

Π.Κ 2/3-9-2024



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 104 34 ☎ 210 88 14 922

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 546 26 ☎ 2310 517 128

Αθήνα, 19 Απριλίου 2024

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 245

Προς:

- 1. Πανελλήνιο Σύνδεσμο Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ),**
Ακτή Μιαούλη 17-19 Πειραιάς
- 2. Ομοσπονδία Ελληνικών Συνδέσμων Γραφείων Ταξιδίων Τουρισμού (FED
ΗΑΤΤΑ),** Ξενοφώντος 14 Αθήνα
- 3. Σύνδεσμο των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ),**
Ξενοφώντος 14 Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ. 4 /2024

*Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των
εργαζομένων στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας»*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

- 1.** Με την υπ' αριθ. πρωτ. 185ΜΔ/8Μ/8.5.2023 Αίτηση Μεσολάβησης της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ) ζητήθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. η ανάληψη μεσολαβητικής προσπάθειας για την υπογραφή Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των εργαζομένων στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας, επειδή οι απευθείας διαπραγματεύσεις που διεξήχθησαν μεταξύ αυτού, αφενός, και αφετέρου της Ομοσπονδίας Ελληνικών Συνδέσμων Γραφείων

Ταξιδίων & Τουρισμού (FED ΗΑΤΤΑ) και του Συνδέσμου των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ).

2. Μετά την ανάδειξη ως Μεσολαβήτριας της Όλγας Αγγελοπούλου, την ανάληψη των καθηκόντων της και την διενέργεια της διαδικασίας Μεσολάβησης, υποβλήθηκε η με αρ. πρωτ. 636 Μ-Δ /31.12.2023 Πρόταση Μεσολάβησης.
3. Με το υπ' αρ. πρωτ. 10 Μ-Δ/05.01.2024 έγγραφο προς τον ΟΜΕΔ γνωστοποίησε η Εργατική πλευρά την αποδοχή της πρότασης Μεσολάβησης, η οποία δεν έγινε αποδεκτή από την Εργοδοτική πλευρά, όπως προκύπτει από το υπ' αριθμ. πρωτ. 22 Μ-Δ/11.01.2024 Έγγραφο του ΟΜΕΔ, με το οποίο διαπιστώνεται η ολοκλήρωση της διαδικασίας Μεσολάβησης και τερματίζεται αυτή.
4. Με την υπ' αρ. πρωτ. 76Μ-Δ/01Δ/31.01.2024 αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ., η ως άνω πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ) ζήτησε την παροχή υπηρεσιών διαιτησίας, για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των εργαζομένων στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας.
5. Όπως αποτυπώνεται στο Πρακτικό Ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, αναδείχθηκαν στις 5.02.2024 ως μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οι Διαιτητές Δημήτριος Στράνης (Κλήρωση Β), Βασιλεία Γιάνναρου (κλήρωση Α), Μαρίκα Καζιτόρη (Κλήρωση Β). Ως Πρόεδρος της Επιτροπής εξελέγη η Βασιλεία Γιάνναρου και Αναπληρωτής αυτής η Μαρίκα Καζιτόρη. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε τα καθήκοντα της στις 12.02.2024.
6. Με το υπ' αριθ. πρωτ. 103 Μ-Δ/12.02.2024 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ., απεστάλη πρόσκληση στην αιτούσα συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ) και στις εργοδοτικές οργανώσεις ήτοι την Ομοσπονδία Ελληνικών Συνδέσμων Γραφείων Ταξιδίων & Τουρισμού (FED ΗΑΤΤΑ) και τον Σύνδεσμο των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ), για κοινή συνάντηση αυτών με την Επιτροπή Διαιτησίας την Τρίτη 20 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 12:00 στα κεντρικά γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4ος όροφος). Στη συνάντηση της 20.02.2024, που πραγματοποιήθηκε στα κεντρικά γραφεία του ΟΜΕΔ με φυσική παρουσία των εκπροσώπων τους πλην του εκ των εκπροσώπων της Εργοδοτικής πλευράς Άγγελου Λάμπρου ο οποίος συμμετείχε μέσω τηλεδιάσκεψης zoom, παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της Εργατικής και της Εργοδοτικής πλευράς και αποφασίστηκε ο ορισμός νέας συνάντησης για την 13^η Μαρτίου 2024 προκειμένου να διερευνηθεί από τα διαπραγματευόμενα Μέρη η δυνατότητα

σύγκλισης των απόψεών τους και η αποφασίστηκε με κοινή συμφωνία των διαπραγματευομένων μερών η παράταση της διαδικασίας Διαιτησίας μέχρι και 30 Μαρτίου 2024. Με το υπ' αριθ. πρωτ. 157 Μ-Δ/08.03.2024 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ., απεστάλη πρόσκληση στην αιτούσα συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ) και στις εργοδοτικές οργανώσεις ήτοι την Ομοσπονδία Ελληνικών Συνδέσμων Γραφείων Ταξιδίων & Τουρισμού (FED ΗΑΤΤΑ) και τον Σύνδεσμο των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ), για κοινή συνάντηση αυτών με την Επιτροπή Διαιτησίας την Τετάρτη 13 Μαρτίου 2024 και ώρα 14:00 στα κεντρικά γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4ος όροφος).

Κατά την συνάντηση αυτή των εκπρόσωπων των οργανώσεων με τα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, αφενός οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της Εργατικής πλευράς ανέπτυξαν προφορικά τα υποστηριχθέντα και αναφερθέντα στην αίτηση τους προς τον Ο.ΜΕ.Δ για την παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας, στα μέχρι τότε αίτηση και υπομνήματα τους στο στάδιο της Μεσολάβησης, όσο και στα αναφερθέντα θέματα που αφορούν στο παραδεκτό της αίτησής τους αλλά και στην ουσία της συλλογικής διαφοράς και αφετέρου οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της Εργοδοτικής πλευράς ανέπτυξαν αναλυτικά και προφορικά τους περί του απαραδέκτου της μονομερούς προσφυγής στην Διαιτησία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 παρ. 2 Ν. 1876/1990, καθώς και στην ουσία της συλλογικής διαφοράς. Κατά την κοινή αυτή συνάντηση, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει δυνατότητα σύγκλισης των απόψεων των Μερών και περαιώθηκε η προφορική διαδικασία, δόθηκε προθεσμία κατάθεσης υπομνημάτων και εγγράφων μέχρι την 26/03/2024 και αποφασίστηκε με κοινή συμφωνία των μερών η παράταση της διαδικασίας Διαιτησίας και έκδοσης Διαιτητικής απόφασης έως την 10/04/2024. Σημειώνεται ότι στην συνέχεια, κατόπιν αιτήματος των μερών που υποβλήθηκε ηλεκτρονικά, παρατάθηκε η προθεσμία κατάθεσης υπομνημάτων μέχρι και 29.03.2024, καθώς επίσης παρατάθηκε κατ' ακολουθία, με κοινή συμφωνία των μερών, η διαδικασία Διαιτησίας και η προθεσμία έκδοσης διαιτητικής απόφασης μέχρι την 19.04.2024.

- 7. Η Εργατική πλευρά,** δηλαδή η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ) κατέθεσε το υπ' αριθμ. πρωτ. 198 Μ-Δ/29.03.2024 υπόμνημά της με τα συνημμένα σε αυτό έγγραφα, τα οποία αφορούν οικονομικά στοιχεία για την τεκμηρίωση των

θέσεων τους για την ουσία της παρούσας συλλογικής διαφοράς, καθώς και συμβάσεις μεταφοράς προσώπων (μαθητών) από τουριστικά γραφεία.

Η Εργοδοτική πλευρά, δηλαδή η Ομοσπονδία Ελληνικών Συνδέσμων Γραφείων Ταξιδιών & Τουρισμού (FED ΗΑΤΤΑ) και ο Σύνδεσμος των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ) κατέθεσε το υπ' αριθμ. πρωτ. 193β Μ-Δ/27.03.2024 κοινό υπόμνημά τους, με τα συνημμένο σε αυτό έγγραφα που αφορούν οικονομικά στοιχεία για την τεκμηρίωση των θέσεων τους, για την ουσία της παρούσας συλλογικής διαφοράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

Κατόπιν των ανωτέρω και επειδή δεν κατέστη δυνατό τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία, η Επιτροπή Διαιτησίας, προκειμένου να εκδώσει τη διαιτητική απόφαση, έλαβε υπόψη τα ως άνω στοιχεία καθώς και τα ακόλουθα:

- Την πρόταση Μεσολάβησης υπ' αριθμ. πρωτ. 636 Μ-Δ/31.12.2023, καθώς και τον πλήρη φάκελο της μεσολάβησης με όλα ανεξαιρέτως τα έγγραφα.
- Την υπ' αριθμ. πρωτ. 76 Μ-Δ/01Δ/31.01.2024 αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία η ως άνω πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, με την επωνυμία Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ) ζήτησε την παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας.
- Τις εξουσιοδοτήσεις προς τους εκπροσώπους των μερών της συλλογικής διαφοράς,
- Τα από 20.02.2024 και από 13.03.2024 πρακτικά διαιτησίας της κοινής συνάντησης της Επιτροπής Διαιτησίας με τους εκπροσώπους των μερών της συλλογικής διαφοράς.
- Τα υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 198/29.03.2024 και Μ-Δ 193β/27.03.2024 υπομνήματα με τα συνημμένα σε αυτό σχετικά έγγραφα που υπέβαλαν αντίστοιχα οι εκπρόσωποι της Εργατικής και της Εργοδοτικής πλευράς.
- Τις κείμενες διατάξεις και ιδίως το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το ισχύον νομικό πλαίσιο περί της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία (άρθρο 57 του ν. 4635/2019 (ΦΕΚ Α' 167/30.10.2019), το οποίο τροποποίησε τη διάταξη του άρθρου 16 ν.1876/1990, όπως ίσχυε μετά τη τροποποίηση του με τη διάταξη του άρθρου 4 ν. 4303/2014) και την Π.Υ.Σ. 6/18.2.2012.
- Τις με αρ. 2307/2014 και 668/2012 αποφάσεις της Ολομέλειας του Σ.τ.Ε.
- Την τελευταία συλλογική ρύθμιση μεταξύ των μερών της παρούσας συλλογικής διαφοράς, δηλαδή την από 1.06.2017 Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Π.Κ.

- Υπ. Εργασίας 10/10.7.2017) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των εργαζομένων στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας.
- Τη νομολογία (Ολ ΑΠ 20/2006, ΑΠ 934/2019, ΑΠ 227/2016, 591/2015, 675/2014,1121/2013), η οποία αφορά στο χαρακτηρισμό μιας επιχείρησης ως κοινής ωφέλειας, σύμφωνα με την οποία αποφασιστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό ως τέτοιας, δεν είναι η νομική μορφή ή στο φορέα της, ούτε στο νομικό καθεστώς που διέπει την ίδρυση και λειτουργία της, αλλά η φύση των υπηρεσιών της, οι οποίες πρέπει να είναι ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.
 - Τα όσα διημείφθησαν κατά τις κοινές συναντήσεις της Επιτροπής με τους εκπροσώπους των μερών της συλλογικής διαφοράς και τις επί μέρους θέσεις των μερών, όπως διατυπώθηκαν και εγγράφως και συγκεκριμένα τις ακόλουθες θέσεις της Εργοδοτικής και της Εργατικής πλευράς :

α. Τις θέσεις της Εργατικής πλευράς συνοπτικά

Η Εργατική Πλευρά στην αίτηση προσφυγής της στη Διαιτησία του ΟΜΕΔ (αρ. πρωτ. 76 Μ-Δ/01Δ/31.01.2024) αναφέρει το ιστορικό της παρούσας συλλογικής διαφοράς και την οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων με την Εργοδοτική πλευρά. Στη συνέχεια αναφέρεται στη (άρθρο 57 του ν. 4635/2019, το οποίο τροποποίησε τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 2 του ν.1876/1990, αναπτύσσοντας τα επιχειρήματα της για την αντισυνταγματικότητα της εν λόγω διάταξης υπό το πρίσμα και της υπ' αριθμ. 2307/2014 απόφασης της Ολομέλειας του Σ.τ.Ε. Έπειτα εκθέτει αναλυτικά και αιτιολογεί την συνδρομή των προϋποθέσεων για την προσφυγή της μονομερώς στη Διαιτησία ενώπιον του ΟΜΕΔ, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 2 περίπτωση Β' του ν. 1876/1990 και εντελώς επικουρικά, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 2 περίπτωση Α' του ν. 1876/1990.

Με το υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 198/29.03.2024 υπόμνημά της, η Εργατική Πλευρά εισαγωγικά παραθέτει γεγονότα και οικονομικά στοιχεία που τεκμηριώνουν το νόμιμο και ουσία βάσιμο της αίτησης προσφυγής της στη Διαιτησία, αντεπιχειρήματα προς τις θέσεις της Εργοδοτικής πλευράς κατά τη διαδικασία Μεσολάβησης, αλλά και για την παρούσα διαδικασία Διαιτησίας ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ, τονίζοντας ότι:

- *Η πρόταση Μεσολάβησης εκδόθηκε σε χρόνο κατά τον οποίο δεν είχε δρομολογηθεί η αύξηση του νόμιμου κατώτατου μισθού, ο οποίος από τον Απρίλιο του έτους 2024 θα*

ανέρχεται πλέον στο ποσό των οκτακοσίων τριάντα ευρώ (830,00 €) και για όσους εργαζόμενους συγκεντρώνουν προϋπηρεσία έως τις 14/02/2012 στο ποσό των εννιακοσίων δέκα τριών ευρώ (913,00 €) για μια τριετία, στο ποσό των εννιακοσίων ενενήντα έξι (996,00 €) για δύο τριετίες και στο ποσό των χιλίων εβδομήντα εννέα ευρώ (1.079,00 €) για τρεις τριετίες. Η εξέλιξη, λοιπόν, του νομοθετημένου κατώτατου μισθού σύμφωνα με τα τελευταία δεδομένα που κατά το χρόνο έκδοσης της πρότασης Μεσολάβησης δεν είχαν ακόμα δημιουργηθεί, καταδεικνύει το γεγονός ότι ακόμα και η προβλεπόμενη από την πρόταση Μεσολάβησης μισθολογική αύξηση κρίνεται πλέον ως μη επαρκής και οποιαδήποτε μεταβολή ως προς το περιεχόμενό της θα πρέπει να είναι μόνο επί τα βελτίω για τους εργαζόμενους του κλάδου ως προς τη ρύθμιση των μισθολογικών της όρων.

- Από την προϋπόθεση μεταξύ μας συλλογική σύμβαση εργασίας, οι συγκεκριμένοι όροι αναφορικά με την εξέλιξη των μισθολογικών κλιμακίων και η καταβολή του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας αποτελούν πάγιες ρυθμίσεις όλων των προϋφιστάμενων συλλογικών ρυθμίσεων, οι οποίες δεν τέθηκαν σε αναστολή λόγω της ΠΥΣ 6/2012. όπως η ίδια η Εργοδοτική πλευρά συνομολογεί και όπως συναφώς προκύπτει.
- Τα δεδομένα της παρούσας συλλογικής διαφοράς και η αναγκαιότητα ύπαρξης συλλογικής ρύθμισης που να διασφαλίζει αξιοπρεπείς όρους διαβίωσης για τους εργαζόμενους του κλάδου μας, αποκτά ιδιαίτερη σημασία και υπό το φως της πρόσφατης κοινοτικής Οδηγίας 2022/2041, η οποία εκδόθηκε για Χώρες όπως η Ελλάδα με χαμηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (μόλις 14 %) και η οποία προβλέπει σχέδιο δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη θεσμοθέτηση επαρκών κατώτατων μισθών που να διασφαλίζουν αξιοπρεπείς όρους διαβίωσης..... Από το περιεχόμενο της ως άνω Οδηγίας προκύπτει ότι η ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας και η ύπαρξη επαρκών κατώτατων μισθών αποτελεί λόγο γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς ή διαφορετικά στο πλαίσιο της κοινωνικά δεσμευμένης οικονομίας της αγοράς, η οποία άλλωστε κατοχυρώνεται τόσο στο πλαίσιο του ελληνικού Συντάγματος όσο και σε αυτό του κοινοτικού δικαίου.

Στη συνέχεια η Εργατική Πλευρά αναπτύσσει τα επιχειρήματα της ως προς το νόμιμο της προσφυγής της στη Διαιτησία και το περιεχόμενο της Μεσολαβητικής πρότασης και ειδικότερα ως προς την ανάγκη επίλυσης της παρούσας συλλογικής διαφοράς επί τη

βάσει υπαρκτού λόγου γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος (άρθρο 16 παρ. 2 περ. β' του Ν. 1876/1990) και την ανάγκη διαμόρφωσης των μισθολογικών όρων της ΣΣΕ σύμφωνα με το αντικειμενικό δεδομένο της εξέλιξης του κατώτατου νόμιμου μισθού και ως προς την ανάγκη επίλυσης της συλλογικής διαφοράς με διαιτητική απόφαση λόγω δημοσίου συμφέροντος, συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας και την ύπαρξη στοιχείων που τεκμηριώνουν το περιεχόμενο της πρότασης Μεσολάβησης. Ακολούθως η Εργατική Πλευρά προβαίνει σε αναφορά, επεξήγηση και ανάλυση των προσκομιζόμενων οικονομικών στοιχείων. Τέλος ως προς τη συνδρομή, επικουρικά, των προϋποθέσεων της διάταξης του άρθρου 16 παρ. 2 περ. α' του Ν. 1876/1990 για το παραδεκτό και νόμιμο της προσφυγής της στη διαιτησία η Εργατική πλευρά αναφέρει τα επιχειρήματά της τονίζοντας ότι *«από το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής μας ρύθμισης, όπως αυτό έχει διατυπωθεί σε όλες τις προγενέστερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προκύπτει ότι η δραστηριότητα των τουριστικών – ταξιδιωτικών γραφείων συνδέεται όχι μόνο άμεσα αλλά και κυρίαρχα με τη μετακίνηση προσώπων και αγαθών, αφού κύριο αντικείμενο δραστηριότητας είναι η οργάνωση ταξιδίων και περιηγήσεων που εκτελούνται και με ιδιότητα από τις επιχειρήσεις μεταφορικά μέσα.»* Προς υποστήριξη των ισχυρισμών αυτών η Εργατική πλευρά προσκομίζει έγγραφα από τα οποία *«προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις που υπάγονται στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις, αναλαμβάνουν το εξαιρετικά κρίσιμο έργο της μετακίνησης σχολικών ομάδων και παράλληλα διαχειρίζονται τουριστικά ΚΤΕΛ.»*

β. Τις θέσεις της Εργοδοτικής πλευράς συνοπτικά

Η Εργοδοτική Πλευρά, με το υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 193β/27.03.2024 κοινό υπόμνημά της, παραθέτει αρχικά το ιστορικό της παρούσας συλλογικής διαφοράς από την έναρξη των διαπραγματεύσεων των μερών μέχρι και την έκδοση της πρότασης Μεσολάβησης και στη συνέχεια εκθέτει τους λόγους για τους οποίους αρνείται την προσφυγή λόγω έλλειψης των νομίμων προϋποθέσεων. Ειδικότερα σχετικά με την εφαρμογή της διάταξης του αρ. 16 παρ. 2 περ. α' η Εργοδοτική πλευρά υποστηρίζει ότι είναι απαράδεκτη, καθώς τα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού δεν εκτελούν έργο, δεν παρέχουν υπηρεσία και ούτε προσφέρουν αγαθό το οποίο είναι ζωτικής σημασίας για τις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τονίζοντας ότι:

- τα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να χαρακτηριστούν ως επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, δηλαδή τις υπηρεσίες εκείνες η διακοπή των οποίων θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού (ΕφΑθ 5817/1985 ΔΕΝ 1989, 897, ΣτΕ 224/1994, ΕΕργΔ 1995, 739).
- τα τουριστικά γραφεία δεν ανήκουν στην κατηγορία των επιχειρήσεων «μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα», όπως αβάσιμα ισχυρίζεται επικουρικά η Εργατική πλευρά, καθώς η μεταφορά προσώπων και αγαθών δεν διενεργείται σε καμία περίπτωση από τα τουριστικά γραφεία, αντιθέτως η διάταξη του στ. ε' του αρ. 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 αναφέρεται σε επιχειρήσεις που διενεργούν με ίδια μέσα μεταφορές προσώπων και αγαθών, καθώς και στα μέσα μαζικής μεταφοράς.

Στη συνέχεια η Εργοδοτική πλευρά σχετικά με την περίπτωση β' του αρ. 16 παρ. 2 του ν. 1876/1990 υποστηρίζει ότι δεν συντρέχουν ούτε οι προϋποθέσεις της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, σύμφωνα με την περίπτωση β' του αρ. 16 παρ. 2 του ν. 1876/1990, καθώς η επίλυση της διαφοράς δεν υπαγορεύεται από λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας (σχετικά Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 3^η έκδοση, σελ. 581 επ), τονίζοντας ότι:

- Παρά το γεγονός δηλαδή ότι ακόμα και τη διετία 2020-2021 με την πανδημία του κορωνοϊού, όπου οι επιχειρήσεις του κλάδου υπολειπούντο ή είχαν αναστείλει τη λειτουργία τους, όχι μόνο δεν έγιναν μειώσεις στις αποδοχές, αλλά αντιθέτως οι επιχειρήσεις του κλάδου συνέχιζαν να εφαρμόζουν στο ακέραιο τους όρους της ΣΣΕ και να χορηγούν και τις αυξήσεις των κλιμακίων, χωρίς «πάγωμα».
- Οι σχετικοί όροι της λήξης σε εξακολουθούν και εφαρμόζονται με αποτέλεσμα να μην υπάρχει καμία διασάλευση της εργασιακής ειρήνης στον κλάδο, εδώ και σχεδόν 5 έτη από την λήξη της υποχρεωτικής ισχύος των κανονιστικών όρων της, ενώ είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι ουδεμία απεργιακή κινητοποίηση έχει λάβει χώρα από την Εργατική πλευρά, τόσο κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων εντός του 2023 μέχρι και σήμερα, όσο και για όλο το χρονικό διάστημα από τη λήξη της ισχύος της από 1.7.2017 ΣΣΕ, την 1.7.2019.

- Η εργασιακή ειρήνη και η διασφάλισή της, ως λόγος δημοσίου συμφέροντος, θα πρέπει να εξετάζεται κατά περίπτωση και να λαμβάνονται υπόψη οι κρίσιμες αυτές συνθήκες, όπως ανωτέρω εκτίθενται, που υφίστανται στον κλάδο μας, χωρίς γενικεύσεις. Τυχόν διαφορετική ερμηνεία έρχεται σε αντίθεση με το γράμμα και το σκοπό του νόμου και την επικουρικότητα της διαιτησίας, ως μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών.
- Από τα ανωτέρω εκτιθέμενα, καθίσταται σαφές ότι ο περιορισμένος αριθμός επιχειρήσεων και εργαζομένων του κλάδου, καθώς και η περιορισμένη και φθίνουσα συμμετοχή του μόνο στα οργανωμένα ταξίδια, το επίπεδο αμοιβών και όρων εργασίας στις επιχειρήσεις του κλάδου, το οποίο βαίνει αυξανόμενο παρά την λήξη της συλλογικής ρύθμισης το 2019 και παρά την καταστροφική για τις επιχειρήσεις διετία της πανδημίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη οποιασδήποτε απειλής για την εργασιακή ειρήνη, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να συμβάλλουν στη θεμελίωση γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος σχετιζόμενου με την εθνική οικονομία, που να δικαιολογεί τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

Ως προς τα ζητήματα αντισυνταγματικότητας της διάταξης του αρ. 16 παρ. 2 του ν. 1876/1990, όπως αυτό τροποποιήθηκε από τη διάταξη του αρ. 57 του ν. 4635/2019, που εγείρονται από την Εργατική πλευρά, η Εργοδοτική πλευρά υποστηρίζει ότι «η κρίση για τη συνταγματικότητα ή μη των επίμαχων διατάξεων, όπως και κάθε άλλης διάταξης νόμου, ανήκει στην αποκλειστική δικαιοδοσία των Δικαστηρίων, ενώ δεν εντάσσεται στις αρμοδιότητες της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, η οποία οργανώνεται στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ, να αποφαίνεται για την αντισυνταγματικότητα των νόμων.»

Η Εργοδοτική Πλευρά στη συνέχεια, όπως επικουρικά και για την περίπτωση που η Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει ότι συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και την έκδοση διαιτητικής απόφασης, παραθέτει επιχειρήματα και στοιχεία επί της ουσίας της παρούσας συλλογικής διαφοράς και προτείνει όρους συλλογικής ρύθμισης, οι οποίοι «αιτιολογούνται πλήρως από την πραγματική οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων του κλάδου, αλλά και από τις προοπτικές τους, είναι δε σαφές ότι αφενός διατηρούν ένα επίπεδο αποδοχών στον κλάδο το οποίο υπερβαίνει κατά πολύ το γενικό επίπεδο αποδοχών της χώρας, και αναπληρώνεται η απώλεια του εισοδήματος των εργαζομένων λόγω του πληθωρισμού του 2022, αφετέρου δε οι προτεινόμενοι όροι εργασίας θα μπορούν να

χορηγούνται από τις επιχειρήσεις του κλάδου, χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο ή ίδια η υπόσταση των επιχειρήσεων.»

Το προτεινόμενο από την Εργοδοτική πλευρά περιεχόμενο της διαιτητικής απόφασης είναι το ακόλουθο:

- Χρόνος ισχύος 1.1.2024 έως 31.12.2025
- Σχετικά με το πεδίο εφαρμογής, να παραμείνει η διάταξη της τελευταίας σσε, με απαλοιφή των όρων που έρχονται σε αντίθεση με διατάξεις νόμου, όπως πχ η έκδοση διαβατηρίων και visa και το handling αεροπορικών εταιρειών, που εκτελείται μόνο από αδειοδοτημένες επιχειρήσεις.
- Σχετικά με τις γενικές αυξήσεις, ποσοστό 3% από την 1.1.2024 και 3% από την 1.1.2024, στα κλιμάκια της από 1.7.2019 ΣΣΕ.
- Διατήρηση των όρων του επιστημονικού επιδόματος και χορήγηση επιδόματος ποσοστού 10% σε κατόχους πτυχίου TEI (παλιούς πτυχιούχους προ ανωτατοποίησης)
- Κατάργηση επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας, καθώς ήδη χορηγείται αύξηση μέσω των κλιμακίων για την ίδια αιτία, ήτοι την πάροδο μόνον χρονικού διαστήματος.
- Απαλοιφή του όρου για υποχρεωτική πενθήμερη εργασία στους νεοπροσλαμβανόμενους.
- Το ωράριο εργασίας δύναται να είναι συνεχές ή διακεκομμένο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.
- Εφαρμόζεται στο προσωπικό των επιχειρήσεων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας το άρθρο 25 ν. 5053/2023 για την έκτη ημέρα απασχόλησης.
- Από κάθε εργαζόμενο μέλος του ΠΑΣΕΝΤ παρακρατείται και αποδίδεται η συνδικαλιστική του συνδρομή, ύστερα από δήλωση του εργαζόμενου στον εργοδότη του, με την οποία του δίνει εντολή να παρακρατεί και να αποδίδει την συνδρομή αυτή.
- Λοιπές ρυθμίσεις, που αφορούν όρους αμοιβής και εργασίας και προβλέπονται από αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας, δεν είναι αναγκαίο ούτε σκόπιμο να αποτελούν περιεχόμενο της ΣΣΕ και δεν συμφωνούμε να συμπεριληφθούν σε αυτήν.

Η Επιτροπή έλαβε υπόψιν πέραν των ανωτέρω επίσης

- i. Τη γενικότερη οικονομική και κοινωνική κατάσταση της χώρας και των επιχειρήσεων.
- ii. Την αναγκαιότητα του συνυπολογισμού της οικονομικής κατάστασης της ως άνω Εργοδοτικής πλευράς (με όσα οικονομικά στοιχεία προσκομίσθηκαν και συνελέγησαν στα στάδια της μεσολάβησης και διαιτησίας, όπως προαναφέρθηκαν), κυρίως δε τα προσκομισθέντα και τα άλλως διαθέσιμα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η ήδη συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, αλλά επίσης και τη συμπίεση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων στην υπόψη συλλογική διαφορά.
- iii. Την αναγκαιότητα του συνυπολογισμού της οικονομικής κατάστασης της Εργοδοτικής πλευράς και της συμπίεσης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, που υπάγονται στην παρούσα, και την ανάγκη για την εύρυθμη λειτουργία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των μερών, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, που υπάγονται στην παρούσα. Ειδικότερα ελήφθη υπόψη, σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ, ο μέσος ΔTK του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2023 - Δεκεμβρίου 2023, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2022 - Δεκεμβρίου 2022, παρουσίασε αύξηση 3,5%, έναντι αύξησης 9,6% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2022 - Δεκεμβρίου 2022 με το δωδεκάμηνο Ιανουαρίου 2021 - Δεκεμβρίου 2021 και κατά το πρώτο τρίμηνο του τρέχοντος έτους του Γενικού ΔTK του μηνός Μαρτίου 2024 με τον αντίστοιχο Δείκτη του Μαρτίου 2023 προέκυψε αύξηση 3,2% έναντι αύξησης 4,6% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2023 με το 2022. Το γεγονός της σημαντικής απώλειας αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων οφείλεται στην αύξηση του κόστους ζωής στη χώρα μας, λόγω των ανατιμήσεων στην ενέργεια και τα βασικά καταναλωτικά αγαθά, όπως προκύπτει με βάση τα επίσημα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ). Χαρακτηριστικό είναι ότι τον Ιανουάριο του 2024 καταγράφηκε αύξηση 67,4% στο ελαιόλαδο, 14% στα φρούτα και στα λαχανικά, 14% στα ασφάλιστρα υγείας 11,5% στα αεροπορικά εισιτήρια και 12,7% στα φαρμακευτικά προϊόντα.
- iv. Την εφαρμοζόμενη πολιτική αμοιβών και όρων εργασίας στις υπόψη επιχειρήσεις της Εργοδοτικής Πλευράς, με βάση όλες τις προϊσχύσασες συλλογικές ρυθμίσεις και ιδίως

- την τελευταία συλλογική ρύθμιση μεταξύ των μερών της παρούσας συλλογικής διαφοράς, δηλαδή την από 1.06.2017 Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Π.Κ. Υπ. Εργασίας 10/10.7.2017) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των εργαζομένων στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας.
- ν. Την αναγκαιότητα για την εύρυθμη λειτουργία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των μερών της παρούσας συλλογικής διαφοράς, λαμβάνοντας πρόνοια τόσο για τη μέγιστη δυνατή διασφάλιση των θέσεων εργασίας όσο και για τη μη αύξηση ουσιαδώς και υπέρμετρα του κόστους εργασίας, έτσι ώστε να διακινδυνεύεται η βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητα των μελών της Εργοδοτικής Πλευράς.

Σχετικά με τους ισχυρισμούς περί αντισυνταγματικότητας των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, όπως αυτές αντικαταστάθηκαν με την περ. α του άρθρου 57 του Ν. 4635/2019 (ΦΕΚ Α' 167/30.10.2019), που προέβαλε η Εργατική πλευρά.

Για τα θέματα αντισυνταγματικότητας των κειμένων διατάξεων για τη μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία και δη των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, όπως αυτές αντικαταστάθηκαν με την περ. α του άρθρου 57 του Ν. 4635/2019 (ΦΕΚ Α' 167/30.10.2019), που τέθηκαν από την Εργατική πλευρά, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει ότι ο έλεγχος της συνταγματικότητας των νόμων ασκείται από τα αρμόδια Δικαστήρια. Δεν εντάσσεται στην αρμοδιότητα της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, που οργανώνεται στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ, να αποφαινεται για την συνταγματικότητα των νόμων. Η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας υποχρεούται, κατ' αρχήν, εφαρμόζοντας τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, να εκδώσει τη διαιτητική απόφαση τέμνοντας την συλλογική διαφορά που φέρεται ενώπιον της (ΔΑ 5/2020 Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας). Τούτο ιδίως επειδή πρόκειται για ζήτημα για το οποίο έχουν αποφανθεί ήδη τα Δικαστήρια και μάλιστα τα Ανώτατα Δικαστήρια και έχουν κρίνει, επί συλλογικών διαφορών, περί του επιτρεπτού της μονομερούς προσφυγής στην Διαιτησία, όπως αυτή οργανώνεται με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.

Η νομολογία της Ολομελείας του Συμβουλίου της Επικρατείας, που εκφράζεται με την ΟλΣΤΕ 2307/2014 αλλά και η ομολογη και σαφώς εκφρασθείσα συναφής θέση της νομολογίας του Αρείου Πάγου (ΟΛΑΠ 25/2004) επί του επιτρεπτού της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, εδραζόμενη στο άρθρο 22 παρ.2 του Συντάγματος, δεσμεύει τον ΟΜΕΔ και τα όργανά του.

Η δέσμευση συνίσταται ακριβώς στην εφαρμογή της θέσης των εν λόγω Δικαστηρίων για την έννοια της συγκεκριμένης διάταξης του άρθρου 22 παρ.2 του Συντάγματος, όπως εξειδικεύεται, συμπληρώνεται και οργανώνεται από τις σχετικές διατάξεις της κοινής νομοθεσίας, και ιδίως τις διατάξεις του άρθρου 57 περ. α' του ν.4635/2019, όπως αυτό αντικατέστησε τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

Εξάλλου η δυνατότητα και το επιτρεπτό της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, ως στοιχείο θεμιτής υποχρεωτικότητας, γίνεται γενικότερα δεκτή και από την διαιτητική πρακτική και από τη θεωρία (ενδεικτ. Κ. Καλαβρό, Δίκαιο της διαιτησίας, Α',1993, σ.25 επ.).

Ως προς τις προϋποθέσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει τα ακόλουθα:

Οι προϋποθέσεις, η συνδρομή των οποίων καθιστά επιτρεπτή τη μονομερή προσφυγή στην διαιτησία, τίθενται υπαλλακτικώς στις περ. α' και β' της παρ.2 του άρθρου 16 του ν. 1870/1990, όπως αυτό διαμορφώθηκε από το άρθρο 57 περ. α του ν.4635/2019.

Ειδικότερα:

Α) Ως προς την συνδρομή των προϋποθέσεων εφαρμογής της διάταξης της περ. β' της παρ.2 του άρθρου 16 του ν.1876/1990, όπως έχει διαμορφωθεί με το άρθρο 57 του ν.4635/2019,

Η Εργατική πλευρά προβάλλει ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής της περ. Β' της παρ.2 και επικουρικά της παρ. Α' του άρθρου 16 του ν.1876/1990, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 57 του ν.4635/2019, η οποία ορίζει ότι είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία «... *αν αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση ... επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας*».

Εξεταστέο, λοιπόν, κατ' αρχήν είναι δηλαδή αν συντρέχει **οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων**, δηλαδή αν «έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012 και έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης». Στην προκείμενη περίπτωση συντρέχουν οι προαναφερόμενες προϋποθέσεις, εφόσον αφενός διαπιστώθηκε οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων λόγω οριστικής αποτυχίας της Μεσολάβησης να

οδηγήσει σε οποιαδήποτε επίλυση και αφετέρου υπήρξε αποδοχή από το ένα μόνο μέρος της διατυπωθείσας πρότασης Μεσολάβησης.

Ως προς την συνδρομή των προϋποθέσεων ύπαρξης λόγου γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Λόγος γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος είναι η ίδια η ενεργοποίηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η ανάγκη της παραγωγής και διατύπωσης συλλογικής ρύθμισης. Όταν, παρά τις καταβαλλόμενες προσπάθειες, διαπιστώνεται ότι οι διαπραγματεύσεις έχουν οριστικά αποτύχει και δεν οδηγούνται σε αποτέλεσμα που διαγράφει συνακόλουθα αντικειμενικά και την αδυναμία παραπομπής σε διαιτησία με κοινή απόφαση των μερών, πρέπει να θεωρείται παραδεκτή η μονομερής, με την ενέργεια και την πρωτοβουλία δηλαδή του ενός μέρους, προσφυγή στη Διαιτησία. Είναι σημαντικό για την ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 57 περ. α' του ν.4635/2019, όπως διεξοδικότερα αναφέρθηκε ανωτέρω, η διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης ως λόγου δημοσίου συμφέροντος, με την αποφυγή της διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυση τους με την εξεύρεση ισορροπημένων κατά το δυνατόν λύσεων (Ολ ΣτΕ 2307/2014), καθώς οι διατάξεις του άρθρου 57 περ. α του ν.4635/2019 αποτυπώνουν την επικουρικότητα της Διαιτησίας και επίσης την ανάγκη της σταθερής υπόμνησης αυτής της επικουρικότητας (Ολ ΣτΕ 2307/2014). Επίσης από τη διαζευκτική διατύπωση της διάταξης προκύπτει ότι αρκεί η συνδρομή του ενός ή του άλλου περιεχομένου του γενικού συμφέροντος, που σε πολλές περιπτώσεις θα συγκρούονται. Η διαφύλαξη, για παράδειγμα, της κοινωνικής ειρήνης, απαιτεί το ύψος του καθοριζόμενου μισθού να σέβεται την αξιοπρέπεια του μισθωτού, ή την πρόβλεψη μιας παροχής που ενδεχομένως δε δικαιολογείται από την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης (Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις – Γ' Έκδοση, 2021, σ. 742).

Περαιτέρω ως προς το λόγο δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας επισημαίνεται ότι η παρούσα συλλογική διαφορά αφορά σε έναν κλάδο, αυτό του τουρισμού, που επιδρά καταλυτικά στην εθνική οικονομία σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία από την τελευταία μελέτη του Ινστιτούτου του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΙΝΣΕΤΕ), με θέμα «Η συμβολή του τουρισμού στην ελληνική οικονομία το 2023». Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή στα 28,5 δισ. ευρώ ανήλθε το 2023 η άμεση συνεισφορά του τουρισμού στην ελληνική οικονομία, ποσό που αντιστοιχεί στο 13% του ΑΕΠ της χώρας και είναι το υψηλότερο, ιστορικά, για τον τομέα μέχρι σήμερα. Το 2022 τα αντίστοιχα μεγέθη ήταν 23,9 δισ.

ευρώ και 11,6% του ΑΕΠ και το 2019, 23,1 δισ. ευρώ και 12,6% του ΑΕΠ. Σύμφωνα με την ίδια ως άνω έκθεση εκτιμάται ότι, αν συνυπολογιστεί και η έμμεση συνεισφορά του τομέα μέσω πολλαπλασιαστών, το αντίστοιχο ποσοστό ανεβαίνει περίπου στο 30%. Η τουριστική δραστηριότητα παραμένει κατά κύριο λόγο εξαγωγική, αφού το 82,7% των εισπράξεων προέρχονται από τον εισερχόμενο τουρισμό. Περαιτέρω, ο τομέας συνέβαλε άμεσα στην αιχμή, κατά το γ' τρίμηνο του 2023, στο 16,4% της απασχόλησης και συνολικά (άμεσα και έμμεσα) σε ποσοστό περίπου 40%, συντείνοντας στη μείωση της ανεργίας. Αντίστοιχα στοιχεία παρατίθενται από την Εργατική πλευρά, σύμφωνα με τα οποία η συμβολή του τουρισμού στο ΑΕΠ της Χώρας ανέρχεται σταθερά στο 11,5 % για τα έτη 2022 – 2023, η συμβολή του στη συνολική απασχόληση της Χώρας στο 16,7 %, ενώ παράλληλα καλύπτει σε ποσοστό 45,7 % το έλλειμμα του ισοζυγίου αγαθών για τα έτη 2022 – 2023. Παρά το γεγονός ότι η Εργοδοτική πλευρά επικαλείται ότι ο κλάδος των τουριστικών γραφείων δεν ταυτίζεται σε καμία περίπτωση με τον τουρισμό και συνολικότερα δεν επηρεάζει την εθνική οικονομία και τη λειτουργία της, ώστε να δημιουργείται σχετικός λόγος δημοσίου συμφέροντος που να δικαιολογεί τη μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία, αποδεικνύονται τα αντίθετα από τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για την εξέλιξη του Δείκτη Κύκλου Εργασιών στον Τομέα Μεταφορών, όπου ο Κλάδος 79 είναι οι «Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδιών και υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από το αρχείο excel που εμπεριέχεται στο φάκελο Μεσολάβησης, προκύπτει η σημαντική αύξηση του κύκλου εργασιών του Κλάδου από το έτος 2017, με την εξαίρεση των ετών 2020 και 2021, πιθανότατα λόγω της πανδημίας, με σημαντική αύξηση το έτος 2022 αλλά και το πρώτο εννιάμηνο 2023 που αποδίδουν ποσό δείκτη 57,3 για το α' τρίμηνο 2023, 172,96 για το β' τρίμηνο 2023 και 288,5 για το β' τρίμηνο 2023. Σημειώνεται ότι τα κατά τα διαλαμβανόμενα στο κατατεθέν υπόμνημα της Εργοδοτικής πλευράς από τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, που τέθηκαν υπόψη της Μεσολαβήτριας, αποδεικνύεται ότι ο κλάδος των γραφείων ταξιδιών και τουρισμού αφορά σε περίπου 3.700 επιχειρήσεις σε όλη την επικράτεια, ενώ ο αριθμός των εργαζομένων σε αυτές ανέρχεται σε περίπου 17.000. Επίσης, παρά την ύπαρξη διαφόρων πλατφορμών ενοικίασης καταλυμάτων ή έκδοσης εισιτηρίων, τα τουριστικά γραφεία παραμένουν το πιο εύκολα προσβάσιμα σε κάθε ηλικία και τόπο, αλλά και τα πλέον δημοφιλή μέσα. Συνεπώς, για τους προαναφερόμενους λόγους, είναι σημαντικότερη η συμβολή του κλάδου των τουριστικών γραφείων, ο οποίος εντάσσεται αναμφισβήτητα στον ευρύτερο κλάδο του τουρισμού και συμβάλλει αποφασιστικά στη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Η ικανοποίηση της Πλευράς των Εργαζόμενων αλλά και η ικανοποίηση της Εργοδοτικής Πλευράς, μέσω της εξασφάλισης εύρυθμης λειτουργίας, εργασιακής ειρήνης και καλών ανθρωπίνων σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, έχουν ευθεία επίδραση στην αποτελεσματική λειτουργία αυτών των επιχειρήσεων. Μέσω δε εν τέλει της ισόρροπης ικανοποίησης και των δύο πλευρών εξασφαλίζεται η επίτευξη όλων των προαναφερόμενων σημαντικών στόχων που άπτονται αυτονοήτως του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος. Επιπλέον, κατά τα προαναφερόμενα, στην προκείμενη περίπτωση, ανεξαρτήτως όλων των άλλων, συντρέχουν και λόγοι γενικότερου δημοσίου συμφέροντος που συνδέονται στενά με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας, καθώς ο τουρισμός αποτελεί έναν από τους βασικότερους πυλώνες της ελληνικής οικονομίας.

Β) Ως προς την συνδρομή των προϋποθέσεων εφαρμογής της διάταξης της περ. α΄ της παρ.2 του άρθρου 16 του ν.1876/1990, όπως έχει διαμορφωθεί με το άρθρο 57 του ν.4635/2019:

Η Εργατική πλευρά υποστηρίζει, κατά επικουρικό αίτημά της, ότι είναι εφαρμοστέα εν προκειμένω εν λόγω ρύθμιση.

Σύμφωνα με τη διάταξη της περ. α΄ της παρ.2 του άρθρου 16 του ν.1876/1990 πρέπει η προκειμένη συλλογική διαφορά να αφορά επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του Ν.1264/1982, εμπίπτουσα στο στοιχείο στ) του ίδιου νόμου, άρθρου και παραγράφου, β) ότι η προκείμενη συλλογική διαφορά εργασίας ως αφορούσα επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας σαφώς διακρίνεται από τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα, γ) ότι, συνεπώς, στη προκειμένη συλλογική διαφορά δεν έχουν εφαρμογή το κεφάλαιο Α του Ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του Ν. 4270/2019, όπως ισχύει, καθόσον οι νόμοι αυτοί, στους οποίους παραπέμπει το άρθρο 57 παρ.2^α Ν.4635/2019, αφορούν αποκλειστικά και μόνον στην έννοια των δημοσίων επιχειρήσεων και δ) ότι επιπλέον και σε κάθε περίπτωση η παραπομπή στο Ν.3429/2005 και στο Ν. 4270/2019, οι οποίοι πάντως δεν αφορούν στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, όπως εν προκειμένω, αλλά στις δημοσίου χαρακτήρα επιχειρήσεις του άρθρου 19 παρ. 2 εδ.2 Ν. 1264/1982 και μόνον σε αυτές, δεν συνιστά πρόσθετη προϋπόθεση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, κατ' άρθρο 57 παρ. 2^α Ν. 4635/2019, αλλά πρόσθετη περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία κατά το ίδιο άρθρο (Κ.

Παπαδημητρίου, το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας μετά το Ν.4635/2019, ΔΕΕ, Τ. 3-4/2020 σ.308 επ.).

Από τα στοιχεία που προσκομίζει η Εργατική πλευρά και αφορούν τη διενέργεια μεταφοράς μαθητών από επιχειρήσεις του κλάδου των τουριστικών γραφείων δεν συνάγεται ότι εμπίπτει η εν λόγω συλλογική διαφορά στις ανωτέρω διατάξεις.

Συνεπώς στην προκείμενη περίπτωση συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου για μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία, σύμφωνα με την περίπτωση β΄ της παρ.2 του άρθρου 16 του ν.1876, όπως έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 57 του ν.4635/2019.

Ως προς την ουσία της παρούσας συλλογικής διαφοράς προσκομίστηκαν από τα διαπραγματευόμενα μέρη οικονομικά στοιχεία. Λαμβανομένων υπ' όψιν των στοιχείων αυτών, αλλά και όσων αντλούνται από τον φάκελο Μεσολάβησης προκύπτει ότι ο κλάδος των τουριστικών γραφείων σημειώνει θετικά αποτελέσματα. Σημειώνεται ότι τυχόν αρνητικά αποτελέσματα που προσκομίζει η Εργοδοτική πλευρά αφορούν σε στοιχεία προηγούμενων ετών, μεταξύ των οποίων και στοιχεία επί εποχής covid – 19, όπου πραγματικά οι εν λόγω επιχειρήσεις αντιμετώπισαν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, τα οποία σήμερα δεν υφίστανται, όπως προκύπτει από πρόσφατα οικονομικά στοιχεία που τέθηκαν υπόψη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

Η δυναμική του ελληνικού τουρισμού που οδήγησε το 2023 σε καινούργια ιστορικά ρεκόρ εσόδων και αφίξεων **διατηρείται και το 2024**, με τις προβλέψεις να θέτουν τον πήχη των εσόδων στα 21 δισ. ευρώ. Ήδη, από τον μήνα Ιανουάριο 2024 και **σύμφωνα με τα στοιχεία του Airdata Tracker του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)**, καταγράφεται αύξηση ως προς τη μηνιαία κατανομή των αεροπορικών θέσεων για το α΄ τρίμηνο του έτους και συγκεκριμένα τον Ιανουάριο οι αεροπορικές θέσεις ενισχύθηκαν κατά 13,9% σε σχέση με το αντίστοιχο περυσινό διάστημα, τον Φεβρουάριο η αύξηση διαμορφώθηκε σε 18,4% και τον Μάρτιο το ποσοστό ανόδου φτάνει το 12,8% (που σημειωτέον είναι μη θερινοί μήνες) . Επίσης σύμφωνα με τη μελέτη «Τάσεις του Επιχειρείν» που δημοσίευσε πρόσφατα η Διεύθυνση Οικονομικής Ανάλυσης της Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος (ΕΤΕ), παρά την αβεβαιότητα που δημιουργεί η γεωπολιτική αστάθεια στη λεκάνη της Μεσογείου, την κλιματική κρίση και την ακρίβεια, «τα σημάδια πρώιμης ζήτησης για το έτος 2024 δείχνουν ευνοϊκά, καθώς οι κρατήσεις πτήσεων τον μήνα Ιανουάριο 2024 υπερέβησαν τόσο τα επίπεδα 2019 (+37%) όσο και τα επίπεδα 2022 (+34%)».

Είναι δεδομένο πως ο τουριστικός κλάδος στην Ελλάδα **συμβάλλει καταλυτικά στη μείωση των σημαντικών εξωτερικών ανισορροπιών** που συνοδεύουν τις περιόδους ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας εδώ και πολλές δεκαετίες. Το **τουριστικό ισοζύγιο** –το οποίο μετρά μόνο την **άμεση επίδραση** του τουρισμού **στο ισοζύγιο πληρωμών της χώρας** – αποτελεί, ιστορικά, το ισοζύγιο με τη μεγαλύτερη καθαρή θετική συνεισφορά στο έντονα αρνητικό ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών της χώρας. Ενδεικτικά, οι ταξιδιωτικές εισπράξεις συνιστούν το 22% της αξίας των ελληνικών εξαγωγών, κατά μέσο όρο την τελευταία δεκαετία (εκτός των ετών 2020 και 2021), ενώ σε καθαρούς όρους (δηλαδή εισπράξεις μείον πληρωμές) αποτελούν το 70% του πλεονάσματος του ισοζυγίου υπηρεσιών και το 6,5% του ΑΕΠ, με αυξανόμενη τάση τα τελευταία χρόνια.

Κατόπιν των ανωτέρω ότι η Επιτροπή Διαιτησίας καλείται πλέον να υποκαταστήσει την ελλείπουσα συμφωνία των μερών επί της εν προκειμένω συλλογικής διαφοράς, πλην του ζητήματος του χρόνου διάρκειας της συλλογικής σύμβασης εργασίας, ζήτημα για το οποίο και τα δύο μέρη ζητούν με τα υπομνήματά τους διετή διάρκεια, καθώς και να καλύψει την ανάγκη να ρυθμισθούν οι όροι αμοιβής και εργασίας με διαιτητική απόφαση, αφού έχει εξαντληθεί κάθε προσπάθεια σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας με συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των ως άνω μερών.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Η Επιτροπή κατέληξε ομόφωνα στην ακόλουθη απόφαση για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των εργαζομένων στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας.

**ΕΘΝΙΚΗ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΟΛΗΣ ΤΗΣ
ΧΩΡΑΣ**

**Άρθρο 1
ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγεται το πάσης φύσεως προσωπικό των ταξιδιωτικών και τουριστικών γραφείων όλης της χώρας, όπως το προσωπικό που ασχολείται μεταξύ άλλων και (ενδεικτική απαρίθμηση):

- 1.** Με την οργάνωση των ταξιδιών, δηλαδή με την κατάρτιση και εκτέλεση προγραμμάτων εκδρομών και περιηγήσεων, στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, με ιδιότητα, μισθωμένα ή δημοσίας χρήσης αεροπορικά, χερσαία ή θαλάσσια μεταφορικά μέσα, αναλαμβάνοντας προς τούτο, μεταξύ άλλων, εργασίες εξυπηρέτησης και ενημέρωσης των πελατών.
- 2.** Με τη μεσολάβηση προς εύρεση καταλυμάτων, τόπων σίτισης, ψυχαγωγίας, αναψυχής και μέσων διακίνησης στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό.
- 3.** Με τη μεσολάβηση προς έκδοση εισιτηρίων παντός μεταφορικού μέσου, στο εσωτερικό ή εξωτερικό.
- 4.** Με τη διαμεσολάβηση για την οργάνωση πάσης φύσης συνεδρίων και εκθέσεων στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό.
- 5.** Με τη διαμεσολάβηση για την έκδοση visa ή διαβατηρίων.
- 6.** Με την παροχή κάθε άλλης υπηρεσίας που έχει άμεση ή έμμεση σχέση με τον τουρισμό ή με κάθε τρόπο προβολή προς το ευρύ κοινό τουριστικών προγραμμάτων ή μονάδων του εσωτερικού ή του εξωτερικού.
- 7.** Με τη διάθεση εισιτηρίων καλλιτεχνικών εκδηλώσεων, αθλητικών και άλλων εκδηλώσεων, στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό.
- 8.** Με την εύρεση συνεργατών και την κατάρτιση συμβάσεων συνεργασίας.
- 9.** Με τη συνοδεία ομάδων ή μεμονωμένων πελατών, κατά τη διάρκεια των ταξιδιών τους, αεροπορικά, οδικώς ή ακτοπλοϊκώς, στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, καθώς και με τη συνοδεία αυτών κατά τη μεταφορά τους από και προς τα αεροδρόμια,

τους σταθμούς τρένων, τα λιμάνια, αλλά και τους τόπους διαμονής, σίτισης, αναψυχής και ψυχαγωγίας τους.

- 10.** Με τη μέριμνα για την ορθή παροχή παντός είδους υπηρεσιών προς τους ταξιδιώτες και την επίλυση των τυχόν προκύπτοντων προβλημάτων αυτών, στους χώρους διαμονής, σίτισης, αναψυχής και ψυχαγωγίας τους, στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό και την ευθύνη για την εκτέλεση του ταξιδιωτικού προγράμματος βάση των οδηγιών του εργοδότη.
- 11.** Με την παραλαβή και αποστολή αποσκευών αλλοδαπών ή ημεδαπών ταξιδιωτών, στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό.
- 12.** Με το Handling αεροπορικών εταιρειών.
- 13.** Με κάθε άλλο συναφές με το έργο των Τουριστικών Γραφείων αντικείμενο.

Άρθρο 2 ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

Από την έναρξη ισχύος αυτής της Σ.Σ.Ε. τα κατώτερα όρια των βασικών μηνιαίων μισθών του προσωπικού του Άρθρου 1 καθορίζονται ως εξής:

ΕΤΗ ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ		ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	
	ΑΠΟ 9/5/2023 ΕΩΣ 8/5/2024	ΑΠΟ 9/5/2024 ΕΩΣ 8/5/2025	ΑΠΟ 9/5/2023 ΕΩΣ 8/5/2024	ΑΠΟ 9/5/2024 ΕΩΣ 8/5/2025
0-2	844,15	886,35	844,15	886,35
2-3	874,92	918,66	874,92	918,66
3-4	874,92	918,66	874,92	918,66
4-6	913,53	959,20	877,20	921,06
6-8	961,03	1009,08	884,16	928,36
8-9	992,47	1042,09	898,82	943,76
9-10	992,47	1042,09	898,82	943,76
10-12	1034,39	1086,10	906,52	951,84

12-14	1060,48	1113,50	905,31	950,57
14-15	1086,96	1141,30	924,83	971,07
15-16	1086,96	1141,30	924,83	971,07
16-18	1118,05	1173,95	915,38	961,14
18-20	1140,42	1197,44	929,37	975,83
20-21	1164,18	1222,38	948,23	995,64
21-22	1189,32	1248,78	962,90	1011,04
22-23	1213,09	1273,74	978,29	1027,20
23-24	1236,82	1298,66	995,78	1045,56
24-25	1260,59	1323,61	1011,82	1062,41
25-26	1284,37	1348,58	1027,91	1079,30
26-27	1308,13	1373,53	1044,68	1096,91
27-28	1331,87	1398,46	1060,05	1113,05
28-29	1354,25	1421,96	1076,11	1129,91
29-30	1375,89	1444,68	1092,18	1146,78
30-31	1389,85	1459,34	1101,28	1156,34
31-32	1418,53	1489,45	1125,03	1181,28
32-33	1439,50	1511,47	1133,42	1190,10
33-34	1460,45	1533,47	1150,88	1208,43
34-35	1481,39	1555,45	1165,54	1223,82
35-36	1496,20	1571,01	1177,19	1236,05
36-37	1511,16	1586,71	1188,96	1248,40
37-38	1526,27	1602,58	1200,84	1260,89
38-39	1541,54	1618,61	1212,84	1273,49
39-40	1556,95	1634,79	1224,96	1286,21

α) Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί της κλίμακας του υπαλληλικού και βοηθητικού προσωπικού διαμορφώθηκαν μετά από αύξηση κατά 5,5% από 9/05/2023 έως 8/05/2024 στους βασικούς μισθούς της από 1/7/2017 ΣΣΕ (ΠΚ 10/10/7/2017), όπως απεικονίζεται στους πίνακες του άρθρου 2.

Οι ανωτέρω μισθοί του υπαλληλικού και βοηθητικού προσωπικού, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 8/05/2024 βάσει της προηγούμενης αύξησης, αυξάνονται από 9/05/2024 κατά ποσοστό 5%, όπως αυτό αποτυπώνεται στους πίνακες του άρθρου 2.

β) Ο καθορισμός του βασικού μηνιαίου μισθού ανάλογα με τα έτη που υπηρετούν οι μισθωτοί (κλίμακες), όπως ορίζονται στους επισυναπτόμενους πίνακες, με βάση την υπηρεσία τους είτε στην ίδια επιχείρηση είτε τα έτη προϋπηρεσίας τους σε όμοια καθήκοντα σε άλλη ιδιωτική επιχείρηση του κλάδου.

γ) Η προϋπηρεσία των νεοπροσλαμβανομένων αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωσή τους, που κατατίθεται στον εργοδότη κατά την πρόσληψή τους οπότε και αρχίζει η υποχρέωση καταβολής του βάσει της προϋπηρεσίας βασικού μισθού, έχουν δε υποχρέωση εντός μηνός από την πρόσληψη να υποβάλουν τα σχετικά πιστοποιητικά. Αν με τα πιστοποιητικά αυτά αποδεικνύεται προϋπηρεσία μεγαλύτερη από αυτή που δηλώθηκε αρχικά ή υποβληθούν πιστοποιητικά χωρίς προηγούμενη Υπεύθυνη Δήλωση, το δικαίωμα για την λήψη υψηλότερου μισθού με βάση την προϋπηρεσία αυτή γεννάται από την ημερομηνία που κατατίθενται τα πιστοποιητικά αυτά.

δ) Η προϋπηρεσία των ήδη υπηρετούντων μισθωτών, σε περίπτωση που δεν έχουν υποβάλει μέχρι σήμερα τα σχετικά πιστοποιητικά, αποδεικνύεται με δήλωσή τους, από την κατάθεση της οποίας αρχίζει το δικαίωμά τους για λήψη υψηλότερων αποδοχών και έχουν υποχρέωση εντός μηνός από την ισχύ της παρούσης να υποβάλουν τα σχετικά πιστοποιητικά.

Τα πιστοποιητικά προϋπηρεσίας επιστρέφονται από τον εργοδότη στο μισθωτό, όταν λύεται η εργασιακή σχέση.

ε) Για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει 40 χρόνια προϋπηρεσίας, αλλά παραμένουν λόγω μη συμπλήρωσής του προβλεπόμενου από το νόμο ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, χορηγείται προσαύξηση κατά 15 ευρώ ανά κλιμάκιο.

στ) Ο χρόνος της διανυθείσας στρατιωτικής θητείας, ως στρατευσίμου ή εθελοντή, θεωρείται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας και συνυπολογίζεται στην προϋπηρεσία του μισθωτού για τη μισθολογική κατάταξή του σύμφωνα με το άρθρο 2 της παρούσης Σ.Σ.Ε. Ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας αποδεικνύεται με πιστοποιητικό τύπου Α του οικείου στρατολογικού γραφείου του μισθωτού.

ζ) Σε περίπτωση μετάταξης του βοηθητικού προσωπικού σε υπαλληλικό, ο χρόνος υπηρεσίας ως υπαλλήλου υπολογίζεται από την ημέρα ανάληψης της υπαλληλικής υπηρεσίας. Κατ' εξαίρεση ο εργοδότης στον οποίο έγινε η μετάταξη, υποχρεούται να προσμετρήσει την προϋπηρεσία στην κατηγορία του βοηθητικού προσωπικού, που διήνυσε ο μεταταγείς σε αυτόν, για τον προσδιορισμό της μισθοδοσίας του.

Άρθρο 3 Επίδομα

1.ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

Στους έγγαμους εργαζομένους της παρούσης ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα αν εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, χορηγείται επίδομα γάμου 10% επί του βασικού μισθού του αντίστοιχου μισθολογικού κλιμακίου. Επίσης το επίδομα γάμου χορηγείται και στους χήρους/ες, διαζευγμένους/ες καθώς και στους άγαμους γονείς (Ν.1489/1989 άρθ.20 παρ. 2).

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΚΝΩΝ

Στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς χορηγείται επίδομα τέκνων σε ποσοστό 6% για κάθε τέκνο, που υπολογίζεται στο βασικό μισθό του αντίστοιχου μισθολογικού κλιμακίου τους.

Το εν λόγω επίδομα χορηγείται και στους χήρους/ες, διαζευγμένους/ες καθώς και στους άγαμους γονείς.

Το επίδομα αυτό χορηγείται μέχρι τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, εκτός εάν σπουδάζουν σε μεταλυκειακές σχολές και προσκομίζονται ανάλογα πιστοποιητικά, οπότε παρατείνεται η χορήγησή του μέχρι το τέλος των σπουδών τους.

3. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

α) Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανώτατης Σχολής ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένης από το κράτος, δίνεται επιστημονικό επίδομα σε ποσοστό 18%.

β) Στους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτέρας σχολής (ΤΕΙ) ή άλλης ισότιμης του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένης από το κράτος, δίδεται επίδομα σε ποσοστό 18%.

γ) Στους αποφοίτους σχολών ΣΤΕ, ΙΚΑ δίδεται επίδομα σε ποσοστό 5%.

4. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Χορηγείται στους μισθωτούς της παρούσας επίδομα πολυετούς υπηρεσίας σε ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού του αντίστοιχου μισθολογικού κλιμακίου για κάθε τριετία πραγματικής υπηρεσίας ή και προϋπηρεσίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του κλάδου που καλύπτονται από την παρούσα και μέχρι συμπλήρωσεως έξι (6) τριετιών.

Με βάση τα παραπάνω, από την έναρξη ισχύος της παρούσας τα κατώτερα όρια των βασικών μηνιαίων μισθών του προσωπικού του Άρθρου 1 διαμορφώνονται όπως στους συνημμένους αντίστοιχους πίνακες, που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παρούσης.

Άρθρο 4 ΓΕΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

1. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Στους μισθωτούς που υπάγονται στην παρούσα χορηγείται σε περίπτωση γάμου (θρησκευτικού ή πολιτικού), άδεια με αποδοχές πέντε (5) εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι πρόσθετη και δεν συμψηφίζεται με την προβλεπόμενη κανονική άδεια ανάπαυσης του AN 539/45.

2. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΚΕΤΟΥ- ΓΟΝΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ- ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

α) ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ: Χορηγείται άδεια μητρότητας **δέκα επτά (17)** εβδομάδων. **Οκτώ (8)** εβδομάδες θα χορηγούνται πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες **εννέα (9)** μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της αδείας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται ο χρόνος συνολικής αδείας **δέκα επτά (17)** εβδομάδων.

Ο χρόνος αυτής της αδείας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις. Η ως άνω άδεια μητρότητας και τα πάσης φύσεως επιδόματα και αποδοχές που συνδέονται με αυτή, επεκτείνεται και στην περίπτωση υιοθεσίας τέκνου ή απόκτησης τέκνου με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

β) ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ: Οι εργαζόμενοι γονείς ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα **30** μηνών από τη λήξη της αδείας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, ή γονικής αδείας, ως μειωμένο ωράριο κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά με συμφωνία των μερών, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Το μειωμένο ωράριο μπορεί έπειτα από συμφωνία των μερών να χορηγείται εναλλακτικά και με άλλους τρόπους όπως:

- i) Πλήρεις ημέρες αδείας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών,
- ii) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς,
- iii) με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

- Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των **οκτώ (8)** ετών.
- Την παραπάνω άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα ή ασκεί ελεύθερο επάγγελμα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο σύζυγος να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών, ή ότι ασκεί ελεύθερο επάγγελμα. Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.
- Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.
- Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

γ) ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ: Ο εργαζόμενος πατέρας, δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων **(14)** εργάσιμων ημερών με αποδοχές, η οποία λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή χορηγείται συνολικά ή τμηματικά, εντός **τριάντα (30)** ημερών από την ημερομηνία γέννησης (σύμφωνα με το άρθρο 27 του Νόμου 4808/2021).

δ) ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ: Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας **τεσσάρων (4)** μηνών, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη. Η γονική άδεια, χορηγείται συνεχόμενα ή τμηματικά, επίσης έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερησίου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως **οκτώ (8)** ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Η άδεια είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη και είναι άνευ αποδοχών. Στην εν λόγω άδεια, για τους **δύο (2)** πρώτους μήνες καταβάλλεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. μηνιαίως

επίδομα γονικής άδειας, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδειας.

Μονογονεϊκοί γονείς δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν. (σύμφωνα με το άρθρο 28 του Νόμου 4808/2021). Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίον ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον ΟΑΕΔ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης.

ε) ΑΔΕΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ Στους εργαζόμενους/ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο/η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών, χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

3. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Στους εργαζόμενους/ες με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

4. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α) Χορηγείται κανονική άδεια ανάπαυσης όπως ορίζει ο ΑΝ 539/45, όπως ισχύει σήμερα.

β) Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία οκτώ (8) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία εννέα (9) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια 5 εβδομάδων, δηλαδή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών.

γ) Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή είκοσι εξ (26) εργάσιμες ημέρες.

δ) Ο εργαζόμενος/η δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησής του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (χρήση δικαιώματος αναλογικής άδειας) εφόσον αυτός το επιλέξει.

5. ΑΔΕΙΕΣ ΕΟΡΤΩΝ

Οι κάτωθι εορτές, ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού τους ως υποχρεωτικές, προαιρετικές, ή κατ' έθιμο καθιερώνονται ως υποχρεωτικές αργίες και οι εργαζόμενοι που τυχόν θα απασχοληθούν κατ' αυτές αμείβονται όπως ορίζει ο Νόμος για τις Κυριακές και αργίες:

- Η Πρωτοχρονιά
- Ημέρα των Θεοφανείων
- Η Καθαρά Δευτέρα
- Η 25η Μαρτίου
- Η Κυριακή του Πάσχα
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η 1η Μάη
- Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- Η 28η Οκτωβρίου
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου)
- Η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων

6. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α) Για τους εργαζόμενους στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας, συνεχούς λειτουργίας, ισχύει η κυλιόμενη πενήνήμερη εβδομάδα σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως συνεχούς ωραρίου και οκτώ (8) ωρών ημερησίως.

β) Για τους εργαζόμενους σε Γραφεία Ταξιδίων και Τουρισμού όλης της χώρας, μη συνεχούς λειτουργίας, εκτός ορίων Αττικής, το ωράριο εργασίας που δύναται να ακολουθήσουν περιλαμβάνει:

- I. Για το χρονικό διάστημα που αρχίζει δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από το Πάσχα των Καθολικών και λήγει την 30 Οκτωβρίου, τρία ελεύθερα απογεύματα για κάθε μισθωτό, εκ των οποίων το ένα (1) την ημέρα του Σαββάτου, τα δε άλλα σε ημέρες της εβδομάδος.
- II. Για το χρονικό διάστημα από 1^η Νοεμβρίου μέχρι τις ως άνω δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από το Πάσχα των Καθολικών, τέσσερα (4) ελεύθερα απογεύματα, από τα οποία το ένα (1) απόγευμα την ημέρα του Σαββάτου και τα άλλα τρία (3) απογεύματα σε ημέρες της εβδομάδος.

Οι εργαζόμενοι για την περίοδο που απασχολούνται με πλήρες ημερήσιο αλλά διακεκομμένο ωράριο, όπως ορίζεται παραπάνω (περίπτωση παράγραφος β I, II) δικαιούνται αναπαύσεως, ενδιάμεσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από **τρεις (3) ώρες**.

Στους εργαζόμενους για την περίοδο που απασχολούνται με πλήρες ημερήσιο αλλά διακεκομμένο ωράριο, όπως ορίζεται παραπάνω (περίπτωση παράγραφος β I, II) χορηγείται επίδομα 5% υπολογιζόμενο επί των ως άνω μισθών.

Οι μισθωτοί της παρούσας που εργάζονται σε ταξιδιωτικά γραφεία όλης της χώρας συνεχούς λειτουργίας δεν μπορούν να απασχολούνται με διακεκομμένο ωράριο.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας και ο εργαζόμενος επιθυμεί και συμφωνεί να εργάζεται κατά το Σάββατο, αλλά με κατανομή των 40 ωρών εβδομαδιαίως, τότε και για την περίπτωση αυτήν και μόνο οι μισθολογικές αποδοχές του θα προσαυξάνονται, πέραν του ως άνω ποσοστού πέντε τοις εκατό (5%) και κατά το επιπλέον ποσοστό του δεκαπέντε τοις εκατό (15%).

7. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ (ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ)

Στους υπαγομένους στην παρούσα μισθωτούς χορηγούνται τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, όπως ορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία.

8. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Στα μέλη του Δ.Σ, τον πρόεδρο, τον αντιπρόεδρο, τον γεν. γραμματέα, τον ταμία, της αναφερόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης χορηγείται συνδικαλιστική άδεια πέντε (5) εργασίμων ημερών κάθε μήνα με πλήρεις αποδοχές, για τη συνδικαλιστική τους δράση. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με εκείνη του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει σήμερα.

9. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Γίνεται παρακράτηση από τις επιχειρήσεις ποσοστού 0,25% από τις αποδοχές όλων των εργαζομένων, που καλύπτονται από αυτή τη σύμβαση και αποδίδεται στον ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ & ΤΟΥΡΙΣΜΟ (ΠΑΣΕΝΤ). Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να προβαίνουν στην εν λόγω παρακράτηση μετά από την γνωστοποίηση σε αυτές από τον εργαζόμενο ότι εξουσιοδοτεί τον εργοδότη να παρακρατεί και να αποδίδει στον ΠΑΣΕΝΤ τη συνδρομή αυτή. Η εξουσιοδότηση αυτή ισχύει μέχρις ανακλήσεώς της.

10. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Καταβάλλεται κάθε συντονισμένη προσπάθεια για την εκπαίδευση και την εξειδίκευση του προσωπικού που απασχολείται στις τουριστικές επιχειρήσεις της χώρας.

Για τον λόγο αυτό τα μέρη συμπράττουν προς όφελος και των δύο πλευρών (επιχειρήσεων και εργαζομένων) τόσο στα εκπαιδευτικά προγράμματα που ήδη έχουν εγκριθεί από Δημοσίους ή Ιδιωτικούς φορείς, αλλά και σε όσα καταρτίζονται περαιτέρω.

Επίσης ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία & Τουρισμό θα συμμετέχει στην εκπόνηση των προγραμμάτων και στην επιλογή εκπαιδευομένων στο ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.

11. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Τυχόν ανώτερες αποδοχές ή ευνοϊκότεροι όροι ατομικών ή τοπικών συμβάσεων εργασίας που δεν καταργούνται ή δεν τροποποιούνται ρητώς από την παρούσα δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.



Άρθρο 5
Έναρξη Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας είναι διετής, αρχίζει από 9/05/2023 και λήγει την 08/5/2025.

Ημερομηνία Κατάθεσης στον Ο.Μ.Ε.Δ.: 19/04/2024

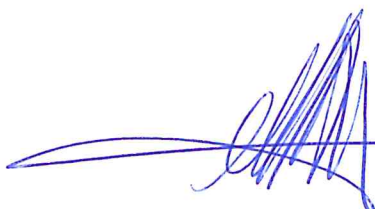
Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΒΑΣΙΛΕΙΑ ΓΙΑΝΝΑΡΟΥ

ΤΑ ΜΕΛΗ



ΜΑΡΙΚΑ (ΜΙΡΚΑ) ΚΑΖΙΤΟΡΗ



ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΣΤΡΑΝΗΣ

Η παρούσα ~~Σ.Σ.Ε.~~ Π.Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα 3/9/2024 με αριθμ. πράξης.....2..... από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ~~Πανελλήνιου Συνδέσμου~~ Εργαζομένων στην Ναυτιλία & Τουρισμού (ΠΑΣΕΝΤ) και Κυριακοπούλου κατά τον αριθ. ΑΗ 573009..... Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη από το Λ/Τ Νέου Κόσμου την 4/3/2009 Ειρήνη

Ο καταθέτης  Παραλαβών Υπάλληλος 
ΚΑΚΗΡΟΡΟ ΧΟΥΒΕΔΟΥ **ΕΛΕΝΗ ΖΥΓΟΥΪΗ**

