



ΣΥΡΙΖΑ
ΣΥΝΑΣΠΙΣΜΟΣ ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΗΣ ΑΡΙΣΤΕΡΑΣ

ΠΑΒ	1432
29 / 4 / 20	

Προς το Προεδρείο της Βουλής των Ελλήνων

ΑΝΑΦΟΡΑ

Για τον κ. Υπουργό

Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Θέμα: «Επαναπρόσληψη των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας – Εφαρμογή μέτρων στήριξης σε ξενοδοχοϋπάλληλους»

Ο βουλευτής Ηρακλείου ΣΥΡΙΖΑ, Σωκράτης Βαρδάκης, καταθέτει αναφορά προς τον κ. Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την επιστολή του Σωματίου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου, με την οποία ζητείται να αναστείλουν οι εργοδότες τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους την 20^η Μαΐου 2020.

Επισυνάπτεται η σχετική επιστολή.

Παρακαλούμε για την απάντηση και τις σχετικές ενέργειες για άμεση εξέταση των αιτημάτων του Σωματίου.

Αθήνα, 27/4/2020

Ο καταθέτων Βουλευτής

Βαρδάκης Σωκράτης



ΤΜΗΜΑ ΟΜΟΣΠ. ΕΠΙΣΤΙΤΙΣΜΟΥ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΩΝ
ΑΡΙΘ. ΕΓΚΡ. ΔΠΟΦ. ΠΡΩΤ. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ 1333/61

ΤΜΗΜΑ Ε.Κ.Η

Τηλ.: 2810 289597 , fax: 2810 288026

www.soxir.gr , e-mail : k222@otenet.gr

Αρ. Πρωτ...601..

Ηράκλειο...27/04/2020

ΠΡΟΣ

τον Υπουργό Εργασίας Κοινωνικών Υποθέσεων

Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29

Ταχ. Κώδικας : 10110, Αθήνα

Τηλ. : 2131516-

-596, -093, -442, -384, -485

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ :

1. Γενική Γραμματέα Υπουργείου Εργασίας

2. Γενική Δ/ση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στη Εργασία
και

Ένταξης στην Εργασία

2. Δ/ση Ένταξης στην Εργασία

3. Δ/ση Ατομικών Ρυθμίσεων

ΙΔΙΑΙΤΕΡΗ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ

α) γραφείο του Πρωθυπουργού

β) κ. Υπουργό Οικονομικών

γ) κ Υπουργό Τουρισμού

δ) Βουλευτές Κρήτης

ε) Περιφερειάρχη Κρήτης

στ) ΠΟΕΕΤ

ζ) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

η) Εργατικό Κέντρο Ηράκλειου

θ) Ένωση Ξενοδοχείων Νομού Ηρακλείου

ι) Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων

Ηράκλειο 27/4/2020

ΑΙΤΗΣΗ

ΘΕΜΑ: Στήριξη της απασχόλησης εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας, που πλήττονται από την πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19

Σχετικό : η από 7/4/2020 αίτηση μας , συνημμένη στην παρούσα.

1. Εκτιμήσεις των επιπτώσεων της πανδημίας του κορωνοϊού COVID – 19 στην απασχόληση των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Νομό Ηρακλείου Κρήτης

Με την 7/4/2020 αίτηση μας ζητήσαμε «να μεριμνήσετε πάραυτα για την υποχρέωση των επιχειρήσεων της εργοδοτικής πλευράς, σε περίπτωση που συνεχίσουν να τελούν σε αναστολή της λειτουργίας τους και από την 1η Μαΐου 2020 και επείκεινα, να δηλώσουν από την ημέρα εκείνη (1/5/2020) ότι αναστέλλουν και τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους, προκειμένου να τύχουν οι τελευταίοι της οικονομικής στήριξης, που εξήγγειλε η Πολιτεία», Έως σήμερα και ενώ η οικονομική κρίση, που προκάλεσε η πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19 από τις αρχές του Μαρτίου 2020, η οποία συνεχίζει ως σήμερα, δεν έχουν ληφθεί μέτρα για την προστασία της απασχόλησης των εργαζομένων στις εποχικώς λειτουργούσες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Τα μέτρα που λήφθηκαν έως σήμερα για την στήριξη των εργαζομένων, αφορούσαν τους ήδη εργαζόμενους τον Μάρτιο του 2020 και διάφορες κατηγορίες ανέργων, λόγω της γενικευμένης διακοπής λειτουργίας επιχειρήσεων, του περιορισμού της κίνησης των πολιτών και των μέτρων κοινωνικής απομόνωσης και τήρησης αποστάσεων, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και γενικότερα τα μέτρα προστασίας της υγείας σε δημοσίους και ιδιωτικούς χώρους (καθαριότητα - απολύμανση, αποφυγή συνωστισμού σε κλειστούς και ανοικτούς χώρους).

Τα μέτρα αυτά, όπως προκύπτει από εκτιμήσεις αρμοδίων προαγόντων της Κυβέρνησης, διεθνών οργανισμών, αλλά και από πρόσφατη Μελέτη του Πανεπιστημίου Πειραιώς για τις επιπτώσεις του COVID 19 στον τουρισμό δημοσιευθείσα στο Βήμα 19/4/2020, και από ανακοινώσεις του ΣΕΤΕ, αναμένετε να επηρεάσουν αρνητικά την τουριστική κίνηση του 2020 και επομένως τη λειτουργία των επιχειρήσεων τουρισμού στις οποίες συγκαταλέγονται και τα εποχικά ξενοδοχεία και τουριστικά καταλύματα.

Οι επιπτώσεις αυτές, πέραν της αναστολής λειτουργίας των ξενοδοχείων, ήδη από τα μέσα Μαρτίου του 2020, που αναμένεται να αμβλυνθεί σταδιακά σε συνάρτηση με την σταδιακή άρση των περιοριστικών μέτρων, **οποσδήποτε θα επηρεάσουν δραστικά την λειτουργία των εποχικώς λειτουργούντων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.**

Όπως είναι γνωστό στο Νομό Ηρακλείου υπάρχει πληθώρα εποχικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, στις οποίες απασχολούνται περίπου 20.000 εργαζόμενοι, που αναμένουν την ενεργοποίηση των συμβάσεων εργασίας τους το αργότερον την 20.5.2020 με βάση τον όρο 11 της από 10.4.2019 «κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου» (Π. Κ.7/11.4.2019) που βρίσκεται σε ισχύ.

2. Μέτρα στήριξης των ξενοδοχοϋπαλλήλων των εποχικώς λειτουργούντων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων στον Νομό Ηρακλείου Κρήτης από τις επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού COVID – 19

Ενόψει της διαφαινόμενης μη ομαλής λειτουργίας της τουριστικής περιόδου του 2020 με πιθανολογούμενη ακόμη και την μη λειτουργία ή μερική λειτουργία ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, απαιτείται η λήψη μέτρων στήριξης των ξενοδοχοϋπαλλήλων, λαμβάνοντας υπόψη ότι τα μέλη μας από 20.5.2020 έχουν ενεργό σύμβαση εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό τονίζουμε ότι οι ξενοδοχοϋπάλληλοι των εποχικώς λειτουργούντων ξενοδοχείων, δεν μπορεί να αντιμετωπίζονται ως άνεργοι, αλλά ως εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις, των οποίων αναστάλη η λειτουργία με απόφαση δημόσιας αρχής ή επιχειρήσεων, που επλήγησαν σοβαρά από την πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19. Συνεπώς πρέπει να ληφθούν μέτρα στήριξης των εργαζομένων ανάλογα αυτών που λήφθηκαν για εργαζόμενους που επλήγησαν και προβλέπεται στις ΠΜΠ 11.3.2020 (ΦΕΚ Α55) και της ΠΝΠ 14.3.2020 (ΦΕΚ Α64) που κυρώθηκαν με τα άρθρα 2 και 3 του Ν.4682/2020 (ΦΕΚ Α 76,) καθώς και της ΠΝΠ 20/3/2020 (ΦΕΚ Α 68) και της ΠΝΠ 30.3.2020 (ΦΕΚ Α75) και των εκδοθέντων υπουργικών αποφάσεων στο πλαίσιο αυτών, καταλλήλως προσαρμοσμένα, που να προβλέπουν :

- α) καταβολή αποζημίωσης ειδικού σκοπού στους εργαζόμενους για όσο διάστημα δεν απασχοληθούν από τους εργοδότες τους λόγω αναστολής της σύμβασης εργασίας τους
- β) κάλυψη από τον κρατικό προϋπολογισμό της ασφαλιστικής δαπάνης εργοδότη και εργαζομένου ,
- γ) έκπτωση ενοικίου πρώτης κατοικίας
- δ) προστασία των θέσεων εργασίας για το έτος 2021 με βάση την ανασταλείσα, ή όπως άλλως λειτουργούσα σύμβαση κατά την τουριστική περίοδο του 2020
- ε) εξειδίκευση μέτρων υγείας και ασφάλειας της εργασίας στα ξενοδοχεία

3. Νομική βασιμότητα της αντιμετώπισης των μελών μας ως εργαζόμενων από την 20.5.2020

Προς υποστήριξη της νομικής βασιμότητας του αιτήματος μας για λήψη μέτρων στήριξης των μελών μας σε επιχειρήσεις, των οποίων αναστάλη η λειτουργία με απόφαση δημόσιας αρχής ή επιχειρήσεων, που επλήγησαν σοβαρά από την πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19, παραθέτουμε τα ακόλουθα :

3. Ι. Νομικό πλαίσιο του δικαιώματος επαναπρόσληψης ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου.

Με το άρθρο 8 του Ν. 1346/83, ιδίως παράγραφος 1 και 2, τέθηκαν γενικοί κανόνες για την προστασία των θέσεων εργασίας σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας, που δεσμεύουν τον εργοδότη να επαναπροσλαμβάνει συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που είχε απασχοληθεί κατά μέσο όρο τις δύο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργάζονταν την τελευταία περίοδο με κλιμάκωση του πλήθους των εργαζομένων που επαναπροσλαμβάνεται αναλόγως της πληρότητας του ξενοδοχείου. Τέλος με την παράγραφο 5 του ιδίου άρθρου προβλέπεται η δυνατότητα θέσπισης ευνοϊκότερων ρυθμίσεων με όρους συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων ή υπουργικών αποφάσεων.

[illegible]

Επαναπρόσληψη εποχιακά απασχολουμένων

2. Προϋπόθεση γι' αυτό το δικαίωμα επαναπρόσληψης εργαζόμενου είναι η έγγραφη ειδοποίηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη του μέχρι την 31 Ιανουαρίου ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνεται μέσω του Σωματείου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτό.

εργαζόμενος που κληθεί από τον εργοδότη να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα εντός πέντε ημερών από την πρόσκληση του εργοδότη, το δικαίωμα επαναπρόσληψης ματαιώνεται καθώς και το δικαίωμα αποζημίωσης απόλυσης.

4. Η πρόσληψη και τα απορρέοντα από αυτήν δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από την ανάληψη των καθηκόντων του εργαζομένου.

5. Οι ανωτέρω ρυθμίσεις εφαρμόζονται σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1346/83 χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η τυχόν έκτακτη αυξημένη πληρότητα της ξενοδοχειακής επιχείρησης.

Άρθρο 12

Προϋποθέσεις απόλυσεως εποχιακά απασχολουμένων - Αποζημίωση απόλυσης

1. Τόσο κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της επιχείρησης όσο και κατά τη νεκρή περίοδο αυτής, απόλυση εργασθέντος κατά την προηγούμενη περίοδο χωρεί μόνο κατόπιν καταβολής της νομίμου αποζημιώσεως.

2. Δεν επιτρέπεται κατά τη νεκρή περίοδο καταγγελία διά προειδοποίησης εκτός για δικαιολογημένη αιτία. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας.

3. Στην καταγγελία θα υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας ολόκληρος ο χρόνος που διανύθηκε από την πρόσληψη στο αυτό ξενοδοχείο. Οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία υποχρεούνται να παραμείνουν στην εργασία και μετά τη λήξη της εποχιακής περιόδου, εφόσον η επιχείρηση έχει ανάγκη των υπηρεσιών τους, της σειράς και του αριθμού καθοριζομένου υπό του εργοδότη.

4. Στους μισθωτούς ξενοδοχοϋπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος και αποχωρούν από την εργασία τους είτε οικειοθελώς είτε μη επαναπροσλαμβανόμενοι από τον εργοδότη είτε απομακρυνόμενοι από τον εργοδότη για τον λόγο της πλήρους συνταξιοδότησεως λόγω γήρατος, καταβάλλεται αποζημίωση ίση με το 40% ή 50% της αποζημιώσεως του Ν. 2112/20, η οποία θα καταβάλλετο στην περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη. Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας και θα λογίζεται ως χρόνος εργασίας ολόκληρος ο χρόνος που διανύθηκε από την πρόσληψη στο ίδιο ξενοδοχείο.

5. Για την λύση της σύμβασης εργασίας εργαζομένων και τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης εφαρμόζεται συμπληρωματικά η ισχύουσα

εργατική νομοθεσία και για την αποζημίωση των εργατοτεχνιτών η αναλογούσα αποζημίωση αναλογούσα αποζημίωση απόλυσης με βάση την προϋπηρεσία τους έχει ως εξής:

Για προϋπηρεσία από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια

.....»

Οι όροι της ως άνω από 10.4.2019 τοπικής κλαδικής ΣΣΕ έληγαν την 31.3.2020 και ήδη με την από 7.4.2020 «τοπική κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου» (Π.Κ. 4./8.4.2020), διατηρηθήκαν σε ισχύ έως την 30.9.2020. Συνεπώς εφόσον με την ΥΑ 26707/1590/12.6.2019 (ΦΕΚ Β 2392/2019) κηρύχτηκαν γενικώς υποχρεωτικοί οι όροι της από 10.4.2019 τοπικής κλαδικής ΣΣΕ, η γενική ισχύς αυτών παρατάθηκε έως την 30.9.2020.

Ανάλογη ρύθμιση περιλαμβάνεται και στην από 27.3.2018 «εθνική κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας » (Π. Κ 4/28.3.2018), η ισχύς της οποίας έληγε την 31.12.2018, είχε δε κηρυχτεί γενικώς υποχρεωτική με την ΥΑ 49825/2018 (ΦΕΚ Β'2686/2018) . Η ισχύς της ως άνω εθνικής κλαδικής ΣΣΕ παρατάθηκε έως την από 31.8.2020 (Π. Κ. 3.10.3.2020) . Συνεπώς η γενική εφαρμογή των όρων της από 27.3.2018 εθνικής κλαδικής ΣΣΕ ισχύουν έως την 31.8.2020 .

3.2. Λειτουργία του δικαιώματος επαναπρόσληψης των ξενοδοχοϋπαλλήλων σε εποχικώς λειτουργούντα ξενοδοχεία στο Νομό Ηρακλείου :

Στο πλαίσιο των διατάξεων το άρθρου 8 του Ν 1346/1983 και των όρων της ισχύουσας τοπικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, **οι συμβάσεις εργασίας των μελών μας**, που είχαν απασχοληθεί κατά την προηγούμενη τουριστική περίοδο, είναι μια ιδιότυπη **σύμβαση διαλείπουσας εργασίας αόριστου χρόνου, στην οποία εμπεριέχονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου**, με διάρκεια συμπίπτουσα με την εποχική λειτουργία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Οι επιμέρους συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν τα εξής χαρακτηριστικά :

α) συνάπτονται το αργότερον την 15 Μαρτίου :

ι) όταν ο εργοδότης με έγγραφο βεβαίας χρονολογίας ενημερώνει τον εργαζόμενο για την αποδοχή της εμπρόθεσμης, έως την 31 Ιανουαρίου, δήλωσης του εργαζόμενου για επαναπρόσληψη.

ιι) άλλως τεκμαίρεται αποδοχή της πρότασης του εργαζόμενου από τον εργοδότη την 15 Μαρτίου, εάν δεν αποστείλει έγγραφο βεβαίας χρονολογίας για την αποδοχή της εμπρόθεσμης δήλωσης του εργαζόμενου για επαναπρόσληψη.

β) ενεργοποιείται η σύμβαση εργασίας και λειτουργεί το αργότερον την 20 Μαΐου, εκτός εάν νωρίτερα ο εργοδότης καλέσει τον εργαζόμενο να παράσχει τις υπηρεσίες. Συνεπώς η σύμβαση δύναται να ενεργοποιηθεί οποτεδήποτε από την 1^η Φεβρουαρίου έως την 20 Μαΐου, αναλόγως των αναγκών της επιχείρησης (συντήρηση- προετοιμασία εγκαταστάσεων, τυχόν περιοδική λειτουργία, κλιμακούμενη πληρότητα του ξενοδοχείου, κλπ) .

γ) λήγουν οι συμβάσεις εργασίας με την λήξη της τουριστικής περιόδου, σε χρόνο, που αποφασίζει ο εργοδότης, αναλόγως της μειούμενης πληρότητας του ξενοδοχείου, συνήθως από το τέλος του Σεπτεμβρίου έως την 31 Οκτωβρίου.

Συνεπώς οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 5 του άρθρου 8 του Ν. 1346/1983 σε συνδυασμό με τους όρους του άρθρου 11 της ισχύουσας τοπικής κλαδικής ΣΣΕ θεμελιώνουν δικαίωμα προαίρεσεως για πρόσληψη εργαζόμενου, το οποίο ασκείται με την μονομερή έγγραφη ειδοποίηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, η οποία υποβάλλεται μέσω της οικείας επαγγελματικής οργανώσεως του, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Με μόνη δε την άσκηση του δικαιώματος αυτού, καταρτίζεται νέα σύμβαση εργασίας για την προσεχή περίοδο.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που περιέχει διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου με διάρκεια ανάλογη αυτής της τουριστικής περιόδου έχει τα εξής χαρακτηριστικά :

α) συνάπτεται, όταν το πρώτον προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος σε ξενοδοχειακή επιχείρηση εποχικής λειτουργίας.

β) ενεργοποιείται και λειτουργεί, σύμφωνα με τους όρους αυτής, ο δε εργοδότης έχει υποχρέωση να υποβάλει στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ την ενεργοποίηση της λειτουργίας της σύμβασης (πρόσληψη) κα τον σχετικό κατάλογο προσωπικού, όταν πράγματι το αργότερον την 20 Μαΐου, ενεργοποιηθεί η υποχρέωση του εργοδότη για αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου. Με τη λήξη της τουριστικής περιόδου διακόπτεται η συνέχιση της σύμβασης και γίνεται η σχετική δήλωση στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

και ενεργοποιείται εκ νέου με τη ίδια διαδικασία, το αργότερο την 20 Μαΐου του επόμενου έτους .

γ) λήγει με :

ι) με την παραίτηση του εργαζομένου, η οποία μπορεί να υποβληθεί οποτεδήποτε, εντός της νεκρής ή της ενεργού τουριστικής περιόδου.

ιι) με καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, εντός της νεκρής ή της ενεργού τουριστικής περιόδου.

ιιι) ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη λογίζεται και η μη απασχόληση του εργαζομένου μετά την 20 Μαΐου και συνεπώς οφείλεται αποζημίωση απόλυσης. Προϋπόθεση αυτής της τεκμαιρόμενης καταγγελίας είναι η έως την 31 Ιανουαρίου υποβολή δήλωσης του εργαζομένου στο εργοδότη, που τον απασχόλησε κατά την τουριστική περίοδο του προηγούμενου έτους, ότι ενδιαφέρεται να απασχοληθεί στη νέα τουριστική περίοδο.

Επομένως, ο εργοδότης εποχικής ξενοδοχειακής επιχείρησης, που απασχόλησε ξενοδοχοϋπάλληλο κατά την τουριστική περίοδο του προηγούμενου έτους, μετά την 20 Μαΐου της τρέχουσας τουριστικής περιόδου υποχρεούται να τον απασχολήσει, εάν ο εργαζόμενος εξεδήλωσε ενδιαφέρον για απασχόληση όπως ορίζει η ισχύουσα τοπική κλαδική ΣΣΕ. Σε περίπτωση άρνησης αποδοχής των υπηρεσιών του εργαζομένου, ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία αποδοχής (δανειστή) ως προς τις διατιθέμενες εκ μέρους του εργαζόμενου υπηρεσίες και οφείλει να καταβάλλει στον εργαζόμενο αποδοχές υπερημερίας (656 ΑΚ). Η ερμηνεία αυτή επιβάλλεται από τον σκοπό των ως άνω διατάξεων, ήτοι την υποχρεωτική επανασύσταση της εργασιακής σύμβασης. Ο εργαζόμενος έχει επίσης δικαίωμα, αντί να απαιτήσει μισθούς υπερημερίας, να θεωρήσει τη σύμβαση του καταγγελθείσα και να απαιτήσει την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης υπολογιζόμενη με τους όρους του άρθρου 12 της ισχύουσας κλαδικής ΣΣΕ και τον Ν.2122/1920.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλύσει το δικαίωμα επαναπρόσληψης του εργαζομένου, καταγγέλλοντας την σύμβαση εργασίας, είτε κατά την περίοδο εργασίας είτε κατά την νεκρή περίοδο, με ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης συμφωνά με το Ν. 2112/1920 και τα προβλεπόμενα στο άρθρο 12 της ισχύουσας τοπικής κλαδικής ΣΣΕ .

3.3. Οι θέσεις της νομολογίας για το δικαίωμα επαναπρόσληψης των ξενοδοχοϋπαλλήλων σε εποχικώς λειτουργούντα ξενοδοχεία

Η ερμηνεία άρθρου 8 του Ν.1346/1983 και τους όρους των κατά καιρούς ισχυόντων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που θεσπίζουν τεκμήριο πρόσληψης του εργαζομένου, συναρτάται με τον τρόπο υποβολής της δήλωσης του εργαζομένου.

Ο νομοθέτης έχοντας εκτιμήσει και την λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας προς συμπλήρωση των διατάξεων του άρθρου 8 του Ν 1346/1983, με την κανονιστική δεσμευτικότητα των όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (αρ. 7 παρ. 1 Ν.1876/1990) απαγορεύει την εις βάρος του εργαζομένου απόκλιση των κανόνων του νόμου και των όρων της συλλογικής σύμβασης τους . Συνακόλουθα στην σχέση της ατομικής σύμβασης προς την συλλογική θεσπίζει την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, η αρχή της εύνοιας, (αρ. 7 παρ. 2 Ν.1876/1990 και αρ. 680 ΑΚ), η οποία, προς διευκόλυνση των συμβαλλόμενων μερών περιλαμβάνεται ρητά σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις των ξενοδοχοϋπαλλήλων (βλ. άρθρο 14 της τελευταίας ισχύουσας ΣΣΕ) και απηχεί την διάταξη του άρθρου 680 Α.Κ. σε συνδυασμό με την παρ. 2 του αρ. 7 του Ν1876/1990 (βλ. Μελέτη Δ. Ζερδελή, η πρακτική της εκμετάλλευσης ΕΕΔΤομ. 46, σελ 753 επ, 1025 επ.)

Έτσι ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος επαναπρόσληψης του εποχικά απασχολούμενου ξενοδοχοϋπαλλήλου **μπορεί με ατομική συμφωνία ή με επιχειρησιακή συνήθεια να καθορίζεται με ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο τρόπο.** Ειδικότερα μπορεί ο εργαζόμενος να δηλώσει ότι επιθυμεί να επαναπροσληφθεί είτε με γραπτή δήλωση και συχνά με υπόδειγμα που έχει διαμορφώσει ο εργοδότης, το οποία καταθέτει απευθείας στον εργοδότη, είτε ακόμα δηλώνει προφορικά το ενδιαφέρον του στα εξουσιοδοτημένα από τον εργοδότη πρόσωπα, σε χρόνο που ο ίδιος ο εργοδότης καθορίζει.

Στις εποχικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Ηρακλείου, έχει από ετών αναπτυχθεί επιχειρησιακή συνήθεια απευθείας συνεννόησης των εργαζομένων με πρόσφορο κατά την επιχείρηση τρόπο, παράλληλα με την διατήρηση της πρακτικής για υποβολή δηλώσεων μέσω του Σωματείου μας . Εξάλλου τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ καταδεικνύουν την επαναπρόσληψη των ιδίων εργαζομένων σε διαδοχικές τουριστικές περιόδους , όπως κατά το έτος 2018 και κατά το έτος 2019 .

Στο πλαίσιο αυτό τέθηκε επανειλημμένως στην κρίση των δικαστηρίων η ερμηνεία των διατάξεων του άρθρου 8 του Ν. 1346/1983 και των όρων των κατά καιρούς ισχυόντων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με συνεκτίμηση και της διαμορφωθείσας επιχειρησιακής συνήθειας για εναλλακτικούς τρόπους δήλωσης του ενδιαφέροντος επαναπρόσληψης των εργαζομένων σε αυτές κατά την προηγούμενη τουριστική περίοδο.

3.3.1 Η λειτουργία του δικαιώματος επαναπρόσληψης

Ερμηνεύοντας τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1346/1983 και τους όρους των κατά καιρούς ισχυόντων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η νομολογία οριοθέτησε την λειτουργία του δικαιώματος επαναπρόσληψης για τους εργαζομένους και την αθέτηση της υποχρέωσης του εργοδότη για την πρόσληψη, καθώς και τις συνέπειες της μη αποδοχής της δήλωσης αυτής από τον εργοδότη, όπως σχηματικά αναφέρθηκε ανωτέρω στο σημείο 3.2 .

Για τα ζητήματα αυτά χαρακτηριστικές είναι οι ακόλουθες δικαστικές αποφάσεις του Αρείου Πάγου :

ΑΠ ΟΛ 14/2000 (ΝΟΜΟΣ)

«... Οι συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων εποχιακής λειτουργίας είναι ορισμένου χρόνου, υπό την έννοια ότι λήνουν μόλις παρέλθει η περίοδος λειτουργίας του ξενοδοχείου. Παρέχεται όμως στον εργαζόμενο από το νόμο διαπλαστικό δικαίωμα προαιρέσεως, με την άσκηση του οποίου συντελείται η επαναπρόσληψή του κατά τη νέα περίοδο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι το ξενοδοχείο θα επαναλειτουργήσει και θα φθάσει σε ορισμένη πληρότητα. Το δικαίωμα αυτό ασκείται με μονομερή έγγραφη ειδοποίηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, η οποία υποβάλλεται μέσω της οικείας επαγγελματικής οργανώσεώς του, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Με μόνη δε την άσκηση του δικαιώματος αυτού, εφόσον συντρέξουν οι κατά το άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 1386/1983 προϋποθέσεις πληρότητας, καταρτίζεται νέα σύμβαση εργασίας για την προσεχή περίοδο. Επομένως ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπασχολήσει τον εργαζόμενο κατά τη νέα αυτή περίοδο, διαφορετικά περιέρχεται σε υπερήμερία αποδοχής (δανειστή) και οφείλει να καταβάλλει στον εργαζόμενο αποδοχές υπερήμερίας (ΑΚ 656). Η ερμηνεία αυτή επιβάλλεται από το σκοπό των ως άνω διατάξεων, ήτοι την "υποχρεωτική" επανασύσταση της εργασιακής σύμβασης. Υπό την αντίθετη εκδοχή, ότι απαιτείται και αποδοχή από τον εργοδότη, χωρίς την οποία δεν επέρχεται κατάρτιση της νέας σύμβασης, ο σκοπός αυτός δεν θα επιτυγχανόταν. Διότι, η άρνηση του εργοδότη θα ματαίωνε την επαναπρόσληψη και δεν θα απέμενε στον εργαζόμενο άλλη δυνατότητα παρά η έγερση αγωγής καταδίκης του εργοδότη σε δήλωση βουλήσεως, λύση χρονοβόρα και δαπανηρή, άρα απρόσφορη.

Η περιεχόμενη στις ως άνω Σ.Σ.Ε. φράση : " η πρόσληψη και τα μετά από αυτήν δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από τη στιγμή που ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργασία" δεν αναφέρεται στον τρόπο συνάψεως της νέας σύμβασης αλλά διευκρινίζει ότι η μισθοδοσία και οι λοιπές εκατέρωθεν παροχές δεν αρχίζουν πριν από την πραγματική εμφάνιση του εργαζομένου για να απασχοληθεί, η οποία όμως παρέλκει αν ο εργοδότης έχει καταγγείλει στο μεταξύ τη σύμβαση. Το πιο πάνω δικαίωμα επαναπροσλήψεως του εργαζομένου μπορεί να καταλύσει ο εργοδότης, καταγγέλλοντας τη σύμβαση, είτε κατά την περίοδο εργασίας είτε κατά τη νεκρή περίοδο, με ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως.

Η ανάγκη "καταγγελίας", με καταβολή και της νόμιμης αποζημιώσεως, προκειμένου να ματαιωθεί η επαναπρόσληψη του εργαζομένου, επιβεβαιώνει ότι η επαναπρόσληψή του συντελείται με τη μονομερή άσκηση από αυτόν του δικαιώματός του. Διότι, διαφορετικά, αν υπήρχε, δηλαδή, δυνατότητα ματαίωσης της επαναπροσλήψεως με την απλή άρνηση συναίνεσης από τον εργοδότη, η καταγγελία θα ήταν περιττή»

ΑΠ 80/2019 (ΝΟΜΟΣ)

«... Οι συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων εποχιακής λειτουργίας είναι ορισμένου χρόνου, υπό την έννοια ότι λύνονται μόλις παρέλθει η περίοδος λειτουργίας του ξενοδοχείου. Παρέχεται όμως στον εργαζόμενο από το νόμο διαπλαστικό δικαίωμα προαίρεσως, με την άσκηση του οποίου συντελείται η επαναπρόσληψή του κατά τη νέα περίοδο εργασίας, με την προϋπόθεση ότι το ξενοδοχείο θα επαναλειτουργήσει και θα φθάσει σε ορισμένη πληρότητα. Το δικαίωμα αυτό ασκείται με μονομερή έγγραφη ειδοποίηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, η οποία υποβάλλεται μέσω της οικείας επαγγελματικής οργανώσεώς του, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Με μόνη δε την άσκηση του δικαιώματος αυτού, εφόσον συντρέξουν οι κατά το άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 1386/1983 προϋποθέσεις πληρότητας, καταρτίζεται νέα σύμβαση εργασίας για την προσεχή περίοδο (ΟΛΑΠ 14/2000). Εάν κατά τη νεκρή περίοδο καταγγελθεί από την εποχιακώς λειτουργούσα ξενοδοχειακή επιχείρηση, η σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλου, ο οποίος είχε τηρήσει τις για την επαναπρόσληψή του κατά την επόμενη περίοδο απαιτούμενες διατυπώσεις, οφείλεται στον τελευταίο ή από το ν. 2112/1920 προβλεπόμενη αποζημίωση για απροειδοποίητη καταγγελία της σχέσεως εργασίας...»

3.3.2. Τρόπος υποβολής της δήλωσης επαναπρόσληψης – επιχειρησιακή συνήθεια

Για την άσκηση του δικαιώματος επαναπρόσληψης ξενοδοχοϋπαλλήλων και συγκεκριμένα την υποβολή δήλωσης εκ μέρους του εργαζομένου με διαφορετικό τρόπο έναντι αυτού που ορίζει η κλαδική ΣΣΕ, η νομολογία συνεκτιμώντας την ύπαρξη επιχειρησιακής συνήθειας δέχεται τη δέσμευση του εργοδότη και με άλλο τρόπο βασιζόμενο σε επιχειρησιακή συνήθεια, όπως κρίθηκε σε πλήθος αποφάσεων των πρωτοβάθμιων και δευτεροβαθμίων δικαστηρίων, αλλά και αποφάσεων του Αρείου Πάγου ήδη από το έτος 1988 κι εντεύθεν.

Τόσο τα τοπικά Δικαστήρια ουσίας, όσο και ο Άρειος Πάγος έχουν δεχθεί με πολλές αποφάσεις τους ότι το δικαίωμα επαναπρόσληψης του εποχικά απασχολούμενου ξενοδοχοϋπαλλήλου μπορεί να ασκηθεί με απευθείας δήλωση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, όταν η επιχείρηση έχει καθιερώσει δικό της τρόπο ως προς τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος αυτού (βλ. ενδεικτική νομολογία, η οποία αναφέρεται και στην σύμβαση των Ξεν/λων ν. Ηρακλείου, η οποία έχει πανομοιότυπη διάταξη με αυτή των ΣΣΕ του ν. Λασιθίου) (βλ. ΑΔ ΗΟC την με αριθμό 476/2009 απόφαση του Εφετείου Κρήτης, τη με αριθμό 92/93 απόφαση του Μον. Πρωτ. Ηρακλείου, η οποία έχει επικυρωθεί με την 325/94 απόφαση του Εφετείου Κρήτης, τη με αριθμ. 21/1998 απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, το οποίο επικύρωσε τη με αριθμ. 37/1997 οριστική απόφαση του Ειρηνοδικείου Ηρακλείου, τη με αριθμ. 338/2000 απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, που επικύρωσε την 713/1999 απόφαση του Ειρηνοδικείου Ηρακλείου, τη με αριθμ. 316/2002 απόφαση του Εφετείου Κρήτης, η οποία επικύρωσε τη με αριθμ. 716/1999 απόφαση του

Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, τη με αριθμ. 182/2004 απόφαση του Εφετείου Κρήτης, που επικύρωσε τη με αριθμ. 730/2002 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, τη με αριθμ. 579/2002 απόφαση του Εφετείου Κρήτης, που επικύρωσε την 715/1999 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, τη με αριθμ. 559/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, τη με αριθμ. 562/1996 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου και πολλές άλλες.).

Χαρακτηριστικές είναι και οι ακόλουθες αποφάσεις του Άρειου Πάγου

ΑΠ 1738/1988 Δ'Τμ. Ελ.Δικ. 31, 1420)

«... η επί σειρά ετών δημιουργηθείσα από την εργοδότηδα πρακτική, με την ομοιόμορφη και ανεπιφύλακτη αυτή συμπεριφορά καθιερώνει επιχειρησιακή συνήθεια, όσον αφορά τον τρόπο άσκησης του καθιερωμένου δικαιώματος επαναπρόσληψης, του εποχιακά απασχολούμενου προσωπικού τους. Η τηρούμενη αυτή πρακτική που γίνεται χωρίς επιφύλαξη από τον εργοδότη είχε σαν αποτέλεσμα να καταλήξει σε καταργητική, της διατύπωσης για την άσκηση του δικαιώματος που οριζόταν από την Σ.Σ.Ε., σιωπηρή σύμβαση. Η σιωπηρή αυτή σύμβαση που αποτελούσε μέρος της ατομικής συμβάσεως τους εργαζόμενου, εφόσον έχει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης επικρατεί έναντι της δυσμενεστέρας ρυθμίσεως (έγγραφη δήλωση μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης) με την ισχύουσα Σ.Σ.Ε. Η εκ μέρους της ενάγουσας προφορική υποβολή της δηλώσεως επαναπρόσληψης της στο τέλος κάθε τουριστικής περιόδου για την επομένη, επί σειρά ετών, και η ανεπιφύλακτη αποδοχή από την εργοδότηδα, δημιούργησε επιχειρησιακή συνήθεια και έτσι κατέστη όρος της ατομικής σύμβασης εργασίας της ενάγουσας, που ως ευνοϊκότερος κατισχύει των όρων της ΣΣΕ, με αποτέλεσμα να μην απαιτείται έγγραφη ειδοποίηση του ξενοδοχοϋπαλλήλου δια μέσου της συνδικαλιστικής του οργάνωσης.»

ΑΠ 1405/2017(δημ. ΝΟΜΟΣ)

«Η εκ μέρους της ενάγουσας προφορική υποβολή της δηλώσεως επαναπρόσληψης της στο τέλος κάθε τουριστικής περιόδου για την επομένη, επί σειρά ετών, και η ανεπιφύλακτη αποδοχή από την εργοδότηδα, δημιούργησε επιχειρησιακή συνήθεια και έτσι κατέστη όρος της ατομικής σύμβασης εργασίας της ενάγουσας, που ως ευνοϊκότερος κατισχύει των όρων της ΣΣΕ, με αποτέλεσμα να μην απαιτείται έγγραφη ειδοποίηση του ξενοδοχοϋπαλλήλου δια μέσου της συνδικαλιστικής του οργάνωσης.»

ΑΠ 803/2018 ΝΟΜΟΣ.

«....Τούτο δε γιατί η νομική βάση της αγωγής των αναιρεσιβλήτων – εναγόντων θεμελιώθηκε στην οικειοθελή εκ μέρους των αναιρεσιδόντων εργοδοτών τους, μη τήρηση ως προς την επαναπρόσληψή τους, της ανωτέρω έγγραφης διατύπωσης που απαιτείτο από την οικεία ΣΣΕ, έτσι ώστε να αποβεί ευνοϊκότερη για αυτούς η τήρηση αυτής της πρακτικής, με περαιτέρω συνέπεια η άτυπη αυτή συμφωνία (ΑΚ 361), να αποτελεί μέρος της ατομικής σύμβασης των εργαζομένων αναιρεσιβλήτων, αφού είχε για αυτούς ευνοϊκότερες ρυθμίσεις και να επικρατεί έτσι των ρυθμίσεων της ...»

4. Στήριξη ξενοδοχοϋπαλλήλων, που συμφώνησαν να απασχοληθούν

την τουριστική περίοδο 2020 με εποχικώς λειτουργούσα ξενοδοχειακή επιχείρηση

Εκτός από τους ξενοδοχοϋπαλλήλους που έχουν ασκήσει το δικαίωμα επαναπρόσληψης για την τουριστική περίοδο 2020, όπως εκτέθηκε ανωτέρω, υπάρχουν και πολλά μέλη μας τα οποία συμφώνησαν να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη και όχι σε αυτόν που απασχολήθηκαν κατά την τουριστική περίοδο του 2019 διότι

- α) είχαν αποχωρήσει οικειοθελώς από την επιχείρηση που απασχολήθηκαν το έτος 2019, δηλαδή δεν άσκησαν το δικαίωμα επαναπρόσληψης με δήλωση προς τον εργοδότη που τους απασχόλησε την τουριστική περίοδο του έτους 2019 ,
- β) είχε καταγγελθεί η σύμβαση τους από τον εργοδότη που τους απασχόλησε κατά την τουριστική περίοδο του έτους 2019 και αναζήτησαν εργασία σε άλλο εργοδότη

Οι συμφωνίες αυτές δεν έχουν τυπική μορφή, ούτε ήταν δυνατόν να είχαν αναγγελθεί στο πληροφορικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, αφού η συμφωνία έγινε ενώ οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις δεν είχαν αρχίσει την λειτουργία τους, όμως οι συμφωνίες αυτές είναι δυνατόν να επιβεβαιωθούν από τον εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι αυτών των περιπτώσεων, πρέπει να αντιμετωπισθούν ως «δυνάμει εργαζόμενοι από την 20 Μαΐου 2020» οπότε ο εργοδότης θα ολοκληρώνει την διαδικασία πρόσληψής τους, αφού η μη ολοκλήρωση της συμφωνίας οφείλεται στην επικρατούσα κατάσταση στον τουρισμό το έτος 2020, όπως και στον παγκόσμιο τουρισμό και την οικονομία γενικότερα .

4. Εφαρμογή μέτρων στήριξης των ξενοδοχοϋπαλλήλων των εποχικώς λειτουργούντων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων Νομού Ηρακλείου Κρήτης από τις επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού COVID – 19

Για την εφαρμογή και στα μέλη μας των μέτρων στήριξης των εργαζομένων που θεσπίστηκαν με τις εκδοθείσες πράξεις νομοθετικού περιεχομένου και τις κατ' εξουσιοδότηση αυτών Υπουργικές Αποφάσεις, ζητούμε να προβείτε στις απαραίτητες ενέργειες, ώστε :

- α) να δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού από 20.5.2020 έως 30.9.2020, οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν κατά τη τουριστική περίοδο του έτους 2019 και οι οποίοι υπέβαλαν δήλωση επαναπρόσληψης για το έτος 2020, ο δε εργοδότης, να υποχρεωθεί προβεί στις νόμιμες ενέργειες, όπως δήλωση το πληροφορικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κλπ , ώστε από την 20.5.2020 να τεθεί η σύμβασή τους σε αναστολή εργασίας, εφόσον η ξενοδοχειακή επιχείρηση δεν λειτουργήσει.

β) να δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού. από 20.5.2020 έως 30.9.2020, οι εργαζόμενοι που συμφωνήσαν να απασχοληθούν για πρώτη φορά το έτος 2020 σε εργοδότη, να υποχρεωθεί ο εργοδότης προβεί στις νόμιμες ενέργειες, όπως δήλωση στο πληροφορικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κλπ της προηγούμενης συμφωνίας για την πρόσληψη τους την τουριστική περίοδο 2020, ώστε από την 20.5.2020 να τεθεί η σύμβασή τους σε αναστολή εργασίας, εφόσον η ξενοδοχειακή επιχείρηση δεν λειτουργήσει .

γ) να προβλεφθεί δυνατότητα διακοπής της αναστολής εργασίας, εφόσον λειτουργήσει η ξενοδοχειακή επιχείρηση με αντίστοιχη διακοπή της καταβολής της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

δ) να δικαιούνται οι δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού να έχουν έκπτωση του ενοικίου πρώτης κατοικίας

ε) να υποχρεωθούν οι εργοδότες να διατηρήσουν το ίδιο ανά μήνα αριθμό εργαζομένων που είχαν απασχολήσει από 20.5.2019 έως 30.09.2019 και στην περίοδο 20.5.2020 έως 30.9.2020 και να ισχύσουν οι ίδιοι όροι διευκολύνσεων και στήριξης των εποχικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, όπως αυτοί που ισχύσαν για τις επιχειρήσεις, που διέκοψαν την λειτουργία τους τον Μάρτιο του 2020 με απόφαση δημόσιας αρχής ή επλήγησαν σοβαρά από την πανδημία του COVID – 19

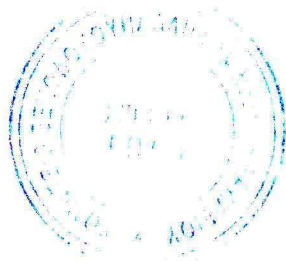
στ) να εκδοθούν εξειδικευμένες οδηγίες για τους κανόνες τήρησης των συνθηκών υγιεινής και κοινωνικών αποστάσεων για το προσωπικό των ξενοδοχείων και των πελατών στους εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους και να ληφθούν μέτρα ειδικής ενημέρωσης – εκπαίδευσης των εργαζομένων για την αποφυγή κινδύνων λόγω του COVID – 19 κατά την άσκηση εργασιακών καθηκόντων τους .

Τα απαραίτητα στοιχεία για την εφαρμογή του μέτρου της αποζημίωσης ειδικού σκοπού μπορούν να αντληθούν από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, ώστε να στηριχθεί η οικονομική επιβίωση των μελών μας και των οικογενειών τους άμεσα.

Κατόπιν αυτών αναμένουμε τις δικές σας ενέργειες

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Νικόλαος Κοκολάκης



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Νικόλαος Σιτσηνίκης