

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ στα ξενοδοχεία με τις τελευταίες νομοθετικές ρυθμίσεις



Πέτρος Ραπανάκης
Οικονομολόγος -Εργασιακός Σύμβουλος

Δέσμευση ισχύος ΣΣΕ

Κανόνας της αμφιμερούς δέσμευσης των μελών όσον αφορά τις κλαδικές & ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

Κανόνας γενικής δέσμευσης των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Στην περίπτωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων δεσμεύονται κατ' εξαίρεση και τα μη μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή δεσμεύονται άπαντες οι εργαζόμενοι της επιχείρησης.

Ο Νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός & ημερομίσθιο

(Άρθρο 103, Ν.4172/2013 & υποπαράγραφος ΙΑ.6 εδ.2, Ν.4254/7.4.2014)

Αφορά τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

(Στο τέλος του εδαφίου α της παραγράφου 1 του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013 προστίθεται με το πολυνομοσχέδιο η φράση: "Ως τέτοιος νοείται μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς)

Ο Υπουργός Εργασίας θα εκδίδει απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού & ημερομισθίου. Η φράση "μοναδική αξία" αναφέρεται στο νόμιμο νομοθετημένο (από το 2017 και μετά) κατώτατο μισθό .

Ο μηχανισμός διαμόρφωσης του θα τεθεί σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017

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

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

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

Ενήλικοι νέοι ξενοδοχοϋπάλληλοι κάτω των 25 ετών (ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νήσου Ρόδου, ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Λασιθίου).

- Για ενήλικους νέους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών ισχύουν τα ειδικώς προβλεπόμενα για αυτούς από την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε πλέον 10% ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση, την προϋπηρεσία τους και την ιδιότητα τους ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, εφόσον η επιχείρηση επιθυμεί να αμείβει τον εν λόγω εργαζόμενο σύμφωνα με την ρύθμιση αυτή.

ΕΓΣΣΕ 2014 26.3.2014

**Συμβαλλόμενες
Οργανώσεις :**

Όροι αμοιβής & εργασίας :

Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

- Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

Σ.Ε.Τ.Ε.

Σ.Ε.Β.

- Δεν μεταβάλλεται ο κατώτατος μισθός & το ημερομίσθιο

Ε.Σ.Ε.Ε.

- Η ΕΓΣΣΕ του έτους 2014 δεν περιέχει μισθολογικούς όρους

Γ.Σ.Ε.Ε.

Ιεραρχική βαθμίδα Σ.Σ.Ε.

Ανατροπή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης



ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων

όλης της χώρας & Ρόδου

Σ.Σ.Ε. (30.12.2013)
Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της
χώρας
(Π.Κ. 14/31.12.2013) Ισχύς από
1.1.2014 έως την 31.12.2015.

Συμβαλλόμενα μέρη :
Πανελλήνια Ομοσπονδία
Εργατών Επισιτισμού &
Υπαλλήλων Τουριστικών
Επαγγελματιών & Πανελλήνια
Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.)

Σ.Σ.Ε. (27.12.2013)
Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νήσου Ρόδου
(Π.Κ. Υπ.
Εργασίας:1/15.1.2014). Ισχύς από
1.1.2014 έως την 31.12.2016.

Συμβαλλόμενα μέρη :
Ένωση Ξενοδόχων Ρόδου &
Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων
Ρόδου

Παρακράτηση Συνδικαλιστικής συνδρομής

ΣΣΕ 27.12.2013 , άρθρο 10, Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νήσου Ρόδου

Όλες οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις υποχρεούνται να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας του μηνός Ιουλίου, από τους μισθωτούς που υπάγονται στις 4 κατηγορίες, ποσό αξίας 20 ευρώ, ποσό που αποτελεί την ετήσια συνδρομή τους, προς το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου, του οποίου είναι μέλη. Η ξενοδοχειακή επιχείρηση υποχρεούται να γνωστοποιήσει στο Σωματείο ποιοί εργαζόμενοι δεν αποδέχονται την ως άνω παρακράτηση, αποστέλλοντας πίνακα με αναλυτική κατάσταση, στην οποία το κάθε μέλος θα έχει αναγράψει ιδιοχείρως το ονοματεπώνυμο του και θα έχει θέσει παραπλεύρως την υπογραφή του. Όσοι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να γίνεται η παρακράτηση της συνδικαλιστικής εισφοράς από τις αποδοχές τους, υποχρεούνται να καταθέσουν έγγραφη δήλωση, με βεβαίωση του γνησίου της υπογραφής, στο Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου, με ταυτόχρονη κοινοποίηση της προς τον εργοδότη τους, συνοδευόμενη από βεβαίωση του Σωματείου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου ότι ο εργαζόμενος δεν είναι μέλος του. Σε κάθε άλλη περίπτωση η παρακράτηση είναι υποχρεωτική. Το παρακρατούμενο ποσό θα κατατίθεται, μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από την παρακράτηση, σε τραπεζικό λογαριασμό, υπέρ του Σωματείου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου, τα στοιχεία του οποίου έγκαιρα και με αποκλειστική ευθύνη του, το Σωματείο οφείλει να γνωστοποιεί με δήλωση του εγγράφως, στην ξενοδοχειακή επιχείρηση, με την κοινοποίηση της συγκεκριμένης απόφασης, του διοικητικού του συμβουλίου του σωματείου. Την δήλωση του αυτή το Σωματείο οφείλει να επαναλαμβάνει κάθε φορά που μεταβάλλονται τα στοιχεία του λογαριασμού

Οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας

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

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

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

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

και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012

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

Επίδομα προϋπηρεσίας ξενοδοχοϋπαλλήλων

Συλλογική ρύθμιση	Ποσόν ανά έτος υπηρεσίας
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας	5,60 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου	5,60 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου	5,00 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Λασιθίου	4,00 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χανίων	5,60 €

Επίδομα προϋπηρεσίας

Άρθρο 4, τοπικής κλαδικής ΣΣΕ 27.12.2013

Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου

Το χορηγούμενο επίδομα προϋπηρεσίας ανά έτος υπηρεσίας, καθορίζεται από την 1.1.2014 έως την 31.12.2016 στο ποσό των 5,00 ευρώ.

Ως χρόνος προϋπηρεσίας υπολογίζεται μόνον ο χρόνος παροχής πραγματικής εργασίας του εργαζόμενου, σε οποιαδήποτε ξενοδοχειακή επιχείρηση.

Χρόνος κατά τον οποίο δεν παρέχεται εργασία δεν δύναται να προσμετρηθεί για τον υπολογισμό του συγκεκριμένου επιδόματος, ασχέτως του γεγονότος αν ο εργαζόμενος επαναπροσλαμβάνεται την επόμενη τουριστική περίοδο στην ίδια ξενοδοχειακή επιχείρηση.

Ρητά συμφωνείται ότι ο ανωτέρω τρόπος υπολογισμού αφορά αποκλειστικά και μόνον τον καθορισμό του Επιδόματος Προϋπηρεσίας.

Κατά τα λοιπά ισχύουν όσα ορίζει το άρθρο 4 της υπ' αριθ. 6/2012 Π.Υ.Σ.

Χρόνος αναγνώρισης Προϋπηρεσίας

Άρειος Πάγος 1822/2011

Το επίδομα προϋπηρεσίας διανυθείσας σε άλλους εργοδότες, αρχίζει από την υποβολή των σχετικών πιστοποιητικών εργασίας στον εργοδότη, στον οποίο υπηρετεί ο μισθωτός.

Η καταβολή των μεγαλύτερων αποδοχών, λόγω της προϋπηρεσίας αυτής, αρχίζει από την υποβολή των παραπάνω πιστοποιητικών.

Χρόνος αναγνώρισης Προϋπηρεσίας

Άρειος Πάγος 1822/2011

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

Προσαυξήσεις προϋπηρεσίας Μακροχρόνια άνεργων

υποπαράγραφος ια.7 , Ν.4254/7.4.2014

**Για τους εγγεγραμμένους ανέργους
στα οικεία μητρώα ανέργων,
άνω των 25 ετών με διάρκεια
συνεχόμενης ανεργίας
μεγαλύτερη των 12 μηνών
(μακροχρόνια ανεργία) που
προσλαμβάνονται ως
Υπάλληλοι**

**ο κατώτατος μισθός
προσαυξάνεται με
ποσοστό 5% για κάθε
τριετία και συνολικά
με 15% για
προϋπηρεσία 9 ετών
και άνω.**

Τι ισχύει για εργαζόμενους με ειδικότητα που δεν καλύπτεται από την ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων

Των εργαζόμενων που η αμοιβή τους δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας (κλαδική, ομοι επαγγελματική, επιχειρησιακή) :

- οι μισθολογικοί όροι καθορίζονται από το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό & ημερομίσθιο ,
- οι μη μισθολογικοί όροι καθορίζονται από τις ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ

Τεχνίτες ζαχαροπλάστες Ξενοδοχείων

(ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας 30.1.2013 , άρθρο 5)

- Για τους τεχνίτες ζαχαροπλάστες & τους βοηθούς τεχνίτες ζαχαροπλάστες των ξενοδοχείων εφαρμόζεται η ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπάλληλων μόνο ως προς τους μη μισθολογικού χαρακτήρα όρους της.

Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ξενοδοχοϋπαλλήλων

Άρθρο 5, ΣΣΕ 30.12.2013

Η Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων βάσει ΣΣΕ ισχύει μόνο:

1. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 5 αστέρων

2. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 4 αστέρων

3. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 3 αστέρων από 35 δωμάτια & άνω.

4. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 2 αστέρων από 35 δωμάτια & άνω.

Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων επί πενήμερο πρέπει να είναι συνεχόμενες (παρ.7 , ΔΑ 28/83)

Μεταβολή όρων ατομικής σύμβασης εργασίας με έγγραφη συμφωνία

- Η μεταβολή των όρων μιας ατομικής σύμβασης εργασίας που εμπεριέχει λοιπές οικειοθελείς ή εξ ελευθεριότητας παροχές προς τα πάνω ή προς τα κάτω, δύναται να επιτευχθεί μόνο με ατομική τροποποιητική σύμβαση εργασίας ως προϊόν συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών. Το περιεχόμενο των έγγραφων αυτών συμφωνιών, δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερο έναντι του αντίστοιχου της Σ.Σ.Ε. που εφαρμόζεται με κανονιστική ισχύ.

Μείωση αποδοχών

Είναι έγκυρη, η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου περί μείωσης των συμπεφωνημένων ανωτέρων των νομίμων αποδοχών του εργαζομένου, εφόσον η εν λόγω μείωση δεν θίγει τα προβλεπόμενα από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποφάσεως διαιτησίας κλπ. ελάχιστα όρια αποδοχών (Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 1054/1993)

Όροι ατομικών συμβάσεων ευνοϊκότεροι των κανονιστικών όρων ΣΣΕ

- Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ είναι επικρατέστεροι εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους(Άρθρο 7, παρ.2, Ν.1876/90)

Διάλειμμα εργασίας

Για ημερήσια εργασία
άνω των 6 ωρών,
διάλειμμα 15 λεπτών.
(Π.Δ. 88/1999).

Αν δεν έχει προβλέπεται κάτι
διαφορετικό από ΣΣΕ , Κανονισμό
Εργασίας, ατομική σύμβαση
εργασίας , ο χρόνος του
διαλείμματος παρατείνει τον
ημερήσιο χρόνο εργασίας.

Μη χορήγηση διαλείμματος
Σοβαρότητα παράβασης :ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ

Τι ισχύει με τις πρόσθετες ημέρες αργίας

Συλλογική ρύθμιση	Πρόσθετες ημέρες Αργίας
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας . Είναι σε ισχύ	1.1.
ΣΣΕ Επισιτιστικών καταστημάτων . Είναι σε μετενέργεια	Καθαρά Δευτέρα
ΣΣΕ Κλινικών ΟΣΝΙΕ. Είναι σε μετενέργεια από 1.4.2014	1.1 , 6.1, Καθαρά Δευτέρα, Μεγάλη Παρασκευή , Αγίου Πνεύματος, 26.12
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου	1.1. – 6.1. – Καθαρά Δευτέρα – 11.11.
ΣΣΕ Οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων. Είναι σε μετενέργεια από 16.6.2012	1.1 , 6.1, Καθαρά Δευτέρα, 26.12

Μη χορήγηση ατομικών συμβάσεων & εκκαθαριστικών σημειωμάτων

- σε περίπτωση που δεν έχουν υπογραφεί ατομικές συμβάσεις εργασίας
 - που δεν έχουν χορηγηθεί εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας
- ακολουθείται η διαδικασία για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων βάσει της Υ.Α. 2063/Δ1 632/2011

Είδος Παράβασης	Πολύ υψηλή	Υψηλή	Σημαντική	Χαμηλή	Πολύ χαμηλή
Ελλιπής γνωστοποίηση όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας στον εργαζόμενο			X		
Μη γνωστοποίηση όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας στον εργαζόμενο		X			
Μη χορήγηση αναλυτικών εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών.			X		
Μη χορήγηση εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών		X			

Μη επίδειξη

α) εντύπων όρων ατομικής σύμβασης εργασίας

β) ειδικού βιβλίου τροποποίησης ωραρίου & υπερωριών,

γ) εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών για το τελευταίο τουλάχιστον 3μηνο

Επιβαλλόμενο πρόστιμο για επιχείρηση κατά Δέσμια Αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας. Ισχύς από 15.9.2013 (Υ.Α. 27397/122/19.8.2013 & Υ.Α. 8422/20/2014) :

Αριθμός εργαζομένων	Πρόστιμο για κάθε επί μέρους παράβαση
από 1 έως 10	300,00 €.
από 11 έως 50	1.000,00 €
από 51 έως 150	2.000,00 €
από 151 έως 250	3.000,00 €
από 251 και άνω	5.000,00 €

Μισθωτοί σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Επαναπρόσληψη προσωπικού

Το δικαίωμα αυτό ασκείται με μονομερή έγγραφη ειδοποίηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Με μόνη δε την άσκηση του δικαιώματος αυτού, εφόσον συντρέξουν οι προϋποθέσεις πληρότητας, καταρτίζεται νέα σύμβαση εργασίας για την προσεχή περίοδο.

Προϋπόθεση για το δικαίωμα του εργαζόμενου να επαναπροσληφθεί αποτελεί η έγγραφη ειδοποίηση προς τον εργοδότη του ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της οικείας οργανώσεώς του και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή και να αποσταλεί στον εργοδότη μέχρι 30 Ιανουαρίου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή φαξ ή με κατάθεση συστημένου στο ταχυδρομείο.

Μισθωτοί σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Επαναπρόσληψη προσωπικού

Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός που θα κληθεί εγγράφως ή τηλεφωνικώς από την επιχείρηση. αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει εντός πενήτημέρου, χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης (Άρθρο 3, Παρ.6, τοπικής κλαδικής ΣΣΕ 27.12.2013 , Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου).

Απαγορεύεται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις να απασχολούν με διακεκομμένο ωράριο τους μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους τους(Άρθρο 3, Παρ.7, τοπικής κλαδικής ΣΣΕ 27.12.2013 , Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου). .

Μισθωτός εποχιακού ξενοδοχείου

Προϋποθέσεις επαναπρόσληψης

- Αφού δεν άσκησε ή εργαζόμενη το δικαίωμα της να ζητήσει την επαναπρόσληψή της κατά τη νέα περίοδο εργασίας, δεν μπορεί να γίνει λόγος για άρνηση του εργοδότη να την επαναπροσλάβει (Εφετείο Θεσσαλονίκης 2056/2006).
- Σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας με άσκηση από εργαζόμενο μέχρι τέλος Ιανουαρίου δικαιώματος προαιρέσεως, δηλαδή έγγραφης προειδοποίησης μέσω οικείας επαγγελματικής οργάνωσης και ανάλογα με πληρότητα ξενοδοχείου καταρτίζεται νέα σύμβαση εργασίας και αν ο εργοδότης αρνηθεί οφείλει μισθούς υπερημερίας. Δεν καταρτίστηκε νέα σύμβαση εργαζόμενης επί δεκαεπτά συνεχείς περιόδους στον ίδιο εργοδότη λόγω μη άσκησης ανωτέρω δικαιώματος και αβάσιμη αγωγή καταβολής μισθών υπερημερίας(Εφετείο Δωδεκανήσου 185/2004).

Εργασία την έκτη ημέρα

Άρθρο 8, Ν3846/2010

- Ο εργοδότης έχει ποινικές & όχι διοικητικές κυρώσεις. Με το νόμο Ν.3846/2010 προβλέπεται ότι η εργασία που παρέχεται την 6η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι ξενοδοχειακές & επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Απασχόληση πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας

(ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας 30.1.2013 , άρθρο 5)

- Οι Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξ αιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας.

Διευθέτηση χρόνου εργασίας στα

Ξενοδοχεία (ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας 30.1.2013 , άρθρο 5)

- Οι επιχειρήσεις με σύστημα πενθήμερης εργασίας σε περίπτωση που παρουσιάσουν πληρότητα που υπερβεί το 75% και για όσο διάστημα διατηρείται το συγκεκριμένο ποσοστό αποδεικνυόμενο από το βιβλίο πόρτας του ξενοδοχείου, θεωρημένο από την οικεία ΔΟΥ ή άλλο πρόσφορο μέσο, επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι 2ώρες ημερησίως, χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή εξ' αιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενες επί περιόδου 8 το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας. Προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας δύναται να χορηγείται στον εργαζόμενο αντί μειωμένου ωραρίου ανάλογο ρεπό ή συνδυασμός και των δύο.

Εργασία κατά την έκτη και έβδομη ημέρα της εβδομάδος (ΣΣΕ 27.12.2013 Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου , άρθρο 8)

- Με την παρούσα Σ.Σ.Ε. και εφόσον απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω φόρτου εργασίας και της εποχικότητας της απασχόλησης, συμφωνούνται τα παρακάτω: Εάν οι μισθωτοί που υπάγονται στην παρούσα εργαστούν κατά την 6η και 7η ημέρα της εβδομάδας, δηλαδή την μία ή και τις δύο ημέρες της ανάπαυσης τους, τους οφείλεται πρόσθετη αμοιβή. Εάν οι ξενοδοχοϋπάλληλοι που υπάγονται στην παρούσα εργασθούν επί 8 ώρες την 6η ή και την 7η ημέρα της εβδομάδος, δηλαδή την μία ή και τις δύο ημέρες της ανάπαυσης τους, για μεν την έκτη ημέρα τους οφείλεται αποζημίωση, ύψους ενός ημερομισθίου, για δε την έβδομη ημέρα (Κυριακή) τους οφείλεται αμοιβή της τάξεως του 75% ημερομισθίου τους και μία ημέρα ανάπαυσης, για την οποία θα λάβουν ως αμοιβή ένα (1) ημερομίσθιο, όπως ο μισθός αυτός έχει προσδιοριστεί από τη νομολογία για την εργασία της 6ης και 7ης ημέρας, για τους επί πενθημέρω εργαζομένους.

Εργασία κατά την έκτη και έβδομη ημέρα της εβδομάδος (ΣΣΕ 27.12.2013 Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου , άρθρο 8)

- Η εργασία κατά την έκτη ή και έβδομη ημέρα καθ' εβδομάδας, εφ' όσον προκύψει, 8 αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία, λοιπόν, περίπτωση η εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας — το οποίο εξακολουθεί και ισχύει, αφού όποτε συμβαίνει αυτό, γίνεται λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας και της εποχικότητας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και όχι από πρόθεση μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου. Η επιλογή των εργαζομένων που τυχόν εργαστούν κατά την έκτη ή έβδομη ημέρα της εβδομάδας ανήκει αποκλειστικά στο διευθυντικό δικαίωμα των εργοδοτριών, ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης

Εργαζόμενοι	Ώρες υπερωρίας
• Υπάλληλοι	2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος.
• <i>Εργάτες</i>	<i>30 ώρες ανά εξάμηνο</i>

• Η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου εργασίας για περιπτώσεις που δεν υπάγονται στα προβλεπόμενα στις σχετικές διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.Δ. 515/1970 επιτρέπεται για δύο (2) ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος (Υποπαράγραφος ΙΑ 13 περ.2 , Ν.4093/2012)

• Η υπέρβαση του ανωτάτου ορίου ημερησίας εργασίας δεν δύναται να είναι μακροτέρα των 3 ωρών καθ' εκάστην (Άρθρο 1, παρ.2, Ν.Δ. 515/1970 , αφορά εργατοτεχνίτες).

• Πλην του πενθημέρου σε όλες τις άλλες μορφές απασχόλησης (εκ περιτροπής , εξαήμερη) ως νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο ορίζεται το οκτάωρο.

Ηλεκτρονική καταχώρηση των αλλαγών ή τροποποιήσεων του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

άρθρο 55,παρ.1, Ν.4310/2014

- Οι αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσω του Συμπληρωματικού ωραρίου το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας
- Ο Ε4 Συμπληρωματικός ωραρίου – Ατομικός υποβάλλεται για ένα μόνο απασχολούμενο, έχει ως στοιχεία καταχώρησης τα:
 - [Παράρτημα], - [ΑΦΜ Απασχολουμένου], - [Ωράριο] &
 - [Παρατηρήσεις],
ενώ όλα τα υπόλοιπα στοιχεία του πίνακα προσυμπληρώνονται σύμφωνα με την πλέον πρόσφατη υποβολή εντύπου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.
 - Αναφορά στις «Παρατηρήσεις» στο διάλειμμα & το χρόνο χορήγησής του

Δεδομένα στοιχεία σε πιθανό έλεγχο

Αρχικά Δηλωθέν ωράριο	Ωρα διενέργειας ελέγχου	Υποβολή συμπληρωματικού ωραρίου	Καταχώριση στο Βιβλίο Υπερωριών	Επίδειξη βιβλίου υπερωριών	Αντιμετώπιση – Διαχείριση κατάστασης	Ενέργεια
9:00 – 17:00	Από 17:01 έως 18:00	Δεν απαιτείται	Δεν απαιτείται	Επίδειξη χωρίς κυρώσεις	Υπερεργασία	Σύννομη
	Από 18:01 έως 20:00	Έστω πως Όχι	Έστω πως ΝΑΙ	Επίδειξη χωρίς κυρώσεις	Νόμιμη υπερωρία	Σύννομη
	Από 18:01 έως 20:00	Έστω πως Όχι	Έστω πως ΟΧΙ	Εφόσον επιδειχθεί	Μη υποβολή συμπληρωματικού ωραρίου	Πολύ υψηλή παράβαση
				Εφόσον δεν επιδειχθεί	Πρόστιμο για μη επίδειξη βιβλίου	Πολύ υψηλή παράβαση εκτός εάν προσκομισθεί κατόπιν έκδοσης δελτίου ελέγχου, συμπληρωμένο
	Από 18:01 έως 20:00	Έστω πως Ναι εμπρόθεσμα	-----	Επίδειξη χωρίς κυρώσεις	Τροποποίηση ωραρίου	Σύννομη
	Από 20:01 & μετά	Έστω πως Ναι εμπρόθεσμα	-----	Επίδειξη χωρίς κυρώσεις	Τροποποίηση ωραρίου	Σύννομη
	Από 20:01 & μετά	Έστω πως Όχι	Επίδειξη χωρίς κυρώσεις	Μη υποβολή συμπληρωματικού ωραρίου	Πολύ υψηλή παράβαση

Απασχόληση τις Κυριακές σε ξενοδοχεία , επισιτιστικά καταστήματα κλπ

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

Συνεπώς δεν ισχύει η 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 ρεπο. Για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας δεν τίθεται θέμα ανάπαυσης και η απασχόληση την Κυριακή δεν συνιστά έκτακτη απασχόληση .

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

Η ανά περίοδο 7 εβδομάδων η μία από αυτές να εμπίπτει σε ημέρα Κυριακή προϋποθέτει συνεχή απασχόληση (Μ. Π. Αθηνών 2039/2009)

Εφόσον ο εργαζόμενος δεν απασχολήθηκε επί καθημερινής βάσεως, δεν δικαιούται αναπληρωματική ανάπαυση για στέρηση ημέρας εβδομαδιαίας ανάπαυσης και, σε περίπτωση μη χορηγήσεως αυτής, αποζημίωση ίση προς ένα ημερομίσθιο κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (άρθρα 1 και 10 ΒΔ 748/66) καθόσον η καταβολή μιας τέτοιας αποζημίωσης προϋποθέτει την συνεχή απασχόληση του καθ όλη την διάρκεια της εβδομάδος, προϋπόθεση που δεν συντρέχει εν προκειμένω.

Ειδικό Βιβλίο Αδειών

υποπαράγραφος ΙΑ.5, εδ.3α, Ν.4254/7.4.2014

Στο πλαίσιο διοικητικής ελάφρυνσης επιχειρήσεων ΟΟΣΑ

• Δεν υφίσταται πλέον με τη νέα διάταξη η υποχρέωση να περιλαμβάνονται στο βιβλίο αδειών οι παρακάτω στήλες :_

Αύξων αριθμός	Ειδικότητα	Προϋπηρεσία	Παρατηρήσεις	Υπογραφή μισθωτού
---------------	------------	-------------	--------------	-------------------

• Καταργήθηκε από 7.4.2014 με το Ν.4254/2014 η διάταξη περί διατήρησης επί πενταετία του ειδικού βιβλίου αδειών

Χρόνος χορήγησης της άδειας

Η κανονική άδεια θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη κατά τέτοιο τρόπο ώστε να έχει εξαντληθεί έως την 31η Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, ακόμη και εάν δεν έχει ζητηθεί από τον εργαζόμενο.

Δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται μεταφορά της αδειάς σε επόμενο έτος, έστω και αν αυτό έγινε με τη συναίνεση του εργαζομένου, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική με τη λήξη του ημερολογιακού έτους (Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης Πρόνοιας 3631/87/27.1.2015).

Καταχώρηση του συνόλου των εργαζομένων στο Βιβλίο Αδειών

- Στο «Βιβλίο Αδειών», που αποβλέπει στην αποτύπωση της πραγματικής εικόνας της επιχείρησης, θα πρέπει να καταχωρίζεται το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, δεδομένου ότι οι διατάξεις περί χορήγησης ετήσιας κανονικής άδειας είναι αναγκαστικού δικαίου και συνεπώς όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια.

Έντυπο Ε11

(Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας)

Υ.Α. 49327/10702/22.12.2014

Με το έντυπο Ε11 γνωστοποιούνται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Υποπαράγραφο ΙΑ.5. παρ. 2, περ.3β του Ν.4254/2014 εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό «Βιβλίο Αδειών».

Έντυπο E11

Λήξη σύμβασης (αποχώρηση απόλυση)

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης Πρόνοιας 3631/87/27.1.2015

- Σε περίπτωση, λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού (όπως ιδίως, καταγγελία σύμβασης ή οικειοθελή αποχώρηση) με οποιονδήποτε τρόπο πριν χορηγηθεί το σύνολο της αδειας, εκτός της συμπλήρωσης των σχετικών στηλών του εντύπου E11, θα πρέπει να αναγράφεται στη στήλη των παρατηρήσεων, ο λόγος της μη χορήγησης του συνόλου της δικαιούμενης άδειας.

Έντυπο Ε11

Μη χορήγηση άδειας επί ενεργού εργασιακής σχέσης

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης Πρόνοιας 3631/87/27.1.2015

- Σε περίπτωση, κατά την οποία, παρανόμως δεν χορηγήθηκε το σύνολο της νομίμως δικαιούμενης άδειας εντός του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος, συμπληρώνεται, μεταξύ των άλλων, ο αριθμός των χορηγηθεισών ημερών αδειας (εάν υφίστανται), καθώς και οι πραγματικώς καταβληθείσες αποδοχές αδειας και επιδόματος αδειας.

Έντυπο Ε11

Μη χορήγηση άδειας επί ενεργού εργασιακής σχέσης

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης Πρόνοιας 3631/87/27.1.2015

- Σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια κ.λ.π.), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους (ή εντός της προβλεπόμενης χρονικής διάρκειας συμβάσεως ορισμένου χρόνου), ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100% (Α.Π. 1568/99, Α.Π. 581/99, Α.Π. 331/2003).
- Το ίδιο ισχύει και επί συμβάσεων ορισμένου χρόνου των οποίων η διάρκεια έληξε χωρίς να έχει χορηγηθεί η νομίμως προβλεπόμενη άδεια.

Μη χορήγηση αδειας

Άρειος Πάγος 192/2011

- Εάν δε χορηγηθεί στον εργαζόμενο η άδεια μέχρι την λήξη του έτους που αφορά, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των αποδοχών αδειας αυξημένες κατά 100%. Για τη θεμελίωση του δικαιώματος αδειας του μισθωτού δεν απαιτείται η υποβολή σχετικής αιτήσεως. Όμως, για τη θεμελίωση της αξιώσεώς του προς λήψη της ανωτέρω κατά 100% προσαυξήσεως, που έχει το χαρακτήρα ποινής, απαιτείται υπαιτιότητα του εργοδότη, έστω και σε βαθμό ελαφράς αμέλειας, η οποία υπάρχει όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδεια και ο εργοδότης δεν τη χορήγησε.

Αντικειμενική αδυναμία χορήγησής της άδειας Συμπλήρωση E11

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης Πρόνοιας 3631/87/27.1.2015

Εάν ο λόγος μη χορήγησης του συνόλου ή μέρους της δικαιούμενης άδειας είναι η αντικειμενική αδυναμία χορήγησής της, εκ μέρους του εργοδότη, όπως ιδίως λόγω μακροχρόνιας ασθένειας, ειδικών αδειών που οφείλονται σε εγκυμοσύνη/μητρότητα, άδειας άνευ αποδοχών, στράτευσης κ.λ.π., του εργαζομένου, θα πρέπει, εκτός της συμπλήρωσης των σχετικών στηλών του εντύπου E11, να αναγράφεται στη στήλη των παρατηρήσεων η αιτία της μη χορήγησης του συνόλου της δικαιούμενης άδειας.

Έντυπο Ε11

Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Οι διατάξεις περί αδειας ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθώς δεν υφίσταται πλέον βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Αρχή της μη διάκρισης. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζόμενους αορίστου χρόνου» (Άρθρο 4, Π.Δ. 81/2003).

Τι ισχύει επί σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Άδεια εποχιακά απασχολουμένων ξενοδοχοϋπάλληλων (Άρθρο 17, Ν.2336/1995)

Ειδικότερα για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, ορίζεται ότι κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών αδείας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

Ο χρόνος της ετήσιας άδειας δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες πού διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τον Ο.Α.Ε.Δ.».

Η διάταξη αυτή έχει καταστεί ανενεργός

Μετατροπή πλήρους σε εκ περιτροπής απασχόληση Άδεια & επίδομα αδειάς

•Υπαλλήλου που προσελήφθη το 2009 χωρίς προϋπηρεσία με πλήρη απασχόληση, από 1/4/2014 η σχέση εργασίας μετατράπηκε από πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής (Οκτάωρη εργασία τις ημέρες Δευτέρα, Τετάρτη & Παρασκευή).

•Ο μικτός μηνιαίος μισθός σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης ανέρχεται σε 1150,00 € και δεν έχει πάρει άδεια το 2014.

Ημέρες Αδειάς 2014 = ;

Αποδοχές αδειάς 2014= ;

Λύση Άσκησης

Για το 3μηνο της πλήρους απασχόλησης:

Εργάσιμες ημέρες = 25×3 μήνες = 75

Για το 9μηνο της εκ περιτροπής απασχόλησης:

Εργάσιμες ημέρες = 25×9 μήνες $\times (3/5) = 135$

Σύνολο εργασίμων ημερών = $75 + 135 = 210$

Ημέρες Άδειας = $(210/300) \times 22 = 15,4$

Αποδοχές αδειάς = $15,4 \times (1,2/25) \times 1150,00 = 850,08 \text{ €}$

Άδεια επί εκ περιτροπής & διαλείπουσας απασχόλησης

Για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης δικαιούνται οι υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχόλησης μισθωτοί το 1/12 της άδειας που θα ελάμβαναν υπό συνθήκες πλήρους απασχόλησης.

Άδεια = $\text{Ημέρες πραγματικής εργασίας} / 300 \times 24$
= 0,08 του ημερομισθίου

Επίδομα αδειάς =
0,08 του ημερομισθίου

Άδεια επί εκ περιτροπής & διαλείπουσας απασχόλησης

Χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας	Άδεια υπολογιζόμενη στο σύνολο των ετήσιων αποδοχών 1.1.-31.12	Επίδομα Άδειας υπολογιζόμενο στο σύνολο των ετήσιων αποδοχών 1.1. – 31.12
1ο έτος απασχόλησης	8%	8%
Άνω των 12 ετών συνολική προϋπηρεσία	10%	
Άνω των 25 ετών	10,333%%	

Διαλείπουσα απασχόληση & άδεια Άσκηση

Απασχόληση εργαζόμενου με συνολική προϋπηρεσία μικρότερη των 12 ετών , με καθεστώς διαλείπουσας εργασίας για 16 εργάσιμες ημέρες για το διάστημα από 1.1.2014 – 31.12.2014 με μη σταθερό ημερήσιο ωράριο και μη σταθερό ημερομίσθιο. Σύνολο αποδοχών διαστήματος =640,00 € Αποδοχές αδειάς=; Επίδομα αδειάς = ;

1^{ος} τρόπος

Μέσο ημερομίσθιο = $640,00 / 16 = 40,00$ €
Αποδοχές αδειάς = $16 / 300 \times 24 \times 40,00$
= 51,20 €

2^{ος} τρόπος

Αποδοχές αδειάς = 0,08 του συνόλου των αποδοχών = $640,00 \times 0,08 = 51,20$ €
Επίδομα αδειάς = 51,20 €

Υπολογισμός ημερών αδείας, αποδοχών και επιδόματος αδείας επί μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση

- Ο υπολογισμός των ημερών άδειας και κατ' επέκταση των αποδοχών αδείας και του επιδόματος αδείας επί μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση δεν υπολογίζεται αναλογικά ως προς το χρόνο της μερικής και ως προς το χρόνο της πλήρους απασχόλησης, όπως προβλέπεται στην περίπτωση της μετατροπής της πλήρους σε εκ περιτροπής απασχόληση.

Παράδειγμα:

Υπαλλήλου που προσελήφθη το 2013 με 14 χρόνια συνολική προϋπηρεσία, με πλήρη απασχόληση επί εξαήμερο εβδομαδιαίως, από 1/7/2014 η σχέση εργασίας μετατρέπεται με συναίνεση από πλήρους απασχόλησης σε μερική (5ωρη εργασία τις ημέρες Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη & Πέμπτη). Ο μικτός μηνιαίος μισθός σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης ανέρχεται σε 800,00 € και δεν πήρε άδεια το 1^ο εξάμηνο 2014. Η σχέση εργασίας παρέμεινε ενεργός μέχρι την 31.12.2014. Ημέρες Άδειας που έπρεπε να χορηγηθούν το 2^ο εξάμηνο 2014 = ; Αποδοχές αδείας 2014 = ; Επίδομα αδείας 2014 = ;

Υπολογισμός ημερών αδειας, αποδοχών και επιδόματος αδειας επί μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση

- Ωρομίσθιο = $800,00 \times 0,006 = 4,80 \text{ €}$
Ημερομίσθιο 6ωρών & 40 λεπτών = $6,667 \times 4,80 = 32,00 \text{ €}$
Ημερομίσθιο 5ωρης εργασίας = $5 \times 4,80 = 24,00 \text{ €}$
Μικτός μηνιαίος μισθός μερικής απασχόλησης = $26 \times (4/6) \times 24,00 = 416,00 \text{ €}$
- Με δεδομένο ότι επί πλήρους απασχόλησης ο εργαζόμενος θα εδικαιούτο 30 ημέρες άδεια , επί μερικής απασχόλησης και με βάση το γεγονός ότι εργάζεται πλέον τις τέσσερις (4) από τις (6) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας , ο εργαζόμενος δικαιούται τις ίδιες ημέρες άδειας που αντιστοιχούν όμως σε 20 εργάσιμες ημέρες άδειας ($30 \times 4/6$).
Άρα, **αποδοχές αδειας** = 20 ημέρες x ημερομίσθιο μερικής απασχόλησης = $20 \times 24,00 = 480,00 \text{ €}$.
- **Επίδομα αδειας** = μισός μηνιαίος μισθός = $416,00 \times (1/2) = 208,00 \text{ €}$. Στις Παρατηρήσεις αναγράφεται « Μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση από 1.7.2014 & χορήγηση του συνόλου των δικαιούμενων ημερών αδειας κατά το 2^ο εξάμηνο 2014 .

Βραχεία ασθένεια

Εργαζόμενος που υπερέβη μέσα σε ένα έτος τα όρια της βραχείας διάρκειας ασθένειας, δεν δικαιούται για το έτος που ασθένησε άδεια αναψυχής, καθόσον οι μέρες αδείας συμψηφίζονται με τις ημέρες υπέρβασης των ορίων της βραχείας διάρκειας ασθένειας

Υπηρεσία Μισθωτού	Χρονικά όρια βραχείας ασθένειας
Εως 4 έτη συμπληρωμένα	1 μήνας
+ 4 έτη έως 10 έτη συμπλ	3μήνες
+10 έτη έως 15 έτη συμπλ	4 μήνες
Περισσότερα από 15 έτη	6 μήνες

Υπέρβαση ορίων βραχείας ασθενείας & άδεια

- Η αποχή , του μισθωτού από την εργασία του για διάστημα που υπερβαίνει τα χρονικά όρια της «βραχείας ασθενείας» του άρθρου 3 του Ν. 4558/30 και το οποίο διάστημα θεωρείται, εξ αντιδιαστολής προς το άρθρο 2 παρ. 6 του ΑΝ 539/1945, ως χρόνος αδικαιολόγητης απουσίας συμψηφιζόμενος προς τις ημέρες της οφειλομένης αδείας, δεν του στερεί το δικαίωμα να απαιτήσει τις προεκτεθείσες αποδοχές (Πολυμελές Πρωτοδικείο Θηβών 12/2006)

Υπέρβαση ορίων βραχείας ασθενείας & άδεια

Εργαζόμενου που απασχολήθηκε από 16.6.2014 έως 31.12.2014 ήτοι για 6,5 μήνες συνολικά εντός του έτους 2014 με καθεστώς πλήρους εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας με μεικτό μηνιαίο μισθό 700,00€

νομιμοποιείται η επιχείρηση να μη χορηγήσει τις ημέρες άδειας, με δεδομένο ότι έχει υπερβεί τα όρια βραχείας ασθενείας ,

που ασθένησε επί 2 μήνες από 1.11. έως 31.12.2014

(το νόμιμο όριο της βραχείας διάρκειας ασθένειας είναι ένας μήνας για τους μισθωτούς με υπηρεσία μέχρι 4 ετών),

οφείλει όμως να του καταβάλει αποζημίωση αδειας (χωρίς να καταλογισθούν εισφορές στο ποσό αυτό της αποζημίωσης αδειας) & επίδομα αδειας με τη λήξη του ημερολογιακού έτους .

Υπέρβαση ορίων βραχείας ασθενείας & άδεια

Ημέρες δικαιούμενης άδειας: $(24/12) \times 6,5$ μήνες = 13

Στο Έντυπο E11 του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» θα αναγραφεί :

- ✓ Αριθμός ημερών δικαιούμενης κανονικής άδειας : 13
- ✓ Αριθμός ημερών κανονικής άδειας που χορηγήθηκε: 0
- ✓ Αποδοχές αδειας : 0 €.
- ✓ Αποδοχές επιδόματος αδειας : 350,00 €.

Στις Παρατηρήσεις αναγράφεται « υπέρβαση ορίων βραχείας ασθενείας & συμψηφισμός των ημερών δικαιούμενης κανονικής άδειας με τις ημέρες υπέρβασης των ορίων της βραχείας διάρκειας ασθένειας. Καταβολή αποζημίωσης αδειας : $(13/25) \times 700,00 = 364,00$ €.».

Μετατροπή πενθημέρου σε εξαήμερο Ημέρες άδειας & Συμπλήρωση Εντύπου E11 Παράδειγμα:

Υπαλλήλου που προσελήφθη το 2012 με 14 χρόνια συνολική προϋπηρεσία, με πλήρη απασχόληση, από 1/7/2014 η σχέση εργασίας μετατρέπεται από πενθήμερης σε εξαήμερη απασχόληση (40ωρη εβδομαδιαία εργασία ισομερώς κατανεμημένη τις ημέρες Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη, Πέμπτη, Παρασκευή & Σάββατο).

Ο μικτός μηνιαίος μισθός ανέρχεται σε 800,00 €

Έχει πάρει άδεια 10 ημερών (8ωρα) το 1^ο εξάμηνο 2014.

Η σχέση εργασίας παρέμεινε ενεργός μέχρι την 31.12.2014.

Υπόλοιπο ημερών Άδειας 2^{ου} εξαμήνου 2014 (στο εξαήμερο) που έπρεπε να λάβει =

Αποδοχές αδειας 2014 = ;

Επίδομα αδειας 2014 = ;

Πώς συμπληρώνεται το E11 ;

Μετατροπή πενθημέρου σε εξαήμερο Ημέρες άδειας & Συμπλήρωση Εντύπου Ε11

Σύνολο ημερών δικαιούμενης άδειας επί εξαήμερης εργασίας : 30 ημέρες.

Ληφθείσες το 1^ο εξάμηνο 2014 : $10 \times 1,2 = 12$ ημέρες .

Υπόλοιπο ημερών άδειας 2^{ου} εξαμήνου 2014 (στο εξαήμερο) που έπρεπε να λάβει = $30 - 12 = 18$ ημέρες.

Στο Έντυπο Ε11 του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» θα αναγραφεί :

- ✓ Αριθμός ημερών δικαιούμενης κανονικής άδειας : 30
- ✓ Αριθμός ημερών κανονικής άδειας που χορηγήθηκε: 30 (αν όντως χορηγήθηκαν)
- ✓ Αποδοχές αδειάς : $(30/25) \times 800,00 = 960,00$ €.
- ✓ Αποδοχές επιδόματος αδειάς 400,00 €.

Στις Παρατηρήσεις αναγράφεται « Χορήγηση 10 ημερών αδειάς επί πενθημέρου και 18 ημερών αδειάς επί εξαημέρου».

Έντυπο E11

Τι ισχύει στις κάτωθι περιπτώσεις:

Διακοπή λειτουργίας επιχείρησης – Χειρόγραφη συμπλήρωση & κατάθεση στο ΣΕΠΕ (Άτυπη διαδικασία)

✓ Υποβολή E11 από παράρτημα

✓ Συμπληρωματική υποβολή E11 που αφορά εργαζόμενους που δεν δηλώθηκαν στην αρχικώς υποβληθέν έντυπο
(να μη συμπεριλαμβάνεται ο ίδιος εργαζόμενος σε περισσότερες της μιας υποβολές)

Το ΕΝΤΥΠΟ 7 ΒΕΒΑΙΩΣΗ - ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Η ΕΡΓΟΥ

συμπληρώνεται ως εξής :

- συμβατική ημερομηνία λήξης της σύμβασης
- πρόωρη καταγγελία σύμβασης
- λήξη σύμβασης μετά παρέλευση του συμβατικού χρόνου διάρκειας της

Πρόωρη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου από τον εργοδότη

Άρειος Πάγος 509/1996

- Αν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγέλθηκε πρόωρα από τον εργοδότη χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο μισθωτός, λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας αυτής, έχει δικαίωμα να απαιτήσει όχι αποζημίωση (κατά την έννοια των άρθρων 297 και 298 του ΑΚ), αλλά μισθούς υπερημερίας για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με όρο για πρόωρη καταγγελία της (Άρθρο 40, Ν. 3986/2011)

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, κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του Ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

ΕΝΤΥΠΟ 7

Απάντηση στο ερώτημα αν έχει αποτυπωθεί ή όχι στην ατομική σύμβαση ορισμένου χρόνου ο όρος του άρθρου 40, του Ν.3986/2011

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιλαμβάνει όρο να εφαρμόζονται ως προς την αποζημίωση απόλυσης οι διατάξεις για τη σύμβαση αορίστου χρόνου σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της; (άρθ. 40 Ν. 3986/2011)

Πρόωρη λήξη Σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Τι ισχύει επί Οικειοθελούς
αποχώρησης εργαζόμενου
με σύμβαση ορισμένου
χρόνου.

Όταν η ημερομηνία
λήξης της σύμβασης
γίνεται σε χρόνο
ενωρίτερο του
συμβατικού τίθεται θέμα
οικειοθελούς
αποχώρησης από τον
ΟΑΕΔ.

Πρέπει να αναφέρεται
επαρκώς ο λόγος της
απόλυσης π.χ. κλείσιμο
ξενοδοχείου, καταγγελία
σύμβασης βάσει του
άρθ. 40 Ν. 3986/2011 .

Στο Ε7 καταγράφονται :

- η ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΗΜ/ΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- η ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
- η ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ανανέωση , παράταση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Ο έγγραφος τύπος της δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των 10 εργάσιμων ημερών (Άρθρο 41, Ν.3986/11).

Η γνωστοποίηση της ανανέωσης παράτασης της σύμβασης σε δημόσια αρχή είναι άτυπη διαδικασία .

Η οκταήμερη προθεσμία υποβολής του Ε7 μετράει από την επομένη της τελευταίας ημέρας εργασίας.

Στο Ε7 καταγράφονται :

- η ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΗΜ/ΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- η ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
- η ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παράταση χρόνου διάρκειας (ανανέωση) σύμβασης μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης

Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας 30982/4.7.2013

- Στην περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης ατομικής σύμβασης θα αναγράφεται π.χ. : «Ανανέωση - παράταση της από 1-7-2014 ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου η οποία έληξε την 31-10-2014».

Οικειοθελής αποχώρηση εργαζόμενου με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

- ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ : ΕΡΓΑΤΗΣ ...ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ.....
- ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΥΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)
 - ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ... ΕΩΣ.....
 - ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Αντικειμενικοί λόγοι σύναψης Συμβάσεων Ορισμένου χρόνου (π.Δ 81/2003 & 180/2004)

- **προσωρινή αναπλήρωση**
- **εκτέλεση εργασίας παροδικού χαρακτήρα**
- **προσωρινή σώρευση εργασίας**
- **ορισμένη διάρκεια εκπαιδευτικού έργου**
- **εκτέλεση συγκεκριμένου έργου**

Μη συνδρομή αντικειμενικού λόγου. Διαδοχικές συμβάσεις

άρθρο 41, Ν.3986/2011

Όταν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει συνολικά τα 3 έτη ή

Όταν ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις 3 στο χρονικό διάστημα των 3 ετών

Δεν θεωρούνται διαδοχικές οι συμβάσεις όταν δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών

Εγγραφή στον πίνακα προσωπικού των ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών

- Τα ξενοδοχεία, τα τουριστικά γραφεία και τα εργαστήρια ζαχαροπλαστικής που συνάπτουν συμβάσεις για πρακτική άσκηση ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών με Σχολές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Τουριστικού Τομέα υποχρεούνται, να εγγράφουν τους εν λόγω σπουδαστές στον πίνακα προσωπικού τους (άρθρο 10 της Κ.Υ.Α. 16802/667/31.8.2010)
- Υποβάλλεται προς τούτο συμπληρωματικός ωραρίου με τη σχετική παρατήρηση .
- Για να δεχθεί το σύστημα το μειωμένο ωρομίσθιο της πρακτικής άσκησης πρέπει να πάμε κατ' αρχάς στις « ειδικές περιπτώσεις» , κατόπιν στη «λίστα τιμών» & να επιλεγεί το πεδίο «πρακτική άσκηση».

Υπαλληλική ιδιότητα

- « Οι απόφοιτοι όλων των βαθμίδων τουριστικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, εξειδίκευσης, επιμόρφωσης ή και μετεκπαίδευσης, αρμοδιότητας του Ο.Τ.Ε.Κ. ή απόφοιτοι ισότιμων μονάδων ή αντίστοιχων προγραμμάτων προς αυτά του Ο.Τ.Ε.Κ. αποκτούν την υπαλληλική ιδιότητα και τα δικαιώματα που απορρέουν από την εφαρμογή του Ν. 2112/1920» (παρ.3, του άρθρου 33, του Ν.3105/2003) .

Κριτήριο χαρακτηρισμού εργαζομένου σε ξενοδοχείο ως ιδιωτικού υπαλλήλου ή ως εργάτη

Οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία εφ' όσον είναι κάτοχοι πτυχίου τουριστικής ή ξενοδοχειακής Σχολής, διετούς τουλάχιστον φοιτήσεως, ή της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων, χαρακτηρίζονται ως ιδιωτικοί υπάλληλοι (Εφετείο Πατρών 64/1999)

Οι κάτοχοι πτυχίου φοίτησης ή μετεκπαίδευσης της σχολής τουριστικών επαγγελμάτων, έχουν από το νόμο την ιδιότητα του υπαλλήλου και σε περίπτωση απόλυσής τους δικαιούνται την προβλεπόμενη για τους υπαλλήλους αποζημίωση (Άρειος Πάγος 1066/1991).

Διάκριση υπαλλήλου από εργάτη

Αποζημίωση απόλυσης (Άρειος Πάγος 984/1998)

- Αποζημίωση εργάτη σε Πτυχιούχο του τμήματος εστιατορικής τέχνης του κλάδου μετεκπαιδύσεως της στοιχειώδους εκπαιδύσεως της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών που δεν εμφάνισε στην επιχείρηση το σχετικό πτυχίο του, ούτε κατά την πρόσληψή του, φοβούμενος τη μη πρόσληψή του, επειδή η εργοδότης δεν είχε ανάγκη πτυχιούχων για την ειδικότητα του σερβιτόρου ούτε κατά το μεταγενέστερο διάστημα προς κατοχύρωση των δικαιωμάτων του ως πτυχιούχου με την ιδιότητα του υπαλλήλου. Κρίση ότι ο ίδιος ο εργαζόμενος για να εξασφαλίσει την εργασία του ως σερβιτόρου, αφού ο εργοδότης δεν είχε ανάγκη πτυχιούχων σερβιτόρων - επεδίωξε να παραπλανήσει και παραπλάνησε την επιχείρηση, επί μακρόν, και δη μέχρις ότου του αναγγέλθηκε η καταγγελία της σύμβασής του.

Διάκριση υπαλλήλου από εργάτη

Μάγειρας - Υπαλληλική ιδιότητα

- Αν και εστερείτο ανάλογης θεωρητικής μορφώσεως, ανέπτυξε κατά την παροχή των υπηρεσιών του δράση πολυσχιδή και πολυσύνθετη. Ειδικότερα ήλεγχε και κατηύθυνε την εργασία των μαγείρων και του λοιπού από 30 άτομα προσωπικού (βοηθών μαγείρων, υπηρετικού προσωπικού), παρασκεύαζε διάφορα και ποικίλα εδέσματα σε δυσχερείς και πρωτότυπες συνθέσεις, με ευφυείς συνδυασμούς, προέβαινε στον καταμερισμό της εργασίας των προαναφερομένων προσώπων, χωρίς τη συνδρομή ή τις οδηγίες άλλου προσώπου, παρήγγειλε τα απαιτούμενα εφόδια από την αποθήκη και διηύθυνε την καθαριότητα της κουζίνας (Άρειος Πάγος 1479/1995)

Πρακτική άσκηση ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών / μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Εγγραφο ΣΕΠΕ 30669/4.5.2011)

- Η αποζημίωση της πρακτικής άσκησης των ασκούμενων σπουδαστών , μαθητών , φοιτητών ανέρχεται κατ' **ελάχιστο στο 60% του κατώτατου βασικού μισθού της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.** Όσες επιχειρήσεις δεν παρέχουν στέγη στους ασκούμενους σπουδαστές, μαθητές, φοιτητές, των οποίων η κατοικία είναι εκτός του νομού που βρίσκεται το ξενοδοχείο και σε νησιωτικά συμπλέγματα εκτός νήσου, καταβάλλουν σε αυτούς επιπλέον αποζημίωση στέγης ίση κατ' ελάχιστο με το 20% του κατώτατου του βασικού μισθού της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Εξαιρούνται της κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης πρακτικής άσκησης οι ασκούμενοι των ΤΕΙ και ΣΕΛΕΤΕ της ημεδαπής.

Πρακτική άσκηση ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Εγγραφο ΣΕΠΕ 30669/4.5.2011)

Το ποσοστό των ασκούμενων που τοποθετούνται σε κάθε ξενοδοχείο, δεν δύναται να υπερβαίνει το 17% του τακτικού προσωπικού του και σε κάθε περίπτωση τα 40 άτομα, αν ο αριθμός που προκύπτει από την ποσόστωση είναι μεγαλύτερος.

Δύναται να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση:

- οι ημεδαποί μαθητές και σπουδαστές σχολών επαγγελματικής εκπαίδευσης τουριστικού τομέα. -
- οι αλλοδαποί μαθητές και σπουδαστές σχολών επαγγελματικής εκπαίδευσης τουριστικού τομέα. -
- οι φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πρακτική άσκηση σπουδαστών / μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σύναψη συμβάσεων επιχειρήσεων

(Εγγραφο ΣΕΠΕ 30669/4.5.2011)

Συνάπτουν συμβάσεις με τις Σχολές αυτές. Οι συμβάσεις συνοδεύονται από τα παραστατικά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η συμβαλλόμενη Σχολή είναι Τουριστικών Επαγγελματών. Τηρούνται στο αρχείο της επιχείρησης. Επιδεικνύονται σε οποιαδήποτε ζήτηση των Εποπτών Πρακτικής και Επιθεωρητών Εργασίας. Η σύμβαση μεταξύ επιχείρησης και Σχολής για πρακτική άσκηση αλλοδαπών σπουδαστών – μαθητών – φοιτητών πρέπει να είναι επίσημα μεταφρασμένη στην Ελληνική Γλώσσα από αρμόδιο φορέα.

Πρακτική άσκηση ημεδαπών και αλλοδαπών σπουδαστών / μαθητών Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης και φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Εγγραφο ΣΕΠΕ 30669/4.5.2011)

Ασφαλιστική κάλυψη

Οι ασκούμενοι σπουδαστές , μαθητές , φοιτητές σε ουδεμία άλλη ασφαλιστική εισφορά υποχρεούνται, εκτός από την υποχρεωτική ασφαλιστική εισφορά κατά του κινδύνου ατυχήματος υπέρ του ΙΚΑ, η οποία υπολογίζεται σε ποσοστό 1% επί της 12ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως ισχύει και επιβαρύνει την επιχείρηση στην οποία πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση.

Βιβλιάρια Υγείας

Οι ασκούμενοι σπουδαστές, μαθητές, φοιτητές πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1077/1980.

Ευχαριστώ για την προσοχή
σας !

