφύλακας, επόπτριες, θαλαμηπόλους, θυρωρούς νυκτοφύλακες, επόπτριες, θαλαμηπόλους, βοηθούς αυτών, σαλονιέρηδες, ιματιοφύλακες, γκρουμ, εξωτερικούς

υπαλλήλους, επόπτες ταχυδρομείου, φροντιστές, αποθηκάρχους, αρχιτραπεζιέρηδες, τραπεζιέρηδες, μπάρμαν και μπουφετζήδες, επιτρέπεται μια διακοπή, μη δυναμένη να υπερβεί κατ' ανώτατον όριο τις 5 ώρες ημερησίως.

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' οιοδήποτε εργοδότη επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενου εις πάσης φύσεως και μορφής εργαστήρια Παρασκευής φαγητών (εστιατόρια, ζυθοεστιατόρια, 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». 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).

3.10 ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΨΑΛΛΗΛΩΝ

Στις εποχιακής λειτουργίας ξενοδοχειακές επιχειρήσεις δίνεται το δικαίωμα να απολύσουν μισθωτό είτε κατά την περίοδο λειτουργίας τους, είτε κατά την νεκρή περίοδο.

Όταν η λύση της σύμβασης πραγματοποιείται κατά την νεκρά περίοδο καταλύεται και το δικαίωμα της επαναπρόσληψης. Δεν επιτρέπεται κατά την νεκρά περίοδο καταγγελία με προειδοποίηση εκτός και αν πρόκειται για δικαιολογημένη αιτία (ΟΛ.ΑΠ. 14/2009, ΑΠ 1734/1995, ΑΠ 946/1988, ΕΦ.ΔΩΔ. 214/2006, ΕΦ. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ 95/2002).

Στην περίπτωση καταγγελίας στην νεκρή περίοδο του εποχιακού ξενοδοχείου, κατά την οποία ο ξενοδοχοϋπάλληλος είχε προβεί σε όλες τις προβλεπόμενες από τον νόμο διαδικασίες για την επαναπρόσληψή του οφείλεται να του καταβληθεί η νόμιμη

αποζημίωση (Ν.2112/1920). Η αποζημίωση υπολογίζεται μόνο για το χρονικό διάστημα που απομένει μετά την αφαίρεση από τον- μετά την αρχική πρόσληψη- συνολικό χρόνο υπηρεσίας του απολυομένου, τον χρόνο των νεκρών περιόδων κατά την διάρκεια των οποίων η σχέση εργασίας διακόπτονταν και ο εργαζόμενος μπορούσε να απασχοληθεί σε άλλον εργοδότη (ΑΠ 305/2011, ΑΠ 1085/2006). Τέλος ο υπολογισμός γίνεται με τις αποδοχές της αμέσως προηγούμενης περιόδου απασχόλησης του (ΑΠ 1734/1995. ΕΦ.ΑΘ. 5315/1994).

Η εποχιακή ξενοδοχειακή μονάδα είναι υπερήμερος εργοδότης στην περίπτωση που ο ξενοδοχοϋπάλληλος έχει τηρήσει τους όρους του άρθρου 8 του Ν.1346/83 περί απαναπρόσληψης και δεν προσληφθεί. Σ αυτή την περίπτωση η επιχείρηση υποχρεούται να καταβάλει στον ξενοδοχοϋπάλληλο μισθούς υπερημερίας (ΑΠ 946/1988).

Δεν οφείλεται αποζημίωση απόλυσης στην περίπτωση που ο ξενοδοχοϋπάλληλος δεν γνωστοποιήσει στον εργοδότη κατά την νεκρή περίοδο, την πρόθεσή του να επαναπροσληφθεί. Η μη επαναπρόσληψη, λοιπόν, δεν αποτελεί καταγγελία της σύμβασης του (ΕΦ. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ 2056/2006).

3.11 ΑΡΓΙΕΣ

Βάση της διάταξης του νόμου 4808 του 2021 και πιο συγκεκριμένα με την παράγραφο 1 του άρθρου 60, συγκεντρώνονται οι υποχρεωτικές ημέρες αργίας για όλες τις επιχειρήσεις γενικά. Ως υποχρεωτικές ορίζονται οι:

- 1) 1^η Ιανουαρίου
- 2) Θεοφάνεια
- 3) 25^η Μαρτίου
- 4) Δευτέρα του Πάσχα
- 5) 1^η Μαΐου
- 6) Δεκαπενταύγουστος
- 7) 28^η Οκτωβρίου
- 8) Χριστούγεννα
- 9) 26^η Δεκεμβρίου

Βέβαια, δύναται να οριστούν κι άλλες ημέρες αργίες έως πέντε τον χρόνο με απόφαση του Υπουργείου εργασίας, μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Επιπλέον, για κάθε πόλη ξεχωριστά υπάρχει υποχρεωτική αργία κατά την ημέρα γιορτής του πολιούχου Αγίου και αφορά τον ιδιωτικό τομέα (Α.Π. 1520/2003).

Για τον δημόσιο τομέα με την παράγραφο 11 του άρθρου 1 του νόμου 1157 του 1981, ισχύουν ως υποχρεωτικές ημέρες αργίας:

- 1) 1^η Ιανουαρίου
- 2) Θεοφάνεια
- 3) 25^η Μαρτίου
- 4) Δευτέρα του Πάσχα
- 5) 1^η Μαΐου
- 6) Δεκαπενταύγουστος
- 7) 28^η Οκτωβρίου
- 8) Χριστούγεννα
- 9) 26^η Δεκεμβρίου
- 10) Καθαρά Δευτέρα
- 11) Μεγάλη Παρασκευή
- 12) Μεγάλο Σάββατο
- 13) Αγίου Πνεύματος
- 14) 17^η Νοεμβρίου για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
- 15) Κυριακές

Ως ημιαργίες:

- 1) Παραμονή Χριστουγέννων
- 2) Παραμονή Νέου Έτους

Όσοι εργαστούν καταβάλλεται το ημερομίσθιό τους προσαυξημένο κατά το 75% επί του νόμιμου βάσει ΣΣΕ ημερομισθίου.

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).

3.12 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Για να αναλύσουμε την υπερωρία και την υπερεργασία πρέπει πρώτα να ορίσουμε το σύστημα εργασίας, δηλαδή διαφορετικά αντιμετωπίζονται σε περίπτωση εφαρμογής

πενθήμερου και διαφορετικά σε περίπτωση εξαήμερου συστήματος εργασίας. Αν ισχύει πενθήμερο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ως υπερεργασία ορίζεται η υπέρβαση του οκταώρου ημερησίως έως και μια ώρα παραπάνω δηλαδή ως της ενάτης ώρας την ημέρα και σαράντα πέντε ωρών εβδομαδιαίως. Στο εξαήμερο σύστημα εννοούμε ως υπερεργασία την υπέρβαση έως την όγδοη ώρα ημερησίως και σαράντα οκτώ ωρών εβδομαδιαίως. Στην περίπτωση της υπερεργασίας κριτήριο είναι η εβδομαδιαία απασχόληση και όχι η ημερήσια, αν ο εργαζόμενος δεν υπερβεί τις σαράντα ώρες εβδομαδιαίως δεν δικαιούται την προσαύξηση είκοσι τις εκατό που δικαιούται στην περίπτωση της υπερεργασίας. Τέλος να αναφέρουμε ότι στην περίπτωση της υπερεργασίας δεν υπάρχει υποχρέωση καταχώρησης της πράξης στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη. Στην περίπτωση της υπερωρίας αναφερόμαστε όταν ο εργαζόμενος υπερβαίνει τις εννέα ώρες εργασίας την ημέρα και σαράντα πέντε ωρών εβδομαδιαίως όταν εφαρμόζεται το πενθήμερο σύστημα εργασίας και τις οκτώ ώρες ημερησίως και σαράντα οκτώ ωρών εβδομαδιαίως όταν εφαρμόζεται εξαήμερο σύστημα. Εδώ να αναφέρουμε ότι στην περίπτωση της υπερωρίας ο εργαζόμενος λαμβάνει αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τις εκατό και δεν μπορεί να υπερβαίνει τις εκατόν πενήντα ώρες ετησίως (άρθρο 58 του Ν.4808/2021). Στην περίπτωση της υπερωρίας υφίσταται η υποχρέωση της αναγγελία στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, το αργότερο πριν την έναρξη πραγματοποίησης της (άρθρο 36, Ν.4488/2017).

3.13 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ

Σύμφωνα με την κοινή Υπουργική απόφαση 19040/7.12.1981 η οποία εκδόθηκε με εξουσιοδότηση του νόμου 1082 του 1980, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται επιδόματα εορτών από τους εργοδότες τους. Αυτά είναι, το επίδομα εορτών Πάσχα, ύψους με το μισό μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και με δεκαπέντε ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους εργαζόμενους. Για να δικαιούται ένας εργαζόμενος να λάβει επίδομα εορτών Πάσχα πρέπει να έχει εργαστεί στο διάστημα πρώτης Ιανουαρίου με τριάντα Απριλίου. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ύψους ενός ολόκληρου μισθού για τους μισθωτούς και εικοσιπέντε ημερομισθίων για τους ημερομίσθιους. Για να κατοχυρώσει το δικαίωμα λήψης τους επιδόματος Χριστουγέννων ο εργαζόμενος πρέπει να έχει εργαστεί κατά το διάστημα πρώτης Μαΐου με τριακοστής πρώτης Δεκεμβρίου.

4. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ- ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα περάσουμε στην πρακτική προσέγγιση και θα μελετήσουμε τον τρόπο υπολογισμού της μισθοδοσίας ξενοδοχοϋπαλλήλου παραθέτοντας μερικά παραδείγματα. Έπειτα, θα προχωρήσουμε στην μελέτη πιο σύνθετων παραδειγμάτων, που άπτονται στις πολυποίκιλες ειδικότητες που μπορούμε να συναντήσουμε στον κλάδο. Τέλος, θα μελετήσουμε και θα υπολογίσουμε παραδείγματα που αφορούν το πολύ ιδιαίτερο κομμάτι των αδειών και των δώρων που δικαιούνται οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία.

4.2 ΣΣΕ ΞΕΝΟΔΟΥΪΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Με την συλλογική σύμβαση εργασίας Π.Κ. 2/26-1-2021, η οποία έχει κηρυχτεί από τον υπουργό εργασίας ως γενικώς υποχρεωτική 30357/16-06-2021, καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλόους), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού - διακοπών και κάμπινγκ.

Οι μισθωτοί στους οποίους αφορά η παρούσα σύμβαση αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητα τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κατηγορία Α: Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομαιτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφετζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων, μάγειρος Α και ο Τεχνίτης Ζαχαροπλάστης.

Κατηγορία Β: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μπάρμαν ή μπάρμεϊντ και μάγειρος Β, οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες και οι μαϊνκουραντιέ.

Κατηγορία Γ: Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινοθήκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάριος, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση και μάγειρος Γ, καμαριέρης-α και ο Βοηθός Τεχνίτη Ζαχαροπλάστη.

Κατηγορία Δ: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατροείου, ναυαγοςώστης και διασώστης κολυμβητικών δεξαμενών και παραλίας.

ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΗΝΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως έχουν διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 27/03/2018 Σ.Σ.Ε (ΠΚ 4/28-03-2018) και την από 10/03/2020 (Π.Κ.3/12-03-2020) χρονική επέκταση ισχύος της, από την 01-09-2020 έως και την 31-12-2022 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 863,83 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 845,61 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 828,87 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 792,08 ευρώ

Ομοίως το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων, όπως έχει-διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 27/03/2018 Σ.Σ.Ε (ΠΚ 4/28-03-2018) και την από 10/03/2020 (Π.Κ.3/12-03-2020) χρονική επέκταση ισχύος της, από την 01-09-2020 έως και την 31.12.2022 διαμορφώνονται ως εξής:

Σερβιτόρους σε 65,70 ευρώ

Βοηθούς σερβιτόρων σε 57,29 ευρώ.

Σημειώνεται ότι το παραπάνω ημερομίσθιο καταβάλλεται στους δικαιούχους για απασχόληση τους μέχρι 8 ωρών και συμπεριλαμβάνονται σ' αυτό οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές καθώς και για εργασία κατά τις νυκτερινές ώρες.

Σε ότι αφορά στην καταβολή των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα ισχύουν τα αναφερόμενα στο Προσάρτημα της παρούσας ΚΣΣΕ, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των νεοεισερχομένων εργαζομένων (όσων, δηλαδή, εισέρχονται για πρώτη φορά) στην Κατηγορία Δ' του άρθρου 2 της παρούσας ΣΣΕ, έως ότου οι εργαζόμενοι αυτοί να συμπληρώσουν δέκα πέντε μήνες προϋπηρεσίας στην ίδια ξενοδοχειακή μονάδα (ή επιχείρηση, ή όμιλο, αν έχει περισσότερες από μια ξενοδοχειακή μονάδα), θα είναι ίσοι με τις αποδοχές που ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. πλέον δεκατρία τοις εκατό (+13%), ανάλογα με την προϋπηρεσία τους και την ιδιότητά τους ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, εφόσον η επιχείρηση επιθυμεί να αμείβει τον εν λόγω εργαζόμενο σύμφωνα με τη ρύθμιση της παρούσας παραγράφου. Σε κάθε περίπτωση, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα της παρούσας ΣΣΕ θα υπολογίζονται επί του βασικού μηνιαίου μισθού "της παρούσας παραγράφου. Αμέσως μετά τη συμπλήρωση του ως άνω χρονικού διαστήματος ισχύει πλήρως ο βασικός μηνιαίος μισθός της κατηγορίας Δ, επιπλέον όλων των προβλεπόμενων επιδομάτων.

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα σε ξενοδοχειακές μονάδες δυναμικότητας έως 20 δωματίων που βρίσκονται σε περιοχές με υψόμετρο άνω των 600 μέτρων, διαμορφώνονται, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσης, ήτοι από 01.09.2020 έως 31.12.2022, ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 838,48 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 820,80 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 804,55 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 768,84 ευρώ

Ομοίως το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων, για τις ως άνω ξενοδοχειακές μονάδες δυναμικότητας έως 20 δωματίων, διαμορφώνεται, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσης, ήτοι από 01.09.2020 έως 31.12.2022, ως εξής:

Για τους σερβιτόρους σε 63,76 ευρώ

Για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 55,60 ευρώ.

Για εργαζόμενους που δεν καλύπτονται από τη Σ.Σ.Ε των ξενοδοχοϋπάλληλων, οι μισθολογικοί όροι καθορίζονται από τον νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο. Οι μη μισθολογικοί όροι καθορίζονται από τις ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Τέτοιες ειδικότητες είναι, υπάλληλος γραφείου, Βοηθός Λογιστή, Συντηρητής, Κηπουρός, Εργάτης, Υπάλληλος SPA.

4.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Βάση, λοιπόν, της προαναφερόμενης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας θα γίνουν όλοι οι υπολογισμοί μισθοδοσίας.

Ξενοδοχοϋπάλληλος νέος ασφαλισμένος (μετά το 1993) λαμβάνει αποδοχές βάση της συλλογικής σύμβασης ξενοδοχοϋπάλληλων, η οποία έχει κηρυχτεί ως υποχρεωτική από το υπουργείο εργασίας, είναι παντρεμένος δεν έχει αποκτήσει τέκνα, έχει προϋπηρεσία πενταετή, απασχολείται υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ) και έχει πτυχίο ανώτερων τουριστικών σπουδών. Υπογράφει σύμβαση ορισμένου χρόνου με τον εργοδότη του για το διάστημα 01/05/2022 έως 30/09/2022, ο εργαζόμενος θα αμείβετε ως εξής:

Βασικός Μισθός	863,83€
Επίδομα Προϋπηρεσίας	5,60€*5 έτη=28,00€
Επίδομα Γάμου	[(863,83+28,00)*10%]=89,18€
Επίδομα Τουριστικής Εκπαίδευσης	[(863,83+28,00)*15%]=133,77€
Επίδομα Εποχιακής Απασχόλησης	[(863,83+28,00)*10%]=89,18€
Σύνολο	1.203,96€

Όπως βλέπουμε και στον παρακάτω πίνακα ο εργαζόμενος για τον μήνα Σεπτέμβριο θα λάβει 1.203,96€. Τα ποσά των ασφαλιστικών εισφορών είναι 218,45€ για τον εργαζόμενο και 271,37€ αφορούν τον εργοδότη, ο φόρος υπολογίζεται στα 29,59€, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να λαμβάνει πληρωτέο ποσό 955,92€.

Πακέτο Κάλυψης	Εργαζόμενος	Εργοδότης
109	$(1.203,96 * 11,57\%) = 139,30\text{€}$	$(1.203,96 * 17,99\%) = 216,59\text{€}$
4172	$(1.203,96 * 2,55\%) = 30,70\text{€}$	$(1.203,96 * 4,55\%) = 54,78\text{€}$
024	$(1.203,96 * 4\%) = 48,16\text{€}$	-
025	0,29€	-
Σύνολο	218,45€	271,37€

Ας μελετήσουμε μια ακόμη περίπτωση στην οποία ισχύουν περίπου τα παραπάνω με την διαφορά ότι τώρα ο εποχικός ξενοδοχοϋπάλληλος είναι βοηθός υποδοχής και είναι υποχρεωμένος από την διοίκηση να φορά στολή κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Επομένως, είναι παντρεμένος, δεν έχει τέκνα, έχει πενταετή προϋπηρεσία, αλλά δεν είναι απόφοιτος τουριστικής σχολής, οι αμοιβές του διαμορφώνονται ως εξής:

Βασικός Μισθός	845,61€
Επίδομα Προϋπηρεσίας	$5,60\text{€} * 5 \text{ έτη} = 28,00\text{€}$
Επίδομα Γάμου	$[(845,61 + 28,00) * 10\%] = 87,36\text{€}$
Επίδομα Εποχιακής Απασχόλησης	$[(845,61 + 28,00) * 10\%] = 87,36\text{€}$
Επίδομα Στολής	$[(845,61 + 28,00) * 10\%] = 87,36\text{€}$
Σύνολο	1.135,69€

Άρα ο εργαζόμενος για τον μήνα Σεπτέμβριο θα λάβει 1.135,69€. Σ' αυτό το σημείο θα αναλύσουμε και τα ποσά των ασφαλιστικών εισφορών για να βρούμε το καθαρό πληρωτέο ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος.

Πακέτο Κάλυψης	Εργαζόμενος	Εργοδότης
109	$(1.135,69 * 11,57\%) = 131,39\text{€}$	$(1.135,69 * 17,99\%) = 204,31\text{€}$
4172	$(1.135,69 * 2,55\%) = 28,96\text{€}$	$(1.135,69 * 4,55\%) = 51,67\text{€}$
024	$(1.135,69 * 4\%) = 45,43\text{€}$	-
025	0,29€	-
Σύνολο	206,07€	255,98€

Τελικό καθαρό ποσό που θα λάβει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος προκύπτει από την αφαίρεση των 206,07€ και των 255,98€ και ισούται με 673,64€.

4.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥ ΠΑΛΛΗΛΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΠΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Για να κατανοήσουμε καλύτερα την περίπτωση που ο μισθωτός έχει εργαστεί υπερεργασία θα πάρουμε το αρχικό μας παράδειγμα όπου εποχιακός ξενοδοχοϋπάλληλος με πενταετή προϋπηρεσία, έγγαμος, χωρίς παιδιά, με την ειδικότητα του υπαλλήλου υποδοχής, απόφοιτος ανώτατης τουριστικής σχολής, απασχολείται με το σύστημα πενθήμερης οργάνωσης χρόνου εργασίας αμείβεται με μικτό μηνιαίο μισθό 1.203,96€ και νόμιμο μισθό 863,83€. Για τον μήνα Σεπτέμβριο δούλεψε με απλή υπερεργασία δεκαπέντε ώρες. Για να υπολογίσουμε την προσαύξηση της υπερεργασίας αρχικά υπολογίζουμε το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, 1.203,96 επί 0,006 που μας δίνει το γινόμενο 7,22€, το νόμιμο ημερομίσθιο υπολογίζεται 863,83 επί 0,006 και είναι ίσο με 5,18€. Στην συνέχεια υπολογίζουμε την αμοιβή της απλής υπερεργασίας ως 15επί 7,22 του ωρομισθίου επί προσαύξηση 120% και αυτό μας δίνει ότι οι δεκαπέντε ώρες απλής υπερεργασίας ισούται με 129,96€. Άρα οι μικτές αποδοχές του εργαζομένου θα είναι συνολικά 1.333,92€.

Βασικός Μισθός	863,83€
Επίδομα Προϋπηρεσίας	5,60€*5 έτη=28,00€
Επίδομα Γάμου	[(863,83+28,00)*10%]=89,18€
Επίδομα Τουριστικής Εκπαίδευσης	[(863,83+28,00)*15%]=133,77€
Επίδομα Εποχιακής Απασχόλησης	[(863,83+28,00)*10%]=89,18€
15 ώρες υπερεργασία	(15*7,22*120%)=129,96€
Σύνολο	1.333,92€

Σε περίπτωση που ο παραπάνω μισθωτός απασχοληθεί υπερωριακά δέκα τέσσερις ώρες για τον μήνα Σεπτέμβριο θα υπολογίσουμε τον παρακάτω τρόπο. Αρχικά, πάλι υπολογίζουμε το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο που όπως υπολογίσαμε παραπάνω ισούται

με 7,22€. Άρα, στις δεκατέσσερις ώρες υπερωριακής απασχόλησης υπολογίζουμε 14 επί 7,22€ επί 140% που ισούται με 141,51€ μικτά.

Βασικός Μισθός	863,83€
Επίδομα Προϋπηρεσίας	5,60€*5 έτη=28,00€
Επίδομα Γάμου	[(863,83+28,00)*10%]=89,18€
Επίδομα Τουριστικής Εκπαίδευσης	[(863,83+28,00)*15%]=133,77€
Επίδομα Εποχιακής Απασχόλησης	[(863,83+28,00)*10%]=89,18€
14 ώρες υπερωρία	(14*7,22*140%)=141,51€
Σύνολο	1.345,47 €

4.5 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥ ΠΑΛΛΗΛΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑΚΗΣ

Για τον υπολογισμό του νέου αυτού παραδείγματός μας θα λάβουμε υπόψη μας ένα εποχιακό ξενοδοχοϋπάλληλο ο οποίος αμείβετε με αποδοχές βάση της συλλογικής σύμβασης ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, είναι παντρεμένος δεν έχει αποκτήσει τέκνα, έχει προϋπηρεσία διετή, απασχολείται ως μάγειρας Β, έχει πτυχίο μέσης τουριστικής εκπαίδευσης και υποχρεούται από την διοίκηση να φορά στολή κατά την εργασία του. Υπογράφει σύμβαση ορισμένου χρόνου με τον εργοδότη του για το διάστημα 01/05/2022 έως 30/09/2022, για τον μήνα Αύγουστο δουλεύει δυο Κυριακές και εργάζεται την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου η οποία είναι αργία, ο εργαζόμενος θα αμείβετε ως εξής:

Βασικός Μισθός	845,61€
Επίδομα Προϋπηρεσίας	5,60€*2 έτη=11,20€
Επίδομα Γάμου	[(845,61+11,20)*10%]=85,68€
Επίδομα Τουριστικής Εκπαίδευσης	[(845,61+11,20)*10%]=85,68€
Επίδομα Εποχιακής Απασχόλησης	[(845,61+11,20)*10%]=85,68€
Επίδομα Ανθυγιεινής Εργασίας	(845,61*10%)=84,56€

Επίδομα Στολής	$[(845,61+11,20)*10\%]=85,68\text{€}$
Κυριακή και Αργία	$(24*7,70*75\%)=138,60\text{€}$.
Σύνολο	1.422,69€

Αρχικά πρέπει να αναφέρουμε ότι οι Ξενοδοχοϋπάλληλοι επιτρέπεται να εργάζονται Κυριακές, όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω και δικαιούνται προσαύξηση εβδομήντα πέντε τις εκατό επί του νόμιμου ωρομισθίου τους (ΚΥΑ 8900/1946 και 25825/254/1951, παράγραφος 1 του άρθρου 2 του ΝΔ3755/1957). Άρα, ο παραπάνω εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται με το σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης και επί οκταώρου με συμφωνηθέν μισθό 1.284,09€ και νόμιμο μισθό 845,61€, εργάστηκε δυο Κυριακές χωρίς νυκτερινά, υπερεργασία, υπερωρία. Για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας δεν τίθεται θέμα ανάπαυσης και η απασχόληση την Κυριακή δεν συνιστά έκτακτη απασχόληση και δεν υπολογίζουμε αποζημίωση λόγω μη χορήγησης ρεπό άλλη μέρα. Επίσης, οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά τις αργίες, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων σε ξενοδοχεία, επισιτιστικά καταστήματα κλπ(άρθρο 7 παράγραφος 1 του Β.Δ. 748/1966). Ουσιαστικά, θα αφού ο εργαζόμενος μας έχει εργαστεί δυο Κυριακές και μια ημέρα υποχρεωτικής Αργίας επί οκταώρου ο υπολογισμός μας θα γίνει ως εξής, πρώτα υπολογίζουμε το συμφωνηθέν ωρομίσθιο 1.284,09 δια 25 το γινόμενο του οποίου το πολλαπλασιάζουμε με το γινόμενο της διαίρεσης 6/ δια 40 και όλο αυτό ισούται με 7,70€, έπειτα υπολογίζουμε την προσαύξηση λόγο Κυριακής και Αργίας πολλαπλασιάζοντας τις 24 ώρες Κυριακής και Αργίας επί το συμφωνηθέν ωρομίσθιο 7,70€ επί 75% προσαύξηση που μας δίνει την τελική προσαύξηση 138,60€. Εν, τέλη ο εργαζόμενός μας θα λάβει συνολικά για τον μήνα Αύγουστο 1.422,69€ μεικτά.

5. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που παρατέθηκε παραπάνω αντιλαμβανόμαστε ότι υπάρχει μια πλούσια βιβλιογραφία σχετικά με την Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων η οποία εστιάζει κυρίως σε θέματα οργάνωσης, εκπαίδευσης και παρακίνησης προσωπικού. Επιπλέον, γίνεται εκτενής αναφορές και έρευνες για τον ρόλο του μισθού στην υποκίνηση των εργαζομένων για την παροχή αποδοτικότερης εργασίας και ποιοτικότερων υπηρεσιών στο χώρο των Ξενοδοχείων. Ακόμη, υπάρχει πλήθος δημοσιευμάτων και επιστημονικών άρθρων για την συμβολή των σύγχρονων τεχνολογιών στον υπολογισμό μισθών ή στην υποστήριξη που παρέχουν στις διοικήσεις για την βέλτιστη εφαρμογή των μισθολογικών πολιτικών τους. Αντιθέτως, δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες και βιβλιογραφία σχετικά με την εργατική νομοθεσία που διέπουν τα ξενοδοχεία και τον σωστό υπολογισμό της μισθοδοσίας. Σκοπός, λοιπόν, της εργασίας είναι να συγκεντρώσει όσο το δυνατόν περισσότερα τμήματα της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τα ξενοδοχεία και να τα αναλύσει μέσα από πρακτικά παραδείγματα, επιχειρώντας έτσι να λειτουργήσει ως βοήθημα στα στελέχη της διοίκησης αλλά και στους εκκαθαριστές μισθοδοσίας ξενοδοχείων.

Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η σημαντικότητα του ορθού υπολογισμού μισθοδοσίας δεν αφορά μόνο την σωστή απεικόνιση των μισθολογικών γεγονότων με σκοπό η επιχείρηση να είναι σύννομη, αλλά και κατά πόσο επηρεάζει τις ζωές των μισθωτών, καθώς βάση της ορθής αποτύπωσης της μισθοδοσίας εξαρτάτε τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του εργαζομένου, διασφαλίζονται τα νομοθετημένα δικαιώματα του, αλλά και σε τελική ανάλυση η καθημερινή επιβίωσή του. Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του εκκαθαριστή μισθοδοσίας στην σύγχρονη πραγματικότητα. Επίσης, πρέπει να γίνει κατανοητός ο βαθμός δυσκολίας που υπάρχει για την σωστή καταγραφή της μισθοδοσίας, καθώς υπάρχει μεγάλος όγκος δουλειάς, οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία είναι συνεχής, το νομικό πλαίσιο χαοτικό, η συνεχής αλλαγές στο προσωπικό ιδιαίτερα των εποχικών, αλλά και η εμμονή των διοικήσεων να συμπίεσουν το μισθολογικό κόστος. Έτσι, οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας οδηγούνται σε δυσχερή θέση, καθώς πρέπει να ενημερώνονται συνεχώς για τις αλλαγές των νόμων, να προσπαθούν να αποφεύγουν τα λάθη και να κρατούν την επιχείρηση σύννομη. Χαρακτηριστικό ήταν το παράδειγμα της κρίσης του κοροναϊού, κατά το οποίο τεράστιο βάρος της αντιμετώπισης των οικονομικών συνεπειών της πανδημίας σήκωσαν τα τμήματα μισθοδοσίας.

Σημαντικό ρόλο έρχονται να διαδραματίσουν τα σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα υπολογισμού μισθοδοσίας τα οποία προσαράζονται στις απαιτήσεις της ελληνικής πραγματικότητας. Παρέχουν την δυνατότητα παρακολούθησης μεγάλου αριθμού εργαζομένων και μισθολογικών περιόδων, μπορούν να υπολογίζουν τα διάφορα επιδόματα, δώρα, υπερωρίες, και άλλα. Δύνεται η δυνατότητα παρακολούθησης και υπολογισμού μεικτών αποδοχών αναλυτικά των κρατήσεων και άμεση αποστολή στην σελίδα του ΙΚΑ της μηχανογραφημένης ΑΠΔ. Με αυτές τις διαδικασίες μπορεί να μειωθεί αρκετά ο χρόνος των εργασιών του εκκαθαριστή και να αποφθεχθούν αρκετά λάθη και παραλήψεις.

Λύση στα προαναφερόμενα προβλήματα θα μπορούσε να δώσει η απλοποίηση της νομοθεσίας και η απλούστευση των διαδικασιών που απαιτούνται. Όπως έχουμε αναφέρει, η γραφειοκρατία και η αγκύλωση του νομοθετικού συστήματος δεν μπορεί σε τίποτα να συμβαδίσει με τις ολοένα αυξανόμενες εξελίξεις στον τουρισμό και τα ξενοδοχεία, δημιουργώντας σημαντικές απώλειες στο τομέα των επενδύσεων. Κλείνοντας, πρέπει να γίνει ειδική μνεία στους αντικειμενικούς περιορισμούς στους οποίους υπόκειται η συγκεκριμένη εργασία, καθώς οι αλλαγές στην νομοθεσία είναι συνεχής.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Thompson, H. , Tourism and Income in Greece: A Market Solution to the Debt Crisis. Athens journal 2017
- Baum T., (1995), «Human resource management and the tourism and hospitality industry: An introduction», London, Chapman & Hall
- Huemann M., Keegan A., & Turner R., (2007). Human resource management in the project-oriented company: A review, International Journal of Project Management, 25(3): 312 – 324.
- Haynes P., Fryer G., (2000), «Human Resources, service quality and performance: a case study», International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 12, Issue 4, pp. 240-250
- Jafari J., Fayos-Sola E., (1996), «Human Resources Development and Quality Tourism: A Multi-Conference Report», Annals of Tourism Research, Vol. 23, Issue4, pp. 226-241
- Jolliffe L., Farnsworth R., (2003), «Seasonality in tourism employment: human resource challenges», International Journal of Contemporary Hospitality Management, pp. 311-317
- Cannon D., Gustafson C., (2002), «Training and Development for the Hospitality Industry», Educational Institute of the American Hotel & Lodging Association, U.S.A.
- OECD (2002), Employment Outlook 2002, Paris.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Άρης Ίκκος & Σεραφείμ Κουτσός (2021), Η συμβολή του τουρισμού στην ελληνική οικονομία το 2020 (ΙΝΣΕΤΕ)
- Κανελλόπουλος Χ., (1991), «Αποτελεσματική διοίκηση ανθρώπινων πόρων», εκδόσεις Icon, Αθήνα
- Καραγιώργος, Θ. (2015). Φορολογική Πρακτική, Θεσσαλονίκη: Αφοί Θ Καραγιώργου ΟΕ
- Λαλούμης Δ., Ρούπας Β., (1996), «Διοίκηση Προσωπικού Τουριστικών Επιχειρήσεων», εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- Μπουραντάς Δ., Παπαλεξανδρή Ν., (2002), «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα
- Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ., (2001), «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων – Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον», 3η έκδοση Ανίκουλα, Αθήνα
- Παπανίκος Γ. (2016) «Γιατί δεν γίνονται άμεσες ξένες επενδύσεις στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στην ελληνική περιφέρεια;»
- Πρασάς, Β. (2014). Εργατική Νομοθεσία και Μισθοδοσία – Πρακτικό γραφείο
- Πρασάς, Β. (2021). Εργατική Νομοθεσία και Μισθοδοσία, από την Θεωρία στην πράξη
- Ραπανάκης, Π., 2017. Επίκαιρες Εργασιακές Αναλύσεις – Εφαρμογή στη Μισθοδοσία. Θεσσαλονίκη: Οικονομικές Εκδόσεις
- Σταυρινούδης Θ., (2006), «Τα χαρακτηριστικά και οι ιδιαιτερότητες των τουριστικών επιχειρήσεων», ΤΑ ΝΕΑ-Ανοιχτό ΜΒΑ, Β΄ Κύκλος