



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

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

Αθήνα, 17 Σεπτεμβρίου 2018

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 390

Προς:

1. **Σύνδεσμο Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)**,
Λεωφ. Βασ. Σοφίας 37, 106 75 Αθήνα
2. **Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων
Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)**, Σόλωνος 87-89 (3^{ος} όροφος), 106
79 Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΠΕΝΤ. 3/2018

Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

(του άρθρου 16 Α του ν. 1876/1990)

Συνεδρίασε στην Αθήνα στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7) στις 24 Ιουλίου 2018, ημέρα Τρίτη και ώρα 15:00, με την εξής σύνθεση: α) Δημήτριος Σκαλτσούνης, Σύμβουλος της Επικρατείας (Πρόεδρος), β) Νικόλαος Πιπιλίγκας, Αρεοπαγίτης (τακτικό μέλος), γ) Βασιλική Τύρου, Νομική Σύμβουλος του Κράτους (τακτικό μέλος), δ) Ιωακείμ Σμυρνιώτης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος) και ε) Θεόδωρος Κουτρούκης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος).

Θέμα της συνεδρίασης ήταν η εξέταση της υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ: 238/005ΕΦ/26.4.2018, έφεσης κατά της υπ' αριθμ. ΔΑ ΤΡΙΜ. 5/2018 Διαιτητικής Απόφασης «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης».

Κατά τη συνεδρίαση παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των οργανώσεων «Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης (ΣΕΠΟΑ)» κ. Ιωάννης Λιάρος, και «Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ)» κ.κ. Παναγιώτης Προύτζος, Γεώργιος Χότζογλου και Δημήτριος Κυβέλος. Οι εκπρόσωποι των οργανώσεων εξέθεσαν τις απόψεις τους επί της εφέσεως, απάντησαν σε ερωτήσεις των μελών της Επιτροπής, έλαβαν προθεσμία μέχρι τις 13.8.2018 για την κατάθεση υπομνημάτων και μετά την ανταλλαγή αυτών να κατατεθούν συμπληρωματικά υπομνήματα μέχρι τις 27.8.2018 και χορήγησαν στην Επιτροπή προθεσμία μέχρι τις 17 Σεπτεμβρίου 2018 για την έκδοση της απόφασής της.

Μετά την κατάθεση των υπομνημάτων η Επιτροπή διασκέφθηκε στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ. στις 3 Σεπτεμβρίου 2018.

Με την κρινόμενη από 25.4.2018 έφεση (αριθ. πρωτ. 238/005 ΕΦ/26.4.2018) του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης» και έδρα την Αθήνα [εφεξής ΣΕΠΟΑ], όπως αναπτύσσεται με τα από 13.8.2018 και 27.8.2018 υπομνήματα αυτού, προσβάλλεται η 5/2018 Διαιτητική Απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις αλυσίδες εστίασης », η οποία εκδόθηκε σε συνέχεια της διαπίστωσης με την από 13.12.2017 (Μ-Δ 473) έκθεση μεσολάβησης της άρνησης μεσολάβησης εκ μέρους του ΣΕΠΟΑ.

Με τον δεύτερο λόγο της έφεσης ο ΣΕΠΟΑ ζητεί, κατ' εκτίμηση του σχετικού αιτήματος, την ακύρωση [με τη θέση της αίτησης διαιτησίας στο αρχείο] της 5/2018 Διαιτητικής Απόφασης. Ειδικότερα, ο ΣΕΠΟΑ ισχυρίζεται ότι, σύμφωνα με τους όρους του καταστατικού του, τυγχάνει αστική εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, της οποίας οι σκοποί και τα μέσα για την εξυπηρέτησή τους εστιάζουν στην προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των δικτυωμένων επιχειρήσεων εστίασης, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται η μελέτη θεμάτων απασχόλησης ή εν δυνάμει απασχόλησης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων, ενώ δεν συγκαταλέγονται θέματα πολιτικής εργασιακών σχέσεων και κόστους εργασίας και ότι τακτικά μέλη αυτού είναι μόνο φυσικά πρόσωπα, τα οποία δραστηριοποιούνται με οποιονδήποτε τρόπο στον τομέα αυτόν των επιχειρήσεων αλυσίδων εστίασης, ενώ τα νομικά πρόσωπα μπορεί να είναι μόνο συνδεδεμένα μέλη με δικαίωμα παρακολούθησης των εργασιών της Γενικής Συνέλευσης, χωρίς δικαίωμα ψήφου. Συνακόλουθα, ο ΣΕΠΟΑ δεν συνιστά εργοδοτική οργάνωση και, ως εκ τούτου, δεν έχει την ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, ούτε συμμετοχής στη διαδικασία της διαιτησίας και, επομένως, δεν μπορεί να δεσμεύεται από τους όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης. Σε συνάρτηση και συνάφεια με τον προαναφερθέντα λόγο, με τον πρώτο λόγο της έφεσης ο ΣΕΠΟΑ ισχυρίζεται ότι η τριμελής επιτροπή της διαιτησίας υπερέβη την αρμοδιότητά της, προβαίνοντας στον νομικό χαρακτηρισμό αυτού ως εργοδοτικής οργάνωσης, ενώ τούτο δεν μπορεί να είναι αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 4 εδ. α του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως αυτή αντικαταστάθηκε με το άρθρο 31 του ν. 3846/2010 (Α' 66), ορίζεται ότι: «Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις ...», ενώ με τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του ίδιου νόμου, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή της με το άρθρο 37 παρ. 3 του ν. 4024/2011 (Α' 226), ορίζεται ότι: «Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων

εργασίας έχουν: α) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πλαίσιο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού. Ειδικότερα, για την παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας, β) κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του, γ)...». Από τη γραμματική διατύπωση των ανωτέρω διατάξεων, οι οποίες έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, προκύπτει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις και μάλιστα όλων των βαθμίδων που νομιμοποιούνται ως ικανές και αρμόδιες για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας και ειδικότερα κλαδικής, όπως στην προκειμένη περίπτωση, δεν προσδιορίζονται στον νόμο με κάποιο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, σε αντίθεση με τις εργατικές οργανώσεις, όπου γίνεται λεπτομερέστερος προσδιορισμός των χαρακτηριστικών τους σε συνάρτηση με την οργάνωσή τους κατά κλάδο. Εξ άλλου, με τη διάταξη του άρθρου 4 παρ.1 του ν. 1876/1990 ορίζεται ότι: «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας». Από τη διάταξη αυτή, επίσης αναγκαστικού χαρακτήρα, προκύπτει ότι η συμμετοχή στις διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, ανεξαρτήτως αν τελικά αυτή καταρτιστεί ή όχι, η οποία συνιστά ειδική εκδήλωση της συνδικαλιστικής δράσης στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, έχει διαμορφωθεί από τον νομοθέτη όχι μόνο σε δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων, αλλά και σε υποχρέωση αυτών· έχει επομένως τη μορφή λειτουργικού δικαιώματος που αποσκοπεί στην εξυπηρέτηση υπέρτερου και γενικότερης σημασίας κοινωνικού συμφέροντος, από την άσκηση του οποίου δεν νοείται παραίτηση, προκειμένου να μη καταστεί γράμμα κενού περιεχομένου η προβλεπόμενη από τα άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας με διαπραγμάτευση και, σε περίπτωση αποτυχίας, με τη θέσπιση συστήματος προσφυγής σε διαιτησία, προσφυγή η οποία μπορεί να είναι και μονομερής (ΣΤΕ 2307/2014 Ολομ., σκέψη 32). Τέλος, με τη διάταξη του άρθρου 10 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 87/1948 «Περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος» που κυρώθηκε με το ν.δ. 4204/1961 (Α' 174) και ως εκ τούτου έχει υπερνομοθετική ισχύ κατά το άρθρο 28 παρ.1 του Συντάγματος, ορίζεται ότι: «Εις την παρούσαν σύμβασιν, ο όρος 'οργάνωσις' σημαίνει πάσαν οργάνωσιν εργοδοτών ή εργαζομένων, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και προσπάσις των συμφερόντων των εργαζομένων και εργοδοτών». Επομένως, ενόψει της ευρείας διατύπωσης του

άρθρου 10 της ως άνω Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας («πάσα») και ελλείπει περαιτέρω κριτηρίων της εσωτερικής νομοθεσίας για την απονομή της ικανότητας για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ειδικότερα κλαδικών σε οργανώσεις των εργοδοτών, προκειμένου να χαρακτηριστεί μια τέτοια οργάνωση ως συνδικαλιστική εργοδοτική οργάνωση κατά την έννοια του ν. 1876/1990, έχουσα, στο πλαίσιο της δραστηριότητάς της, την κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του νόμου αυτού ικανότητα για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, απαιτείται, αλλά και αρκεί, ανεξαρτήτως της νομικής της μορφής, αυτή να έχει ως μέλη της πρόσωπα, φυσικά ή νομικά, που ασκούν συγκεκριμένη επιχειρηματική δραστηριότητα και για τις ανάγκες τους προσλαμβάνουν και απασχολούν εργαζομένους και να έχει ως σκοπό στο πλαίσιο της δραστηριότητάς της την προαγωγή και προάσπιση των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών της. Για τον χαρακτηρισμό αυτόν δεν απαιτείται η προαγωγή και προάσπιση των επιχειρηματικών συμφερόντων της οργάνωσης να είναι ο αποκλειστικός σκοπός αυτής, ο οποίος μπορεί να συνυπάρχει και με άλλους σκοπούς, ούτε απαιτείται να αναγράφεται τούτο ρητά στο καταστατικό της, αλλά αρκεί με τη δραστηριότητα αυτής να επιδιώκεται η εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών της στο σύνολό τους, αφού σε αυτά περιλαμβάνονται αναγκαιώς και τα συμφέροντά τους ως εργοδοτών. Τέτοιοι σκοποί που συνδέονται άρρηκτα με την επιχειρηματική δραστηριότητα των μελών της και στοχεύουν άμεσα ή έμμεσα στην προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων αυτών είναι η προαγωγή της επιχειρηματικότητας, παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας του συγκεκριμένου κλάδου επιχειρήσεων, η μελέτη θεμάτων απασχόλησης και γενικότερα η ουσιαστική συμμετοχή στη χάραξη οικονομικής πολιτικής και η διατύπωση θέσεων και προτάσεων σε κάθε οικονομικού περιεχομένου θέμα, αφού οι σκοποί αυτοί συναρτώνται άρρηκτα με το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων που καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος (πολλάκις το μεγαλύτερο) του κόστους λειτουργίας αυτών και καθιστούν επομένως αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη την επιχειρηματική δραστηριότητα των μελών της. Ο καθορισμός των ανωτέρω σκοπών από την εργοδοτική οργάνωση γίνεται από την ίδια στις ρυθμίσεις του καταστατικού της στο πλαίσιο της εσωτερικής αυτονομίας της. Αν, επομένως, στο πεδίο δραστηριότητας της οργάνωσης των εργοδοτών, όπως προσδιορίζεται από το καταστατικό της, εμπίπτει το πεδίο ισχύος κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, η εργοδοτική οργάνωση έχει, στο πλαίσιο της δραστηριότητάς της, την κατά το άρθρο 6 παρ.1 του ν. 1876/1990 ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η συνδρομή ορισμένων ή και όλων εκ των ανωτέρω καταστατικών σκοπών της οργάνωσης την καθιστά φορέα του δικαιώματος και της υποχρέωσης συμμετοχής στις διαπραγματεύσεις για κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, υπό την αυτονόητη προϋπόθεση της επαρκούς εκπροσώπησης από αυτήν των επιχειρηματιών στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας που πρόκειται να καταρτισθεί (σχετ. ΑΠ 975/2009). Κατά συνέπεια, ο προσδιορισμός μιας οργάνωσης ως εργοδοτικής κατά

την έννοια του ν. 1876/1990 δεν εξαρτάται από τον υποκειμενικό αυτοκαθορισμό της, έστω και με σχετική διάταξη του καταστατικού της, πολύ δε περισσότερο με ad hoc δήλωση του εκπροσώπου της, σε απάντηση σχετικής πρόσκλησης των οργάνωσης των εργαζομένων για διαπραγματεύσεις. Ακόμη και ο ρητός όρος του καταστατικού μιας εργοδοτικής οργάνωσης που, με βάση τις λοιπές ρυθμίσεις του καταστατικού της και τη γενικότερη δράση της, αποσκοπεί στη προάσπιση και προαγωγή των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών της, ότι δεν συνιστά εργοδοτική οργάνωση ή ότι δεν αποτελεί σκοπό αυτής η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή ότι δεν είναι ικανή ή αρμοδία για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, που εκφράζει την καταστατική βούληση της τελευταίας στον τομέα αυτόν, αντιβαίνει στην αναγκαστικού δικαίου ως άνω διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1876/1990, αφού ισοδυναμεί με παραίτηση από την άσκηση λειτουργικού κατά νόμο δικαιώματος και, ως εκ τούτου, είναι αυτοδικαίως άκυρος κατά τα άρθρα 3, 174 και 180 του ΑΚ. Και τούτο, διότι ο καθορισμός από τον νόμο της αρμοδιότητας αυτής υπακούει στην ανάγκη διευκόλυνσης των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων να βρίσκουν συλλογικό διαπραγματευτή από εργοδοτικής πλευράς στο πλαίσιο εφαρμογής των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ.1 του Συντάγματος. Η ρύθμιση αυτή δεν αντιβαίνει στην κατά το άρθρο 12 του Συντάγματος ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και στο κατά το άρθρο 2 της 87/1948 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας δικαίωμα των εργοδοτών (και των εργαζομένων) να συνιστούν ελεύθερα συνδικαλιστικές οργανώσεις, επιλέγοντας αυτοί τη νόμιμη μορφή της οργάνωσης και διαμορφώνοντας ελεύθερα τους καταστατικούς όρους που τη διέπουν, διότι η ευχέρεια αυτή οριοθετείται από τους ως άνω κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Αντίθετη ερμηνευτική εκδοχή που θα ανέθετε την επιλογή της συμμετοχής στις ελεύθερες διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας αποκλειστικά στην καταστατική βούληση της εργοδοτικής οργάνωσης, θα είχε ως συνέπεια την εξουδετέρωση της κοινωνικής λειτουργίας αυτής στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας, που το ίδιο το Σύνταγμα επιτάσσει στις διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ.1 αυτού και θα αντέβαινε στις ρυθμίσεις του άρθρου 4 της 98/1949 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 4205/1961 (Α' 174) και των άρθρων 5 και 7 της 154/1981 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 2403/1996 (Α' 99), οι οποίες αφορούν τη λήψη μέτρων για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα ανωτέρω δεν διαφοροποιούνται από το αν στην οργάνωση των εργοδοτών, σύμφωνα με ρύθμιση του καταστατικού της, ως τακτικά μέλη μετέχουν μόνο φυσικά πρόσωπα που δραστηριοποιούνται στον κλάδο ή έχουν επαγγελματική ή επιστημονική σχέση με τις επιχειρήσεις του κλάδου, ενώ δεν μετέχουν ως τακτικά μέλη τα νομικά πρόσωπα υπό τη μορφή των οποίων λειτουργούν οι επιχειρήσεις στον σχετικό κλάδο, αλλά μετέχουν στην οργάνωση μόνον ως συνδεδεμένα μέλη, εφόσον προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου ότι τα εν λόγω φυσικά πρόσωπα ή τουλάχιστον σημαντικός αριθμός εξ αυτών είναι

ταυτόχρονα και νόμιμοι εκπρόσωποι ή εκτελεστικοί διευθύνοντες σύμβουλοι (CEO) των εν λόγω νομικών προσώπων, πολλώ δε μάλλον αν οι σκοποί της οργάνωσης αποβλέπουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στην εξυπηρέτηση των συμφερόντων των ως άνω συνδεδεμένων επιχειρήσεων. Είναι δε αδιάφορη η μορφή υπό την οποία δραστηριοποιούνται στον σχετικό τομέα οι εν λόγω επιχειρήσεις και ειδικότερα αν η δραστηριοποίηση αυτών λαμβάνει χώρα υπό τη μορφή της δικαιόχρησης (franchising) με ανεξάρτητους επιχειρηματίες, καθότι η δέσμευση από την οικεία κλαδική συλλογική ρύθμιση θα καταλαμβάνει από τους συγκεκριμένους εργοδότες μόνον εκείνους που είναι μέλη της οικείας εργοδοτικής οργάνωσης (και αντίστοιχα από τους συγκεκριμένους εργαζομένους μόνον εκείνους που είναι μέλη της οικείας εργατικής οργάνωσης) που μετείχαν στις σχετικές διαπραγματεύσεις κατά το άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 1876/1990, ανεξαρτήτως δηλαδή της μορφής δραστηριοποίησης της επιχείρησης, και όχι τους λοιπούς εργοδότες, με την επιφύλαξη της τυχόν επέκτασης της ισχύος αυτής διά της κήρυξης αυτής ως γενικώς υποχρεωτικής, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κατά το άρθρο 11 παρ. 2 του ίδιου νόμου [μετά την άρση της αναστολής της σχετικής ρύθμισης κατά το διάστημα έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, που θεσπίστηκε με το άρθρο 37 παρ. 6 του ν. 4024/2011, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 16 παρ. 1 του ν. 4472/2017]. Τέλος, είναι αδιάφορο αν για μακρύ χρονικό διάστημα η εν λόγω οργάνωση δεν είχε κληθεί από το έτερο μέρος προκειμένου να συμμετάσχει στις διαπραγματεύσεις, αφού η παρέλευση μεγάλου χρονικού διαστήματος δεν καθιστά ανενεργή την κατά το άρθρο 6 παρ.1 του ν. 1876/1990 ικανότητα αυτής για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (περί όλων των ανωτέρω βλ. Β. Δούκα «Εργοδοτική Οργάνωση: Αυτοπροσδιορισμός ή νομικός χαρακτηρισμός κ.λπ.» σε ΕΕργΔ 68, 745 επόμε., Φ. Δωρής «Είναι εργοδοτικές οργανώσεις με δικαίωμα και υποχρέωση συλλογικών διαπραγματεύσεων η Ε.Ε.Τ., ο Σ.Ε.Β. και η Ε.Σ.Τ.Ε;» σε ΕΕργΔ 69, 129 επόμε. με περαιτέρω παραπομπές) (σχετ. ΔΑ πενταμ. 1/2018).

Στην προκειμένη περίπτωση, από τα στοιχεία του φακέλου προκύπτουν τα ακόλουθα: Ο εκκαλών ΣΕΠΟΑ έχει συσταθεί και λειτουργεί από το έτος 2011 υπό την μορφή αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρείας. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του καταστατικού αυτού [το οποίο σημειωτέον τροποποιήθηκε στις 14.3.2017 και καταχωρήθηκε στο ΓΕΜΗ με αριθ. ΚΑΚ 966289/7.4.2017, λίγες ημέρες μετά την αποστολή της από 3.3.2017 πρόσκλησης της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ – ΥΤΕ) προς τον ΣΕΠΟΑ για διαπραγματεύσεις], τακτικά μέλη αυτού είναι φυσικά πρόσωπα που δραστηριοποιούνται με οποιονδήποτε τρόπο ή έχουν επαγγελματική ή επιστημονική σχέση με τις δικτυωμένες επιχειρήσεις εστίασης και με συναφείς με αυτές επιχειρήσεις του δευτερογενούς ή τριτογενούς τομέα της οικονομίας στη Ελλάδα ή/και το εξωτερικό και συνδεδεμένα μέλη είναι ημεδαπά ή αλλοδαπά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Στα ως άνω συνδεδεμένα μέλη περιλαμβάνονται οι πλείστες

μεγάλες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον σχετικό τομέα στη χώρα, όπως οι εταιρείες «BENETHS, Ανώνυμη Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία Τροφίμων», «Ανώνυμη Εταιρεία εμπορίου και Εκμεταλλεύσεως Εστιατορίων FRIDAY'S» - χωριστές εταιρείες σε Κολωνάκι, Αμπελοκήπους, Άγιο Δημήτριο και Κηφισίας, «GOODY'S Ανώνυμη εταιρεία υπηρεσιών εστίασης», «FOOD PLUS, Ανώνυμη Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία εκμεταλλεύσεως διεθνών εστιατορίων», «EVEREST Ανώνυμη εταιρεία συμμετοχών και επενδύσεων», «ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΜΙΚΡΟΓΕΥΜΑΤΑ, Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία Τροφίμων ABEE», «ΑΟΥΤΟΓΚΡΙΛ ΕΛΛΑΣ Μονοπρόσωπη εταιρεία περιορισμένης ευθύνης (AUTOGRILL HELLAS)», «Παγωτά ΔΩΔΩΝΗ ΑΒΕΕ», «ΠΙΤΣΑ ΝΤΕΛΙΒΕΡΥ, Ανώνυμη εταιρεία εστίασης και εκμετάλλευσης εστιατορίων γενικές επιχειρήσεις», «ΜΑΝΤΕΛ ΦΟΥΝΤ, Παρασκευή, Εμπορία και Διανομή Προϊόντων Αρτοποιίας και Ζαχαροπλαστικής και λοιπών τροφίμων ΕΠΕ», «Σαπλάι Γιούνικ ΑΕ (Coffee island)», «ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ Εταιρεία Καφέ Ανώνυμος Εταιρεία (Starbucks)». Τακτικά μέλη δε του εκκαλούντος είναι, μεταξύ άλλων, οι νόμιμοι εκπρόσωποι ή οι εκτελεστικοί διευθύνοντες σύμβουλοι (CEO) των ως άνω νομικών προσώπων, ενώ, όπως προκύπτει από το από 5.4.2017 δελτίο τύπου του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), του οποίου ο ΣΕΠΟΑ αποτελεί μέλος, Πρόεδρος του επταμελούς Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΕΠΟΑ ήταν ο Αθανάσιος Παπανικολάου, διευθύνων σύμβουλος των δραστηριοποιούμενων στον τομέα ταχείας εστίασης με δίκτυο εστιατορίων εταιρειών με τους διακριτικούς τίτλους GOODY'S και EVEREST. Αν και με βάση το άρθρο 6 του καταστατικού δικαίωμα ψήφου στη Γενική Συνέλευση έχουν μόνο τα (ταμειακώς εντάξει) τακτικά μέλη, ενώ τα συνδεδεμένα μέλη έχουν δικαίωμα να παρίστανται μόνο στη Γενική Συνέλευση χωρίς δικαίωμα ψήφου και δικαιούνται να συμμετέχουν σε όλες τις δραστηριότητες της Ένωσης, καθώς και στις επιτροπές και ομάδες εργασίας, εκπροσωπούμενα το καθένα από αυτά από νόμιμα ορισμένο εκπρόσωπο, είναι χαρακτηριστικό ότι, με βάση το άρθρο 7 του καταστατικού, το ύψος της τακτικής ετήσιας εισφοράς των τακτικών μελών (φυσικών προσώπων) ανέρχεται στο ποσό των εκατόν πενήντα (150) ευρώ, πλέον του ποσού των εκατό (100) ευρώ για την αρχική εγγραφή, ενώ το ύψος της τακτικής ετήσιας εισφοράς των συνδεδεμένων μελών (νομικών προσώπων) είναι πολλαπλάσιο, ανερχόμενο σε χίλια πεντακόσια (1.500) ευρώ για ετήσιες πωλήσεις του δικτύου των καταστημάτων από 5.000.000 έως 10.000.000 ευρώ, τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ για ετήσιες πωλήσεις του δικτύου των καταστημάτων από 10.000.000 έως 30.000.000 ευρώ, έξι χιλιάδες (6.000) ευρώ για ετήσιες πωλήσεις του δικτύου των καταστημάτων από 30.000.000 έως 60.000.000 ευρώ και χίλια (1.000) ευρώ στις λοιπές περιπτώσεις. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 3 του καταστατικού του, σκοπός του ΣΕΠΟΑ είναι η προαγωγή της επιχειρηματικότητας, παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των δικτυωμένων επιχειρήσεων εστίασης και γενικότερα των συναφών με αυτές επιχειρήσεων του δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα της οικονομίας και η ανάπτυξη μη κερδοσκοπικών οικονομικών

σκοπών, όπως: 1) ο σχεδιασμός, η οργάνωση και η υλοποίηση πρωτογενών ή δευτερογενών ερευνών και επιστημονικών μελετών, η προώθηση της επιστημονικής έρευνας για ζητήματα, προβλήματα, προκλήσεις, εξελίξεις, προοπτικές της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας, παραγωγικότητας και ανθρωπίνου δυναμικού, 2) η συστηματική μελέτη θεμάτων για τη στήριξη των ανωτέρω επιχειρήσεων, 3) η μελέτη θεμάτων σχετικά με την απασχόληση ή την εν δυνάμει απασχόληση και τις επαγγελματικές δεξιότητες του προσωπικού των ανωτέρω επιχειρήσεων του δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα της οικονομίας, 4) η παροχή επιστημονικής τεκμηρίωσης με γνώμονα την ενίσχυση της θέσης των επιχειρήσεων στο εξελισσόμενο εθνικό και διεθνές οικονομικό περιβάλλον, 5) η παροχή πληροφόρησης και η διατύπωση προτάσεων, προκειμένου να συμβάλει στη διαμόρφωση πολιτικών με σκοπό την προσαρμογή της ελληνικής επιχειρηματικότητας στις ευρωπαϊκές και διεθνείς οικονομικές καλές πρακτικές, 6) η ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, της εταιρικής διακυβέρνησης και της επιχειρηματικής ηθικής στις ανωτέρω επιχειρήσεις, η διάχυση της παραγομένης γνώσης προς τις ανωτέρω επιχειρήσεις, καθώς και τις δημόσιες αρχές, τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κάθε νομικό ή φυσικό πρόσωπο του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα που θα κριθεί σκόπιμο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Ένωσης, 7) η μέσω του παραγομένου έργου αύξηση και αξιοποίηση των πόρων που κατευθύνονται προς τις ανωτέρω επιχειρήσεις, η ουσιαστική συμμετοχή στη χάραξη της οικονομικής πολιτικής και παροχή γνωμοδοτήσεων και διατύπωση θέσεων και προτάσεων σε κάθε οικονομικού περιεχομένου θέμα, 8) η παροχή γνωμοδοτήσεων, μελετών, ερευνών, συμβουλευτικής και η ανάληψη πρωτοβουλιών για τη στήριξη της ανταγωνιστικότητας του ελληνικού επιχειρηματικού ιστού και των επί μέρους επιχειρηματικών κλάδων, με τεχνικές και μέσα που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ανεργίας, την αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη σύνδεση της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της μαθητείας με την απασχόληση, 9) η συμμετοχή της Ένωσης, μόνης ή σε συνεργασία με άλλους φορείς ή με τη συμμετοχή της σε συμπράξεις και προγραμματικές συμφωνίες, με ημεδαπά ή/και αλλοδαπά φυσικά ή νομικά πρόσωπα σε ενέργειες στα πλαίσια Εθνικών και Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και έργων, συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή μη, που στοχεύουν στην προώθηση της επιχειρηματικότητας, την ενίσχυση της απασχόλησης στον τομέα της επιχειρηματικότητας και την ευθυγράμμιση των αναγκών των επιχειρήσεων με τις ανάγκες του ανθρωπίνου δυναμικού που απασχολείται ή θα απασχοληθεί σε αυτές, 10) η συνεργασία και δικτύωση με αντίστοιχες οργανώσεις, επιχειρήσεις ή φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού και 11) η μεγιστοποίηση και πλήρης αξιοποίηση του δυναμικού των ανωτέρω επιχειρήσεων για την απασχόληση, την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Σύμφωνα δε με το άρθρο 4 του καταστατικού, οι δράσεις και τα μέσα για την προώθηση και επίτευξη των καταστατικών σκοπών αναφέρονται κατά

τρόπο ενδεικτικό και όχι αποκλειστικό, μεταξύ δε των δράσεων αυτών περιλαμβάνεται η διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την επιχειρηματικότητα, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα και γενικότερα η διενέργεια κάθε άλλης νόμιμης και συναφούς δραστηριότητας που προωθεί τους σκοπούς της Ένωσης.

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι οι μνημονευθέντες σκοποί του ΣΕΠΟΑ εμπίπτουν στην έννοια της προαγωγής και προάσπισης των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών του και ιδία των συνδεδεμένων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται υπό τη μορφή νομικού προσώπου στον τομέα των οργανωμένων αλυσίδων εστίασης, κατά την έννοια του άρθρου 10 της 87/1948 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας και, ως εκ τούτου, ο ΣΕΠΟΑ έχει την ικανότητα σύναψης (κλαδικής) συλλογικής σύμβασης εργασίας κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990 στο πεδίο της δραστηριότητας αυτού που συναρτάται με τη συλλογική σύμβαση εργασίας που πρόκειται να συναφθεί. Και τούτο, διότι με βάση τους ανωτέρω σκοπούς του καταστατικού του ΣΕΠΟΑ, τόσο η προαγωγή της επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των δικτυωμένων επιχειρήσεων εστίασης και των συναφών με αυτές, όσο και η ουσιαστική συμμετοχή στη χάραξη οικονομικής πολιτικής και η υποβολή προτάσεων σε κάθε οικονομικού περιεχομένου θέμα συναρτώνται άρρηκτα με το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων που καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος του κόστους λειτουργίας αυτών και συνακόλουθα με την κατάρτιση ή μη συλλογικής σύμβασης εργασίας που αφορά τους εργαζομένους στις επιχειρήσεις αυτές, ενώ, παράλληλα, ο καταστατικός σκοπός που αναφέρεται στην κατάρτιση συμφωνιών (και) με νομικά πρόσωπα (όπως οι εργατικές οργανώσεις) που στοχεύουν στην ευθυγράμμιση των αναγκών των επιχειρήσεων με τις ανάγκες του ανθρωπίνου δυναμικού που απασχολείται ή θα απασχοληθεί σε αυτές, ουσιαστικά συνιστά και τον πυρήνα των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση κάθε συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφού με αυτή (σ.σ.ε.) για τον καθορισμό των ελαχίστων ορίων των αποδοχών των εργαζομένων, λαμβάνονται υπόψη τόσο οι ανάγκες και γενικότερα οι οικονομικές συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων, όσο και οι βιοτικές ανάγκες των εργαζομένων σε αυτές. Επομένως, είναι αδιάφορο αν μεταξύ των καταστατικών σκοπών του ΣΕΠΟΑ δεν περιλαμβάνονται ρητά και η συμμετοχή αυτού σε συλλογικές διαπραγματεύσεις με εργατικές οργανώσεις που εκπροσωπούν απασχολούμενους στις ως άνω επιχειρήσεις μισθωτούς ή/και ο σχεδιασμός της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων. Το ότι δε καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του ΣΕΠΟΑ, αυτός δεν είχε κληθεί σε διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας εκ μέρους της οργάνωσης των εργαζομένων, στις οποίες μετείχαν από εργοδοτικής πλευράς ως δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικές οργανώσεις η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εστιατορικών και Συναφών Επαγγελματιών (ΠΟΕΣΕ), η Ομοσπονδία Επαγγελματιοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών (ΟΕΖΕ), η Ομοσπονδία Καφεπωλών Ελλάδος και ως τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση η Γενική Συνομοσπονδία Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), δεν

διαφοροποιεί την ανωτέρω κρίση, καθότι η παρέλευση μεγάλου χρονικού διαστήματος δεν καθιστά ανενεργή την κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990 ικανότητα του ΣΕΠΟΑ για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, λαμβανομένου μάλιστα υπόψη ότι ο κύκλος των δεσμευομένων από μια κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας επιχειρήσεων καθορίζεται εν πολλοίς από τη συνδικαλιστική οργάνωση που λαμβάνει την πρωτοβουλία να ξεκινήσει τη διαδικασία επίλυσης της συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς (κατά κανόνα η εργατική πλευρά) και διαμορφώνεται αυτόματα ως αποτέλεσμα του καταστατικού βεληνεκούς αυτής (ποιες επιχειρήσεις καταλαμβάνει) και από την ηθελημένη επιλογή των ορίων του πεδίου της εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης που αποφασίζει να συνάψει (τους εργαζομένους στον συγκεκριμένο τομέα επιχειρήσεων), διαμορφώνοντας έτσι ευρύτερα ή στενότερα το πεδίο εφαρμογής της συναπτομένης συλλογικής σύμβασης (βλ. Ι. Ληξουριώτης: Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2^η έκδοση, σελ. 220).

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, η προσβαλλομένη 5/2018 διαιτητική απόφαση, η οποία, σχετικά με την άρνηση του ΣΕΠΟΑ να μετάσχει στη διαδικασία μεσολάβησης, αφού διέλαβε στο σκεπτικό της μείζονα σκέψη περί της έννοιας της εργοδοτικής οργάνωσης, στη συνέχεια έκρινε ότι ο ΣΕΠΟΑ συνιστά εργοδοτική οργάνωση, εν όψει της ασκουμένης από αυτόν ενεργούς ανάμειξης, με βάση όχι μόνο το καταστατικό του, αλλά και με εν τοις πράγμασι ενέργειες αυτού στον τομέα του επισιτισμού, όπου πλέον ο κλάδος των αλυσίδων μαζικής εστίασης – ταχυφαγείων (νέα μορφή εστίασης με βάση πρότυπα του εξωτερικού), αλλά και των καφέ μπαρ και ξενοδοχείων, αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της οικονομικής δραστηριότητας στη χώρα, άρρηκτα συνδεδεμένης με τον τουρισμό, αν και με συνοπτική αιτιολογία που συμπληρώνεται με την παρούσα, ορθώς ερμήνευσε και εφάρμοσε το νόμο και καλώς εκτίμησε τα στοιχεία του φακέλου, ως προς τη συνδρομή ικανότητας στο πρόσωπο του ΣΕΠΟΑ για συμμετοχή αυτού στις διαπραγματεύσεις με την οργάνωση των εργαζομένων υπό την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ – ΥΤΕ)» για την κατάρτιση κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επομένως, τα όσα αντιθέτως υποστηρίζει ο ΣΕΠΟΑ με τον δεύτερο λόγο έφεσης είναι απορριπτέα ως αβάσιμα. Κατά το μέρος δε που με τον πρώτο λόγο έφεσης ο ΣΕΠΟΑ προσάπτει στην προσβαλλομένη διαιτητική απόφαση την πλημμέλεια ότι η τριμελής επιτροπή διαιτησίας υπερέβη την αρμοδιότητά της, προβαίνοντας στον νομικό χαρακτηρισμό του ΣΕΠΟΑ ως εργοδοτικής οργάνωσης, ενώ τούτο δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαπραγματεύσεως, ο λόγος είναι επίσης απορριπτέος. Και τούτο, διότι ζήτημα που κρίνεται παρεμπιπτόντως κατά τη διαδικασία προσφυγής σε διαιτησία, κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 3 του ν. 4303/2014 (Α' 231), μπορεί να είναι, μεταξύ άλλων, και η κατά το άρθρο 6 παρ.1 του ν. 1876/1990 ικανότητα ή μη για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης του καλουμένου στις διαπραγματεύσεις μέρους, μετά την άρνηση αυτού να μετάσχει σε

αυτές με την επίκληση της έλλειψης της ως άνω ικανότητάς του και, κατά συνέπεια, η περί τούτου κρίση του διαιτητικού οργάνου, με βάση τα περιεχόμενα στο φάκελο στοιχεία, συνιστά κρίση περί τα πράγματα ως προς το στοιχείο αυτό, το οποίο, ως εικός, δεν συνιστά αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ των μερών. Επισημαίνεται ότι, ως προς το εν λόγω ζήτημα, ουδεμία προς τούτο αρμοδιότητα έχει το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ., στο πλαίσιο της ασκουμένης από αυτό, κατά τον Κανονισμό Οργάνωσης και Λειτουργίας του, εποπτείας της σύννομης άσκησης των καθηκόντων του ειδικού σώματος των μεσολαβητών και του ειδικού σώματος των διαιτητών.

Με τον τρίτο λόγο της έφεσης ο ΣΕΠΟΑ προσάπτει στην εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση έλλειψη αιτιολογίας, όσον αφορά τους οικονομικούς και λοιπούς όρους.

Σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, όπως αυτή ετέθη με το άρθρο τέταρτο παρ. 1 του ν. 4303/2014: «Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών επί των αιτιολογημένων προτάσεων και αντιπροτάσεών τους για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, που καταχωρούνται συνοπτικά σε Πρακτικό Μεσολάβησης, εξετάζει την οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και προβαίνει σε εξέταση προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του». Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 5 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει: «Ο διαιτητής και η Επιτροπή Διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού». Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει: «Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας».

Εν προκειμένω, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου, κατά το στάδιο της μεσολάβησης ζητήθηκε από τα μέρη να προσκομίσουν σχετικά στοιχεία. Ειδικότερα, στο πρακτικό μεσολάβησης της 21ης.11.2017 αναφέρεται ότι «Ζητήθηκαν και από τις πλευρές να προσκομίσουν πληρέστερα στοιχεία για την υποστήριξη των απόψεών τους». Επίσης, στο πρακτικό διαιτησίας της 2ας.3.2018 αναφέρεται από τους

δισαιτητές, ότι «ζητήθηκαν πρόσθετα στοιχεία από την εργατική πλευρά ...». Τα μέρη δεν ανταποκρίθηκαν στα ανωτέρω αιτήματα. Στην εκκαλούμενη απόφαση αναφέρεται ότι οι δισαιτητές έλαβαν υπόψη «όλα τα οικονομικά στοιχεία και λοιπά έγγραφα που προσκόμισαν τα μέρη» (σελ. 11)», ενώ εξάλλου αναφέρεται ότι αυτή «βασίστηκε στην με αριθμό 8/2016 δισαιτητική απόφαση πενταμελούς επιτροπής δισαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. ως την πλέον συναφή υπάρχουσα ρύθμιση» (σελ. 13). Περαιτέρω, η ΔΑ 8/2016 πεντ. είναι επαρκώς τεκμηριωμένη με οικονομικά και λοιπά δεδομένα (σελ. 3-4). Τέλος, η οικονομική κατάσταση δεν έχει μεταβληθεί ουσιαστικά σε σχέση με την προηγούμενη ρύθμιση της ΔΑ 8/2016 πεντ. Πράγματι, η εξέταση ορισμένων βασικών μακροοικονομικών στοιχείων που παρέχει η Ελληνική Στατιστική Αρχή πείθει για το γεγονός αυτό. Ενδεικτικά, η σύγκριση του Μέσου Ετήσιου Δείκτη Καταναλωτή κάθε έτους, με τον αντίστοιχο δείκτη του προηγούμενου έτους ήταν - 0,8% το έτος 2016 και 1,1% το 2017. Το στοιχείο αυτό της εξέλιξης των τιμών στο διετές διάστημα που μεσολάβησε μεταξύ της ρύθμισης του 2016 κι εκείνης του 2018 καταδεικνύει ότι δεν υφίσταται αξιοσημείωτη μεταβολή στο πεδίο τούτο.

Κατ' ακολουθία όλων των ανωτέρω, προκειμένου να ικανοποιηθεί η απαίτηση του νόμου για τεκμηριωμένη αιτιολογία, νομίμως με την εκκαλούμενη απόφαση γίνεται αναφορά στα στοιχεία της ΔΑ 8/2016 πεντ. Είναι δε αδιάφορο, από την άποψη αυτή, ότι η ισχύς της τελευταίας δισαιτητικής απόφασης είχε ήδη λήξει κατά τον χρόνο έκδοσης της εκκαλούμενης απόφασης. Τέλος, ο εκκαλών ΣΕΠΟΑ δεν προβάλλει ότι είχε επικαλεστεί και προσκομίσει, κατά το στάδιο της διαδικασίας που προηγήθηκε της έκδοσης της εκκαλούμενης απόφασης, οικονομικά στοιχεία τα οποία θα κλόνιζαν την κατά τα ανωτέρω αιτιολογία αυτής, στα οποία δεν δόθηκε απάντηση. Κατόπιν των ανωτέρω, ο εξεταζόμενος λόγος έφεσης είναι απορριπτέος ως αβάσιμος.

Με τον τέταρτο λόγο της έφεσης ο εκκαλών ΣΕΠΟΑ διώκει την ακύρωση της προσβαλλομένης δισαιτητικής απόφασης με τον ισχυρισμό ότι οι ρυθμίσεις αυτής αφορούν ανύπαρκτο κλάδο επιχειρήσεων, καθότι η δραστηριότητα των επιχειρήσεων οργανωμένων αλυσίδων εστίασης δεν διαφοροποιείται από εκείνη των λοιπών επιχειρήσεων εστίασης, για τις οποίες είχε εκδοθεί η (ήδη λήξασα) 8/2016 απόφαση της δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Δισαιτησίας και επί πλέον δεν υφίσταται κατά νόμο «εθνική κλαδική» συλλογική ρύθμιση. Με τον λόγο αυτόν ουσιαστικά ο ΣΕΠΟΑ πλήττει τη νομιμότητα της εκκαλούμενης απόφασης ως προς τη δυνατότητα αυτής να ρυθμίσει ειδικά τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες επιχειρήσεις αλυσίδων εστίασης όλης της χώρας.

Κατά το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 1876/1990: «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται: α)..., β) σε κλαδικές που αφορούν τους εργαζομένους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας, γ)..., δ)..., ε)...». Ως κλάδος, κατά την έννοια του ως άνω στοιχείου β της παρ.1 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, νοείται ένα σύνολο

ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων (ή εκμεταλλεύσεων), ήτοι επιχειρήσεων που έχουν το ίδιο αντικείμενο οικονομικής δραστηριότητας και λειτουργούν υπό τις αυτές περίπου συνθήκες εκμετάλλευσης ή διάθεσης των προϊόντων τους ή παροχής των υπηρεσιών (ομοειδείς επιχειρήσεις) ή επιχειρήσεων που έχουν παρεμφερές αντικείμενο οικονομικής δραστηριότητας και λειτουργούν υπό παρόμοιες συνθήκες εκμετάλλευσης ή διάθεσης των προϊόντων τους ή παροχής των υπηρεσιών (συναφείς επιχειρήσεις), χωρίς η έννοια του κλάδου να έχει ένα αυστηρά προκαθορισμένο περιεχόμενο, αλλά μπορεί κατά περίπτωση να διαμορφώνεται ευρύτερα ή στενότερα (βλ. Ι. Ληξουριώτης: Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2^η έκδοση σελ. 219 - 220, ΑΠ 521/2001). Επομένως, στην έννοια του (υπο)κλάδου περιλαμβάνονται και ο τομέας των επιχειρήσεων οργανωμένων αλυσίδων εστίασης, οι οποίες λειτουργούν υπό παρόμοιες συνθήκες (παρόμοιος τρόπος αυτοεξυπηρέτησης των πελατών από τον πάγκο προσφοράς των φαγητών ή ροφημάτων με παράλληλη συνήθως έλλειψη παροχής υπηρεσιών σερβιτόρων που αποβλέπουν στην ταχεία κατανάλωση των προσφερομένων ειδών είτε εντός του καταστήματος, είτε εκτός (take – away), παρόμοιος κατάλογος προσφερομένων ειδών και ποτών για όλα τα καταστήματα της αλυσίδας, παρόμοια διακόσμηση όλων των καταστημάτων της αλυσίδας κ.λπ.) που τις διαφοροποιούν εν μέρει από τον γενικότερο κλάδο των επιχειρήσεων εστίασης, στον οποίο αυτές ανήκουν ως υποσύνολο, εφόσον κατά τα λοιπά το αντικείμενο της δραστηριότητάς των (παροχή υπηρεσιών εστίασης) είναι παρεμφερές με το αντικείμενο των λοιπών εστιατορίων, ζαχαροπλαστειών και καφεπωλείων της χώρας, που ανήκουν στον κλάδο του επισιτισμού, για τις οποίες είχε εκδοθεί η ήδη λήξασα 8/2016 απόφαση της δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας». Περαιτέρω, όπως αναφέρθηκε, ο κύκλος των δεσμευομένων από μία κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας επιχειρήσεων καθορίζεται εν πολλοίς από τη συνδικαλιστική οργάνωση που λαμβάνει την πρωτοβουλία να ξεκινήσει τη διαδικασία επίλυσης της συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς (κατά κανόνα η εργατική πλευρά) και διαμορφώνεται αυτόματα ως αποτέλεσμα του καταστατικού βεληνεκούς αυτής (ποιες επιχειρήσεις καταλαμβάνει) και από την ηθελημένη επιλογή των ορίων του πεδίου της εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης που αποφασίζει να συνάψει (τους εργαζομένους στον συγκεκριμένο τομέα επιχειρήσεων). Συνεπώς, κατά τη διαδικασία αυτή, η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων επιλέγει τους εκ μέρους της εργοδοσίας συνομιλητές της, διαμορφώνοντας έτσι ευρύτερα ή στενότερα το πεδίο εφαρμογής της συναπτομένης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (βλ. Ι. Ληξουριώτης: ό.π. σελ. 220). Κατά συνέπεια, ήταν καθόλα νόμιμη η έναρξη από την πλευρά της εργατικής συνδικαλιστικής οργάνωσης υπό την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ – ΥΤΕ)» της συλλογικής διαδικασίας διαπραγμάτευσης με εργοδοτικό φορέα τον εκκαλούντα

ΣΕΠΟΑ που καλύπτει τις οργανωμένες επιχειρήσεις αλυσίδων εστίασης όλης της χώρας. Επισημαίνεται ότι σε κανένα σημείο της εκκαλούμενης διαιτητικής απόφασης δεν χαρακτηρίζεται αυτή ως «εθνικά κλαδική», όρος που δεν υφίσταται κατά νόμο, ως είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, ο εξεταζόμενος λόγος έφεσης είναι αβάσιμος και πρέπει να απορριφθεί. Δεδομένου όμως ότι ο χαρακτήρας κάθε συλλογικής σύμβασης εργασίας και συνακόλουθα διαιτητικής απόφασης εξαρτάται αντικειμενικά και μόνον από το οριζόμενο ρητά σε αυτήν εύρος του πεδίου εφαρμογής της συλλογικής ρύθμισης, το οποίο προσδιορίζει τα υποκείμενα και το αντικείμενο της εκάστοτε ρυθμιζόμενης από αυτήν συλλογικής διαφοράς, ανεξαρτήτως του δοθέντος από τα μέρη χαρακτηρισμού, πρέπει η προσβαλλομένη διαιτητική απόφαση να συμπληρωθεί ως προς το στοιχείο του πεδίου εφαρμογής της, που ελλείπει στο κείμενο αυτής, ως ακολούθως: «ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης όλης της χώρας».

Με τον πέμπτο λόγο της έφεσης ο εκκαλών ΣΕΠΟΑ διώκει την ακύρωση της προσβαλλομένης διαιτητικής απόφασης με τον ισχυρισμό ότι με αυτήν επέρχεται κατ' ουσία οιονεί αναγκαστική προσχώρηση αυτού στις ρυθμίσεις της ήδη λήξασας 8/2016 απόφασης της δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά παράβαση της διάταξης του άρθρου 11 παρ.1 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία η προσχώρηση σε συλλογική σύμβαση εργασίας έχει νομοθετηθεί ως δυνατότητα (δικαίωμα) των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών που ασκείται από κοινού με ιδιωτικό έγγραφο γνωστοποιούμενο στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατιθέμενο στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωριζόμενο στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων, καθότι οι προβλεπόμενες στην προσβαλλομένη διαιτητική απόφαση ρυθμίσεις είναι ταυτόσημες με τις ρυθμίσεις της ανωτέρω 8/2016 διαιτητικής απόφασης, της οποίας μάλιστα η εκκαλούμενη απόφαση κάνει ειδική αναφορά στη σκέψη 10 αυτής. Ο λόγος αυτός πρέπει να απορριφθεί προεχόντως ως ερειδόμενος επί εσφαλμένης προϋπόθεσης. Και τούτο, διότι δεν πρόκειται περί οιονεί αναγκαστικής προσχώρησης στις διατάξεις της ήδη λήξασας 8/2016 απόφασης της δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, αλλά περί επίλυσης της συλλογικής διαφοράς μεταξύ του εκκαλούντος ΣΕΠΟΑ και της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων υπό την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών (ΠΟΕΕ – ΥΤΕ)» από την τριμελή επιτροπή διαιτησίας με την έκδοση σχετικής διαιτητικής απόφασης, η οποία αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις οργανωμένες επιχειρήσεις εστίασης όλης της χώρας· είναι δε νομικώς αδιάφορο αν οι ρυθμίσεις της προσβαλλομένης διαιτητικής απόφασης είναι κατά περιεχόμενο ταυτόσημες με τις ρυθμίσεις της ανωτέρω 8/2016 διαιτητικής απόφασης. Άλλωστε, και από τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 6 εδ. β του ν. 1876/1990, όπως το άρθρο τούτο αντικαταστάθηκε με τη διάταξη του άρθρου

τέταρτου παρ. 3 του ν. 4303/2014, στην οποία ορίζεται ότι στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι, συνάγεται ότι δεν τίθεται κανένας περιορισμός στους διαιτητές να αναφερθούν σε παλαιότερες ή παράλληλες ρυθμίσεις άλλων συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων, πλην για λόγους ασφαλείας δικαίου αυτοί οφείλουν να αντιγράψουν στις αποφάσεις τους τις διατάξεις των άλλων ρυθμίσεων που θέλουν να ενσωματώσουν στη δική τους ρύθμιση. Κατά συνέπεια, δεν ισχύουν μόνο διατάξεις άλλων συλλογικών ρυθμίσεων, που δεν περιλαμβάνονται αυτούσιες σε διαιτητική απόφαση (βλ. Γ. Λεβέντης «Η νέα ρύθμιση της διαιτησίας» σε ΔΕΝ 70, σελ. 1585) και όχι παρόμοιες διατάξεις άλλων συλλογικών ρυθμίσεων που περιλαμβάνονται αυτούσιες στη νέα διαιτητική απόφαση. Ανεξαρτήτως των ανωτέρω, ο λόγος αυτός είναι απορριπτέος ως αβάσιμος, καθότι ορθώς κατ' ουσία η προσβαλλόμενη διαιτητική απόφαση βασίστηκε στις ρυθμίσεις της ήδη λήξασας 8/2016 διαιτητικής απόφασης της δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, τις οποίες (ρυθμίσεις) διέλαβε κατά λέξη στο περιεχόμενο αυτής, ενόψει του ότι το αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας των οργανωμένων αλυσίδων εστίασης είναι παρεμφερές με εκείνο των επιχειρήσεων εστιατορίων, ζαχαροπλασθειών και καφεπωλείων της χώρας, που ανήκουν στον κλάδο των επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας, που ρύθμιζε η 8/2016 διαιτητική απόφαση, το δε περιεχόμενο της τελευταίας αποτελούσε όχι μόνο την πλέον συναφή υπάρχουσα ρύθμιση, αλλά και τη μόνη ισχύουσα σχετική και χρονικά τελευταία ανάλογη και ευρύτερη ρύθμιση. Επομένως, ο ανωτέρω λόγος έφεσης πρέπει να απορριφθεί.

Με τον έκτο λόγο της έφεσης ο ΣΕΠΟΑ προβάλλει ότι η εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση είναι ακυρωτέα αφενός διότι εκδόθηκε μετά την πάροδο της προθεσμίας έκδοσής της (ανάληψη καθηκόντων της Επιτροπής Διαιτησίας: 18.1.2018, παράταση της διαδικασίας κατόπιν συμφωνίας των μερών: 2.3.2018, ημερομηνία κατάθεσης στον Ο.ΜΕ.Δ. της εκκαλούμενης απόφασης: 10.4.2018, αριθμός πρωτοκόλλου του Ο.ΜΕ.Δ.: Μ-Δ 212/16.4.2018), αφετέρου διότι η κανονιστική ισχύς της απόφασης είχε λήξει πριν την έκδοσή της (χρόνος ισχύος αυτής από 29.3.2017 έως 29.3.2018), η ρύθμιση δηλαδή ήταν στο σύνολό της αναδρομική.

Στο άρθρο 16 παρ. 7 του ν. 1876/1990, όπως τούτο αντικαταστάθηκε κατά τα ανωτέρω, ορίζεται ότι: «Η [πρωτοβάθμια] διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα πέντε (35) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. ... Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από της εκδόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη». Στην παρ. 8 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι: «Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη

συμφωνήσουν διαφορετικά». Τέλος στο άρθρο 16 Α παρ. 6 του ν. 1876/1990, όπως τούτο προστέθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 4 του ν. 4303/2014, ορίζεται ότι η [δευτεροβάθμια] διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από της εκδόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη». Η πρώτη και η τρίτη από ανωτέρω διατάξεις, ερμηνευόμενες ενόψει του κατοχυρωμένου συνταγματικά (άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος) θεσμού της διαιτησίας, ο οποίος ενεργοποιείται με τις διατάξεις του ν. 1876/1990, όπως ισχύουν (βλ. Σ.Τ.Ε. 3203/1998), έχουν την έννοια της έντονης υπόδειξης προς τα αρμόδια διαιτητικά όργανα να εκδώσουν εντός των ανωτέρω σύντομων προθεσμιών την απόφασή τους· δεν θεσπίζουν όμως αποκλειστικές προθεσμίες και, συνεπώς, η υπέρβαση των προθεσμιών που τίθενται σε αυτές δεν έχει ως αυτόθροη συνέπεια οι αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις να είναι άκυρες ως εκδοθείσες αναρμοδίως κατά χρόνο. Περαιτέρω, από τη δεύτερη διάταξη προκύπτει ότι η ισχύς της διαιτητικής απόφασης εκτείνεται αναγκαστικά σε χρονικό διάστημα πριν από την έκδοσή της. Από καμία όμως διάταξη δεν προκύπτει ακυρότητα της διαιτητικής απόφασης για τον λόγο ότι το πεδίο εφαρμογής της εκτείνεται στο σύνολό του σε χρονικό διάστημα προηγούμενο της έκδοσης αυτής. Προς την ερμηνεία αυτή στοιχεί αφενός η πολυπλοκότητα της διαγραφόμενης στον νόμο διαδικασίας, η οποία τελικώς καταλήγει στην έκδοση διαιτητικής απόφασης, αφετέρου το περιορισμένο χρονικό διάστημα ισχύος της διαιτητικής απόφασης, το οποίο μπορεί να είναι ένα έτος, όπως συνέβη εν προκειμένω (άρθρα 9 παρ. 1 και 16 παρ. 8 του ν. 1876/1990, όπως ισχύουν). Κατά συνέπεια, ο εξεταζόμενος λόγος έφεσης πρέπει να απορριφθεί, κατ' αμφοτέρα τα σκέλη του, ως αβάσιμος. Δεδομένου δε ότι δεν προβάλλεται κατά τρόπο ορισμένο άλλος παραδεκτός και βάσιμος λόγος έφεσης η κρινόμενη έφεση πρέπει να απορριφθεί στο σύνολό της.

Με τις σκέψεις αυτές

Η Επιτροπή

Απορρίπτει την έφεση του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Επωνύμων Οργανωμένων Αλυσίδων Εστίασης».

Συμπληρώνει την εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση με την εξής προσθήκη στην αρχή του διατακτικού αυτής: «ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης όλης της χώρας».

Συνεπώς, στην προκειμένη συλλογική διαφορά οι διαιτητικές διατάξεις διαμορφώνονται ως ακολούθως:

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

Β. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

1. Ειδικότερα υπάγεται:

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

περίπτωση II) Το προσωπικό των καφενείων, καφέ-σνακ μπάρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, λεσχών, κυλικείων, εντευκτηρίων, καφεζαχαροπλαστείων, καφεζυθοζαχαροπλαστείων, γαλακτοπωλείων, φάστ-φούντ, ντισκοτέκ, καφωδειών, μπουάτ, μπουραριών και καφετεριών, πάμπς (pubs), πιάνο μπάρ, καταστημάτων χορτοφαγίας και ποικίλων εδεσμάτων και κάθε εν γένει καταστήματος όπου λειτουργεί τμήμα καφετέριας, πιτσαρίας, ζαχαροπλαστείου και λοιπών μικτών ή συναφών τοιούτων, ανεξάρτητως της αδείας λειτουργίας τους.

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

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

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

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

Διευκρινίζεται ότι Μπάρμαν είναι ο μισθωτός εκείνος ο οποίος ως βασική απασχόληση έχει την μέριμνα και φροντίδα για τον έγκαιρο εφοδιασμό του μπαρ με τα εκάστοτε αναγκαία ποτά, μπύρες, μεζέδες κ.λπ. από την αποθήκη και την κουζίνα του καταστήματος τα οποία σερβίρει εις τους ορθίους ή τους καθημένους έμπροσθεν του Μπαρ πελάτες καθώς και εις τους σερβιτόρους του καταστήματος με την παραλαβή παρ' αυτών των μαρκών ή σημειωμάτων ίσης αξίας προς τα σερβιριζόμενα είδη.

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

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

Γ. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

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

Κεφάλαιο Α': Καταστήματα περίπτωσης i

Προσωπικό κουζίνας	€
Αρχιμάγειρος	940,76
Μάγειρος Α'	737,73
Μάγειρος Β'	683,94
Μάγειρος Γ'	682,11
Μπουφετζής	680,26
Λαντζέρης	667,52
Ψήστης, ντονερτζής-	667,52
Σερβιτόροι-Βοηθοί σερβιτόρων	Αμείβονται με βάση το άρθρο 54 του Ν. 2224/1994

Λοιπό προσωπικό	€
Μπάρμαν	742,96
Βοηθός μπάρμαν	669,31
Αποθηκάριος,	672,44
Πωλητές φαγητών, ταμίες	680,35

Κεφάλαιο Β': Καταστήματα περίπτωσης II

Μπουφετζής, πωλητές-τριες κρύων φαγητών	670,25
Ταμίας, ψήστης, Τεχνίτης πιτσαρίας,	657,67

Βοηθητικό προσωπικό	€
Καθαριστής, λαντζέρης-ρα άνω των 18 ετών.	656,86
Σερβιτόρος	Αμείβεται με βάση το άρθρο 54 του Ν. 2224/1994
Μπάρμαν	745,24
Βοηθοί των ανωτέρω	655,37

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

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

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

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

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

Κεφάλαιο Ε: Αμοιβή Σερβιτόρων

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

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

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

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

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

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

ΣΤ. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

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

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

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

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

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

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

β) **Εποχικής απασχόλησης:** Στο προσωπικό κουζίνας, που εργάζεται εποχικώς χορηγείται κάθε μήνα επίδομα εποχιακής απασχόλησης εκ ποσοστού 10%, υπολογιζόμενο επί των ως άνω βασικών μισθών.

γ) **Τουριστικής εκπαίδευσης:** Στους μισθωτούς που είναι πτυχιούχοι ανωτέρων τουριστικών σχολών καθώς και στους αποφοίτους Σχολής Θαλαμηπόλων του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης εκ ποσοστού 15%, 10% για τους αποφοίτους των μέσων τουριστικών σχολών και τους

αποφοίτους σχολών μετεκπαίδευσης και 6% για τους αποφοίτους της ταχύρρυθμου εκπαίδευσης, υπολογιζόμενο επί των βασικών μηνιαίων μισθών τους.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

β) **Ανθυγιεινής εργασίας:** Στους μισθωτούς των καταστημάτων της περ. ΙΙ τούς απασχολουμένους με την παρασκευή και έψησιν εδεσμάτων ως και εις τούς πλύντας οιονδήποτε σκεύους τούς απασχολουμένους εις οιονδήποτε διακεκριμένον χώρον, ανεξαρτήτως εάν ο χώρος ούτος είναι κοινός με τον χώρον εψήσεως και παρασκευής, χορηγείται το υπό της υπ' αριθμ. 75/80 αποφάσεως του ΠΔΔΔ Αθηνών προβλεπόμενο επίδομα ανθυγιεινής εργασίας εκ ποσοστού 10% και κατά τας εν αυτή διακρίσεις και προϋποθέσεις.

γ) **Ταμειακό επίδομα Ταμιά** 5%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ζ. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ κ.λπ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Για να διατηρηθεί ο θεσμός του μαιτρ στα καταστήματα πολυτελείας κέντρα διασκέδασης και καταστήματα Α' κατηγορίας πρέπει να απασχολούνται σε όλες τις κατηγορίες των καταστημάτων αυτών (δηλ. καταστήματα πολυτελείας, κέντρα διασκέδασης και Καταστήματα Α' κατηγορίας) και όχι μόνο στα καταστήματα Α'

κατηγορίας ένδεκα σερβιτόροι στους οποίους δεν περιλαμβάνονται οι μαίτρ και ότι για κάθε 11 σερβιτόρους, μπορεί να απασχολείται ένας μαίτρ.

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

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

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

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

Η. Διάφορες παροχές κ.λπ. διατάξεις

(για το προσωπικό της περίπτωσης Ι)

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

Ειδικότερα το εβδομαδιαίο διαιτολόγιο καθορίζεται ως εξής:

Δευτέρα: Γεύμα: Όσπρια, φρούτο εποχής

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

Τετάρτη: Γεύμα: Λαδερό, φρούτο εποχής

Πέμπτη: Γεύμα: Κρέας, σαλάτα εποχής, φρούτο εποχής

Παρασκευή: Γεύμα: Λαδερό ή όσπρια, φρούτο εποχής

Σάββατο: Γεύμα: Ψάρι, σαλάτα, φρούτο εποχής

Κυριακή: Γεύμα: Κρέας, σαλάτα, φρούτο εποχής.

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

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

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

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

(για το προσωπικό της περίπτωσης ii)

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

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

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

Θ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

2. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας ΔΑ αρχίζει την 29.3.2017 και λήγει την 29.3.2018.»

Η απόφαση εκδόθηκε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., στις 17.9.2018.

Ο Πρόεδρος

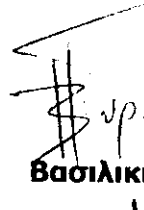


Δημήτριος Σκαλτσούνης

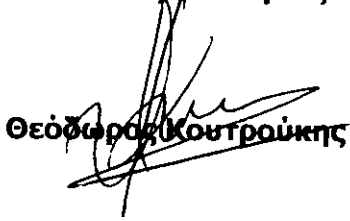
Τα Μέλη



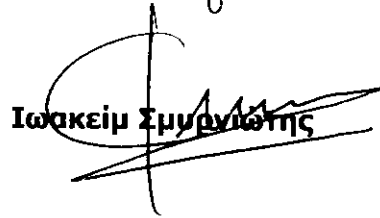
Νικόλαος Πιπιλιάκας



Βασιλική Τέρου



Θεόδωρος Κουτρούκις



Ιωάννης Σιμωνίδης

Η παρούσα ~~Σ.Σ.Ε.~~ Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα...21/9/2018 με αριθμ. πράξης.....10..... από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του η της...ΠΑΝ.ΘΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΡΕΘΑΤΟΜΕΩΣ...ΕΠΟ.ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΜΟ...ΙΟΥΡΕΙΣΜΟ...Κ...ΑΙΔΑΜΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΟΥ κάτοχο του αριθ.Ξ...3.76.3.8... Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη από το Α/Τ.....ΧΑΙ.Δ.Α.Β.2.7..... την.....10/8/1988.

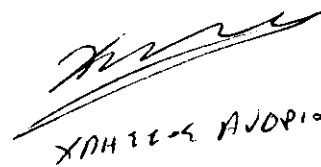
Ο Καταθέτης



Αικατερίνη Κατερίνη



Παραλαβών Υπάλληλος



ΧΡΗΤΕΣ ΑΝΟΡΙΟΝ-ΥΠ-Σ