

22/3/2025

# ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ και ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ Ι ΛΙΑΖΟΣ

R/L ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ & ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ  
ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ Ι ΛΙΑΖΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΡΓΑΤΕΣ ΙΚΕ

# ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ και ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ και ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ .....	1
1. Τουριστικές επιχειρήσεις.....	9
1.1. Διάκριση τουριστικών επιχειρήσεων.....	9
1.1.1. Ανάλογα με το μέγεθος.....	9
1.1.2. Ανάλογα με το καταναλωτικό κοινό που εξυπηρετούν .....	9
1.1.3. Ανάλογα με το αντικείμενο δράσης.....	10
1.1.4. Ανάλογα με διάρκεια λειτουργίας της οντότητας. ....	11
1.1.5. Τουριστικές επιχειρήσεις με βάση την νομοθεσία .....	11
1.1.6. Τί σημαίνει «μη κύρια τουριστικά καταλύματα».....	11
1.2. Εργασιακές σχέσεις των απασχολουμένων στις τουριστικές επιχειρήσεις .....	12
1.2.1. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ΣΣΕ Τουρισμού .....	12
1.2.1.1. Είδη ΣΣΕ .....	12
1.2.1.2. Δεσμευτικότητα ΣΣΕ .....	13
1.2.1.3. Κήρυξη Σ.Σ.Ε. ως υποχρεωτικής .....	14
1.2.1.4. Συρροή ΣΣΕ επιχειρήσεων τουρισμού.....	14
1.3. Ανάλυση ΣΣΕ Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όλης της Χώρας.....	15
1.3.1. Πεδίο εφαρμογής .....	15
1.3.2. Κατηγορίες μισθωτών .....	15
1.3.3. Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια .....	16
1.3.3.1. Βασικοί μισθοί 2025 και 2026.....	16
1.3.3.2. Ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων.....	16
Βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων απασχολούνται σε ξενοδοχεία που είχαν μέσο ημερήσιο έσοδο ανά διαθέσιμο δωμάτιο κατά την περασμένη χρήση μικρότερο ή ίσο των 55,00 ευρώ.....	16
1.3.3.3. Ανάθεση μέρους έργου της ξενοδοχειακής επιχείρησης σε τρίτη εταιρεία (εργολάβο) ή μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης .....	17
1.3.3.4. Βασικός μισθός του Αρχιμαγείρου .....	17
1.3.3.5. Βασικές μηνιαίες αποδοχές των ανηλίκων.....	17
1.3.4. Επίδοματα .....	17
1.3.4.1. Επίδομα Προϋπηρεσίας. ....	17
1.3.4.2. Επίδομα οικογενειακών βαρών. ....	18

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1.3.4.3.	Επίδομά τουριστικής εκπαιδεύσεως.....	18
1.3.4.4.	Επίδομά εποχικής απασχόλησης.....	18
1.3.4.5.	Επίδομά στολής.....	18
1.3.4.6.	Επίδομά τροφής.....	19
1.3.4.7.	Ύπνος.....	19
1.3.4.8.	Συνοπτικά τα επιδόματα:.....	19
1.3.4.9.	Συγκριτικός πίνακας ΣΣΕ Εθνικής κλαδικής και ορισμένων κλαδικών.....	20
1.3.5.	Παραδείγματα εφαρμογής ΣΣΕ (βασικοί μισθοί και επιδόματα).....	21
1.3.6.	Χρόνος εργασίας.....	25
1.3.6.1.	Εργασία πέντε (5) με 40 ώρες την εβδομάδα.....	25
1.3.6.2.	Συνεχόμενες μέρες ανάπαυσης.....	25
1.3.6.3.	Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....	25
1.3.6.4.	Παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω εποχικότητας και του εντεύθεν προκαλούμενου αυξημένου φόρτου εργασίας.....	26
1.3.6.4.1.	Αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης σε ημέρα ανάπαυσης.....	27
1.3.6.4.2.	Ασφαλιστική αντιμετώπιση εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης.....	28
1.4.	Ανάλυση ΣΣΕ Μη κύριων Ξενοδοχειακών καταλυμάτων όλης της Χώρας.....	28
1.4.1.	Πεδίο εφαρμογής.....	28
1.4.1.	Ωράριο Εργασίας - 5ήμερο και 40ωρο - Απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης – Διάλειμμα.....	28
1.4.1.1.	Ωράριο Εργασίας - 5ήμερο και 40ωρο.....	28
1.4.1.2.	Απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης.....	29
1.4.1.3.	Διάλειμμα.....	29
1.4.2.	Κατάταξη σε κατηγορίες.....	29
1.4.3.	Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια.....	29
1.4.4.	Αμοιβή Σερβιτόρων.....	29
1.4.5.	Επίδομα προϋπηρεσίας.....	30
1.4.6.	Λοιπά επιδόματα.....	30
1.4.6.1.	Επίδομα οικογενειακών βαρών:.....	30
1.4.6.2.	Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης:.....	30
1.4.6.3.	Επίδομα εποχιακής απασχόλησης:.....	30
1.4.6.4.	Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας:.....	31
1.4.6.5.	Συνοπτικός πίνακας επιδομάτων.....	31
1.4.6.6.	Ύπνος.....	31
1.4.7.	Παράδειγμα εφαρμογής κλαδικής ΣΣΕ.....	32

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1.4.8.	Εξασφάλιση 26πλάσιου ημερομισθίου εργατοτεχνίτη .....	32
1.4.9.	Χορήγηση αναλυτικών σημειωμάτων μισθοδοσίας.....	32
1.4.10.	Επαναπρόσληψη εποχιακά απασχολουμένων .....	33
1.5.	Ανάλυση ΣΣΕ επισιτιστικών επιχειρήσεων όλης της Χώρας .....	33
1.5.1.	Πεδίο εφαρμογής .....	33
1.5.2.	Ειδικότητες.....	33
1.5.2.1.	Επισημάνσεις .....	33
1.5.3.	Βασικοί μηνιαίοι μισθοί .....	34
1.5.3.1.	Αμοιβές προσωπικού κατηγορίας I .....	34
1.5.3.2.	Αμοιβές προσωπικού κατηγορίας II .....	35
1.5.3.3.	Σύγκριση μισθού κλαδικής ΣΣΕ με κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο....	36
1.5.3.4.	Διανομείς των καταστημάτων και των δύο περιπτώσεων I και II .....	37
1.5.3.5.	Αμοιβή Σερβιτόρων .....	37
1.5.3.5.1.	Σύμβαση και τρόπος αμοιβής Κυμαινόμενες ή/και σταθερές αποδοχές	37
1.5.3.5.3.	Απασχόληση έκτακτα σε χώρους όπως οικίες κ.λπ. που δεν υποχρεούνται να διαθέτουν άδεια λειτουργίας .....	39
1.5.3.5.4.	Σερβιτόροι και βοηθοί τους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις τροφοδοσίας γευμάτων (catering), .....	39
1.5.3.5.5.	Σερβιτόροι και τεκμαρτά ημερομίσθια .....	39
1.5.4.	Επιδόματα .....	42
1.5.4.1.	Επιδόματα προσωπικού καταστημάτων της περίπτωσης i (εστιατόρια κ.λπ.)?	42
1.5.4.2.	Επιδόματα προσωπικού καταστημάτων ης περίπτωσης II (καφενεία κ.λπ.)	43
1.5.4.3.	Ρυθμίσεις για τα επιδόματα τόσο του προσωπικού της περίπτωσης i όσο και του προσωπικού της περίπτωσης ii.....	44
1.5.4.4.	Συνοπτική παρουσίαση των επιδομάτων και βάση υπολογισμού αυτών.	45
1.5.5.	Διάφορες παροχές κ.λπ. διατάξεις .....	47
1.5.5.1.	Καθιέρωση αργίας της Καθαράς Δευτέρας .....	47
1.5.5.2.	Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας και δύο ημέρες ανάπαυσης.....	47
1.5.5.2.1.	Αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης σε ημέρα ανάπαυσης.....	47
1.5.5.2.2.	Ασφαλιστική αντιμετώπιση εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης .....	48
1.5.5.3.	Επαναπρόσληψη εποχικώς απασχολουμένων: .....	48
1.5.6.	Διάφορες παροχές κ.λπ. Διατάξεις .....	49

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1.5.6.1.	(για το προσωπικό της περίπτωσης I) .....	49
1.5.6.2.	(για το προσωπικό της περίπτωσης ii) .....	50
1.6.	Απασχόληση την 6 <sup>η</sup> ημέρα (Σάββατο) υπό καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης και 7 <sup>η</sup> ημέρα (Κυριακή) και Αργίες.....	50
1.6.1.	Απασχόληση την 6 <sup>η</sup> ημέρα υπό καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης (κατά κανόνα Σάββατο):.....	50
1.6.2.	Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ξενοδοχοϋπαλλήλων.....	52
1.6.3.	Έκτακτη απασχόληση 6ης ημέρας σε δηλωμένο 5ήμερο ωράριο επί μη υποχρεωτικού αλλά συνφωνημένου 5νθήμερου .....	54
1.6.4.	Έκτακτη απασχόληση 6ης ημέρας σε δηλωμένο 5ήμερο ωράριο, επί υποχρεωτικού 5νθήμερου .....	54
1.6.5.	Απασχόληση κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες.....	54
1.6.6.	Διάλειμμα εργασίας:.....	55
1.6.7.	Κυλιόμενα ωράρια.....	56
1.7.	Εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις .....	57
1.7.1.	Ειδική ρύθμιση για τους εποχικώς απασχολούμενους σε ξενοδοχεία .....	57
1.7.2.	Δικαίωμα επαναπρόσληψης εργαζόμενου κατά την νέα περίοδο λειτουργίας του ξενοδοχείου .....	58
1.7.3.	Καταγγελία σύμβασης ξενοδοχοϋπαλλήλων.....	59
2.	Ψηφιακή κάρτα εργασίας: Συνοπτικός οδηγός από το myErgani & ερμηνευτική εγκύκλιος από το ΥΠΕΚΑ.....	60
2.1.	Διευκρινήσεις σχετικά με την προσέλευση νωρίτερα από το δηλωθέν με πρόγραμμα ωράριο (προδήλωση σε κάθε περίπτωση ή/και απολογιστικά);. Ορφανά κτυπήματα και άλλες επισημάνσεις.....	60
2.1.1.	Προσέλευση νωρίτερα από το δηλωθέν με πρόγραμμα ωράριο (προδήλωση σε κάθε περίπτωση ή/και απολογιστικά;) .....	60
	Ορφανά κτυπήματα και απολογιστική διαδικασία.....	61
2.2.	Ψηφιακή κάρτα εργασίας σε τουρισμό και εστίαση - Οδηγίες εφαρμογής Ερμηνευτική εγκύκλιος από το ΥΠΕΚΑ για την εφαρμογή από 1η Μαρτίου.....	62
2.2.1.	Εισαγωγή.....	62
2.2.2.	Αναλυτικές οδηγίες για την ορθή εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.....	62
2.2.3.	Γενικές παραδοχές σχετικά με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας .....	63
2.2.4.	Οριζόντιες Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας .....	63
2.2.5.	Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.....	64

<b>Αποκλίσεις μεταξύ του δηλωθέντος ωραρίου στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και σημάνσεων («χτυπημάτων») της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας</b>	64
2.2.5.1. «Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας	66
2.2.5.2. Χρόνος Προετοιμασίας	66
2.2.5.3. Συνοπτικά και συγκριτικά χρόνος προετοιμασίας για κλάδο Βιομηχανίας και Κλάδους υπηρεσιών διαμονής τουρισμού και Επισιτισμού	67
2.2.5.4. Δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών	67
2.2.5.5. Ελλείψεις σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας εργασίας ή μη έγκαιρη υποβολή σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας από την επιχείρηση στο ΕΡΓΑΝΗ II	69
α) Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο	69
β) Άρνηση Σήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας ή συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας	69
γ) Μη υποβολή ή εκπρόθεσμη υποβολή σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας από την επιχείρηση στο ΕΡΓΑΝΗ II	70
2.2.5.6. Περιπτώσεις δικαιολογημένης μη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας	71
I. Εργαζόμενοι με τηλεργασία	71
II. Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας	71
III. Διευθυντικά Στελέχη	72
2.2.5.7. Επιχειρήσεις με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας	73
2.2.5.8. Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας για εργαζόμενους με Δανεισμό	73
2.2.5.9. Ομαδάρχες/κοινοτάρχες παιδικών κατασκηνώσεων	74
2.3. Ψηφιακή κάρτα εργασίας: Συνοπτικός οδηγός από το myErgani - Εισαγωγή	75
ΜΕΡΟΣ Α'	76
A. Τι είναι η Ψηφιακή Κάρτα	76
Εγκατάσταση και ενεργοποίηση	77
B. Νομικό Πλαίσιο	77
A) Πρωτογενές Δίκαιο	77
Νόμος 4808/2021	77
Νόμος 5053/2023	77
B) Δευτερογενής Νομοθεσία	77
Γ) Εγκύκλιες οδηγίες	77
Γ. Χρονοδιάγραμμα Ένταξης Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας στη Ψηφιακή Κάρτα	77

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Δ. Ευέλικτη προσέλευση & Απολογιστικό Σύστημα .....	78
1) Ευέλικτη προσέλευση Εργαζομένων .....	78
2) Δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρησης αλλαγών ωραρίου οργάνωσης του χρόνου εργασίας και υπερωριών .....	79
Ε. Ειδικοί κανόνες οριζόντιας εφαρμογής.....	80
1) Αλλαγή κύριου ΚΑΔ μετά την ένταξη του κλάδου .....	80
2) Πολλαπλές δραστηριότητες στον ίδιο χώρο .....	80
3) Περιθώριο ανοχής μέχρι 3 μονά χτυπήματα το μήνα ανά εργαζόμενο .....	80
ΣΤ Οριζόντιες Εξαιρέσεις από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας .....	81
1) Κανόνας του κύριου ΚΑΔ .....	81
2) Μηδενική Οικονομική Δραστηριότητα.....	81
3) Φορείς του Δημοσίου .....	81
4) Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων στους οποίους δικαιολογείται η μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας: .....	81
<i>Διευθυντικά στελέχη</i> .....	81
<i>Εργαζόμενοι με τηλεργασία</i> .....	82
<i>Εργαζόμενοι με μη σταθερό τόπο εργασίας</i> .....	82
<i>Οι εργάτες γης, αλιεργάτες και οι εργαζόμενοι σε οικοδομοτεχνικά έργα</i> .....	82
<i>Οι δικηγόροι που αμείβονται με πάγια αντιμισθία.</i> .....	82
ΜΕΡΟΣ Β' .....	82
Α. Τι ισχύει ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας .....	82
1) Τράπεζες .....	82
<i>Ημερομηνία Ένταξης:</i> .....	82
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	82
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	82
2) Super Markets.....	83
<i>Ημερομηνία Ένταξης:</i> .....	83
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	83
3) Εταιρείες Φύλαξης (Security) .....	83
<i>Ημερομηνία Ένταξης:</i> .....	83
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	83
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	83
<i>Εξαιρέσεις από την υποχρέωση σήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	83
4) Εταιρείες Ιδιωτικής Ασφάλισης .....	83
<i>Ημερομηνία Ένταξης:</i> .....	83

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	84
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	84
5) Φορείς του Δημοσίου .....	84
<i>Ημερομηνία Ένταξης:</i> .....	84
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται (βάσει ΑΦΜ):</i> .....	84
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της ΨΚΕ:</i> .....	84
6) Βιομηχανία .....	84
<i>Ημερομηνία πιλοτικής Ένταξης:</i> .....	84
<i>Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:</i> .....	84
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	84
<i>Εξαιρέσεις από την ένταξη στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	84
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	85
<i>Χρόνος Προετοιμασίας πριν και μετά την εργασία:</i> .....	85
7) Λιανεμπόριο .....	85
<i>Ημερομηνία πιλοτικής Ένταξης:</i> .....	85
<i>Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:</i> .....	85
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	85
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	85
Πιλοτική Εφαρμογή σε Τουρισμό και Εστίαση .....	86
8) Τουρισμός .....	86
<i>Ημερομηνία πιλοτικής Εφαρμογής:</i> .....	86
<i>Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:</i> .....	86
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	86
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	86
9) Εστίαση .....	86
<i>Ημερομηνία πιλοτικής Εφαρμογής:</i> .....	86
<i>Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:</i> .....	86
<i>Επιχειρήσεις που εντάσσονται:</i> .....	86
<i>Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:</i> .....	87
B. Κυρωτικό πλαίσιο– Πρόστιμα (ΣΣ συστήματος Ψηφιακής Κάρτας) .....	87
<i>1) Γενικές παραβάσεις με επιβολή προστίμου ανεξάρτητα από τον αριθμό διγόμενων:</i> .....	87
<i>2) Παραβάσεις Ατομικού Χαρακτήρα με επιβολή προστίμου ανά διγόμενο:</i> .....	89
Παράδειγμα εφαρμογής προστίμου ανά θιγόμενο: .....	92



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

2.3.1.	Εφαρμογές του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, είναι διαθέσιμες την 1.7.2024 – ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΩΡΑΡΙΩΝ & ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	93
2.3.2.	Τρόπος εφαρμογής – Παραδείγματα.....	94
2.3.3.	Επισημάνσεις: .....	105
3.	Αναπροσαρμογή, από 01.01.2025, των ορίων των ημερήσιων μισθών και των τεκμαρτών ημερομισθίων των ασφαλιστικών κλάσεων.....	105
3.1.	Εισαγωγή .....	105
3.2.	ΠΙΝΑΚΑΣ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΤΕΚΜΑΡΤΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΛΑΣΕΩΝ 2025 σε σύγκριση με 2024 .....	106
3.2.1.	Από 1.1.2024 έως 31.12.2024.....	106
3.2.2.	Από 1.1.2025 έως 31.12.2025.....	107
3.3.	ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΛΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΤΟΥΣ 2025 .....	108
3.4.	ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ .....	111
3.4.1.	ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ εγκυκλίου .....	111
3.4.2.	ΓΕΝΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟ 304941/18.11.2020 σχετικά με την κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβομένων μισθωτών με κυμαινόμενες αποδοχές - τεκμαρτά ημερομίσθια.....	112
3.4.2.1.	Επισημάνσή Γενικού εγγράφου ΕΦΚΑ.....	113
4.	Προσαύξηση και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για εργασία Κυριακής αργία νύκτα υπερεργασία και υπερωρία .....	114
4.1.	Εισαγωγή .....	114
4.2.	Προσαύξηση για εργασία Κυριακής, αργίας και νύκτας.....	115
4.2.1.	Προσαύξηση για εργασία Κυριακής, αργίας .....	115
1.1.1.	Προσαύξηση για νυκτερινή εργασία .....	117
1.1.2.	Προσαύξηση Κυριακής, αργίας και νύκτας και σε περίπτωση μη πραγματικής απασχόλησης .....	118
1.2.	Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας .....	118
1.2.1.	Γενικά - Έννοιες .....	118
1.2.2.	Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας .....	119
1.3.	Υπολογισμός εισφορών μισθωτών πλήρους απασχόλησης και εργοδοτών στις περιπτώσεις υπερεργασίας, υπερωρίας, νυκτερινών και Κυριακής ή αργίας (νέα ρύθμιση) .....	120
1.3.1.	Νομοθετική ρύθμιση.....	120
1.3.2.	Εφαρμογή της ρύθμισης σε σύγκριση με το ισχύον σήμερα καθεστώς υπολογισμού των εισφορών.....	120
	Παράδειγμα: .....	121
	Διαπιστώσεις.....	122

Επισημάνσεις.....	122
<b>1.3.3. Παραδείγματα εγκυκλίου ΕΦΚΑ</b> .....	123
<i>A) Υπερεργασία, σε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης:</i> .....	123
<i>B) Μερικής απασχόλησης</i> .....	124
<i>Δ) Νυκτερινή εργασία, σε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης:</i> .....	124
<i>E) Νυκτερινή απασχόληση με καταλογισμό του επιμισθίου</i> .....	125
Επισημάνσεις.....	126
<b>5. Άδεια Φροντίδας Τέκνου</b> .....	126

## 1. Τουριστικές επιχειρήσεις

Τουριστικές ονομάζονται οι επιχειρήσεις που κατά κύριο λόγο εξυπηρετούν τουρίστες. Αποτελούν οικονομικές μονάδες οι οποίες παράγουν και εκμεταλλεύονται τουριστικά προϊόντα. Τα προϊόντα αυτά έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά που τα διαφοροποιούν από προϊόντα άλλων κλάδων.

Έτσι, οι τουριστικές επιχειρήσεις παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές στη λειτουργία τους από αυτές άλλων κλάδων, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι είναι απόλυτα διαφορετικές.

### 1.1. Διάκριση τουριστικών επιχειρήσεων

#### 1.1.1. Ανάλογα με το μέγεθος

Οι τουριστικές επιχειρήσεις διαιρούνται ανάλογα με το μέγεθός τους

- σε μεγάλες,
- μεσαίες και
- μικρές.

#### 1.1.2. Ανάλογα με το καταναλωτικό κοινό που εξυπηρετούν

Με βάση το κριτήριο του κοινού που απευθύνονται διακρίνονται

- σε αμιγείς δηλαδή οι τουριστικές επιχειρήσεις που εξυπηρετούν αποκλειστικά τουρίστες. Τέτοιες είναι για παράδειγμα τα χιλιάδες παραθαλάσσια ξενοδοχεία αναψυχής, τα οποία εξυπηρετούν αποκλειστικά τουρίστες και βρίσκονται εκτός πόλης και
- σε μικτού χαρακτήρα δηλ. οι επιχειρήσεις οι οποίες εκτός από τουρίστες εξυπηρετούν και άλλες ομάδες πελατών, όπως επαγγελματίες, κατοίκους της περιοχής κ.λπ.

*Μια μη τουριστική επιχείρηση μπορεί να μετατρέπεται σε τουριστική για μια χρονική περίοδο.*

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Για παράδειγμα, ένας φούρνος σε κάποιο χωριό -που έχει θερινό τουρισμό- λειτουργεί τον χειμώνα για να εξυπηρετεί τις ανάγκες των κατοίκων της περιοχής. Το καλοκαίρι όμως η κύρια πελατεία του αποτελείται από διερχόμενους με τα αυτοκίνητά τους τουρίστες.

- Η επιχείρηση αυτή το καλοκαίρι αλλάζει τα ωράρια λειτουργίας της, τον ρυθμό εργασίας, τον αριθμό εργαζομένων, τα προϊόντα της και μετατρέπεται σε τουριστική.

Άλλα παραδείγματα τουριστικής επιχείρησης μικτού χαρακτήρα είναι

- τα ταξί αλλά και τα αστικά και
- υπεραστικά λεωφορεία, τα οποία τον Ιούλιο και τον Αύγουστο σε ορισμένες περιοχές μεταφέρουν κυρίως τουρίστες.

### 1.1.3. Ανάλογα με το αντικείμενο δράσης

Οι τουριστικές επιχειρήσεις διακρίνονται, ανάλογα με το αντικείμενο δράσης τους, στις παρακάτω κατηγορίες:

- Καταλύματα
  - ✓ ξενοδοχεία,
  - ✓ μοτέλ,
  - ✓ ενοικιαζόμενα δωμάτια,
  - ✓ ενοικιαζόμενα διαμερίσματα, κ.λπ.
- Τουριστικά πρακτορεία
  - ✓ εσωτερικού τουρισμού,
  - ✓ γενικού τουρισμού,
  - ✓ διαδικτυακά γραφεία.
- Μεταφορικές επιχειρήσεις
  - ✓ επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων,
  - ✓ επιχειρήσεις ενοικίασης αυτοκινήτων,
  - ✓ επιχειρήσεις ενοικίασης σκαφών,
  - ✓ αεροπορικές εταιρείες, κρουαζιερόπλοια κ.λπ.
- Επισιτιστικές επιχειρήσεις και κέντρα διασκέδασης
  - ✓ εστιατόρια,
  - ✓ μπαρ,
  - ✓ καφετέριες,
  - ✓ ντισκοτέκ,
  - ✓ νυχτερινά κέντρα.

Οι επισιτιστικές επιχειρήσεις και τα κέντρα διασκέδασης αποτελούν έναν πολύμορφο κλάδο των τουριστικών επιχειρήσεων. Οι διάφορες μορφές τους παρουσιάζουν ομοιότητες και διαφορές. Κύρια ομοιότητα αποτελεί το γεγονός ότι πραγματοποιούν εισπράξεις από πωλήσεις υλικών προϊόντων, τα οποία είναι κατά κανόνα τρόφιμα και ποτά, και το ότι λίγο έως πολύ όλες προσφέρουν διασκέδαση.

#### **1.1.4. Ανάλογα με διάρκεια λειτουργίας της οντότητας.**

Ως εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις θεωρούνται αυτές που λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες το χρόνο.

Η εργασιακή σχέση των μισθωτών που απασχολούνται σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όπως έχει αποφανθεί η νομολογία, είναι από τη φύση της και το περιεχόμενό της, ιδιόρρυθμα ρυθμιζόμενη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

#### **1.1.5. Τουριστικές επιχειρήσεις με βάση την νομοθεσία**

Σχετική νομοθετική διάταξη για τον ορισμό των τουριστικών επιχειρήσεων, το άρθρο 1 του Ν. 4276/2014 «Απλούστευση διαδικασιών λειτουργίας τουριστικών επιχειρήσεων και τουριστικών υποδομών, ειδικές μορφές τουρισμού και άλλες διατάξεις.»

**Ως τουριστικές επιχειρήσεις** ορίζονται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα του τουρισμού και είναι οι εξής:

- α. Τουριστικά καταλύματα
- β. Εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής
- γ. Τουριστικά γραφεία
- δ. Γραφεία ενοικιάσεως αυτοκινήτων
- ε. Επιχειρήσεις εκμίσθωσης Μοτοσικλετών, Τρίτροχων και Τετράτροχων οχημάτων άνω των 50 κ.εκ.
- στ. Τουριστικές Επιχειρήσεις Οδικών Μεταφορών (Τ.Ε.Ο.Μ.)
- ζ. Ναυλομεσιτικά Γραφεία.
- η. Επιβατηγά αυτοκίνητα δημοσίας χρήσεως χωρίς μετρητή (λιμουζίνες) με οδηγό.

#### **1.1.6. Τί σημαίνει «μη κύρια τουριστικά καταλύματα»**

##### **Μη κύρια τουριστικά καταλύματα**

Η ΣΣΕ των εργαζομένων στα μη κύρια τουριστικά καταλύματα όλης της χώρας

Ο ορισμός των «μη κυρίων ξενοδοχειακών καταλυμάτων» περιέχεται στον Ν. 4276/14.

Στο άρθρο 1 παρ. 2 περ. β' του Ν. 4276/14 ορίζονται τα εξής:

##### **«β. Μη κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα:**

##### **αα. Αυτοεξυπηρετούμενα καταλύματα - τουριστικές επιπλωμένες επαύλεις (βίλες):**

Ως τουριστικές επιπλωμένες επαύλεις (βίλες) ορίζονται μονοκατοικίες επιφάνειας τουλάχιστον 80 τ.μ., οι οποίες έχουν ανεξάρτητη εξωτερική προσπέλαση και παρουσιάζουν αυτοτέλεια οικοπέδου/γηπέδου και κτίσματος. Δομούνται με όρους δόμησης κατοικίας. Για την ίδρυση και λειτουργία των τουριστικών επιπλωμένων επαύλεων (βιλών) εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 46 του Ν. 4179/13.

**ββ. Αυτοεξυπηρετούμενα καταλύματα - τουριστικές επιπλωμένες κατοικίες.** Ως τουριστικές επιπλωμένες κατοικίες ορίζονται μεμονωμένες ή σε συγκρότημα μονοκατοικίες, επιφανείας τουλάχιστον 40 τ.μ. εκάστη, με αυτοτέλεια λειτουργίας και ανεξάρτητη εξωτερική προσπέλαση. Δομούνται με όρους δόμησης κατοικίας. Για την ίδρυση και λειτουργία των τουριστικών επιπλωμένων κατοικιών εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 46 του Ν. 4179/13.

**γγ. Ενοικιαζόμενα επιπλωμένα δωμάτια - διαμερίσματα.** Ως ενοικιαζόμενα επιπλωμένα δωμάτια - διαμερίσματα ορίζονται εγκαταστάσεις διαμονής που διαθέτουν χώρους διανυκτέρευσης σε δωμάτια ή και σε διαμερίσματα ενός ή δύο ή περισσότερων χώρων με λουτρό. [ΠΡΟΣΟΧΗ

Με απόφαση του Υπουργού Τουρισμού καθορίζονται οι τεχνικές και λειτουργικές προδιαγραφές των ενοικιαζόμενων επιπλωμένων δωματίων - διαμερισμάτων».

## **1.2. Εργασιακές σχέσεις των απασχολουμένων στις τουριστικές επιχειρήσεις**

### **1.2.1. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ΣΣΕ Τουρισμού**

#### **1.2.1.1. Είδη ΣΣΕ**

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε:

- Εθνικές Γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
- Κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
- Επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης
- Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
- Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

Οι **κανονιστικοί όροι** της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.

Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

#### **1.2.1.2. Δεσμευτικότητα ΣΣΕ**

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 97 του Ν. 4808/2021:

- i. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.
- ii. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες, οι οποίοι είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικώς και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.
- iii. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν υποχρεωτικά και τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.
- iv. Οι όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας κωδικοποιούνται, με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της και εφαρμόζονται τα οριζόμενα στο άρθρο 5 του Ν.1876/1990, σχετικά με τη διαδικασία κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων τους, συμπεριλαμβανομένων

- τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση,
- όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.

#### **1.2.1.3. Κήρυξη Σ.Σ.Ε. ως υποχρεωτικής**

Ο Υπουργός Εργασίας με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος Σ.Σ.Ε., η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του πενήντα τοις εκατό (50%) των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

#### **1.2.1.4. Συρροή ΣΣΕ επιχειρήσεων τουρισμού**

Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

- α) ενότητα αποδοχών,
- β) λοιπά θέματα.

**Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.** Κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και καθορίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικώς για κάθε επιχείρηση.

Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής. **ΔΗΛΑΔΗ ΥΠΕΡΙΣΧΥΕΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ Η ΤΟΠΙΚΗ.**

## 1.3. Ανάλυση ΣΣΕ Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όλης της Χώρας

### 1.3.1. Πεδίο εφαρμογής

Με την κλαδική συλλογική ρύθμιση καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλόους), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού - διακοπών και κάμπινγκ.

### 1.3.2. Κατηγορίες μισθωτών

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

**Κατηγορία Α:** Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομαιτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφετζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων, μάγειρος Α, Τεχνίτης Ζαχαροπλάστης, αποθηκάριος και λογιστής, υπό την προϋπόθεση πως εργάζεται εντός των εγκαταστάσεων του ξενοδοχείου και έχει ως κύριο αντικείμενο ενασχόλησης θέματα που αφορούν το συγκεκριμένο ξενοδοχείο.

Κατηγορία	ειδικότητες
<b>Κατηγορία Β:</b>	Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μάρμαν ή μάρμειντ και μάγειρος Β, οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες, οι μαϊνκουραντιέ, κόπτης κρεάτων και <b>hostess</b>
<b>Κατηγορία Γ:</b>	Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινόθηκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινόθηκάριος, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση και μάγειρος Γ, καμαριέρης-α, Βοηθός Τεχνίτη Ζαχαροπλάστη, και <b>υπάλληλος mini market, υπό την προϋπόθεση πως το mini market λειτουργεί υπό τον ΑΦΜ της ξενοδοχειακής επιχείρησης.</b>
<b>Κατηγορία Δ:</b>	Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, λαντζέσης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρείου, ναυαγοσώστης και διασώστης κολυμβητικών δεξαμενών και παραλίας και <b>τεχνικός ξενοδοχειακών εγκαταστάσεων.</b>

Πίνακας 1



### 1.3.3. Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια

#### 1.3.3.1. Βασικοί μισθοί 2025 και 2026

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην ΣΣΕ, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31-12-2024 σύμφωνα με την από 15-12-2022 Σ.Σ.Ε ( ΠΚ 31/2022 ), καθορίζονται για την περίοδο από την 01-01-2025 έως 31-12-2025 και από 01-01-2026 έως 31-12-2026 ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	Από 01-01-2025 έως 31-12-2025	Από 01-01-2026 έως 31-12-2026
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α:	1.000,00 ευρώ	1.030,00 ευρώ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β:	980,00 ευρώ	1.010,00 ευρώ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ:	960,00 ευρώ	990,00 ευρώ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ:	950,00 ευρώ	970,00 ευρώ

Πίνακας 2

#### 1.3.3.2. Ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων

Το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων, όπως έχει διαμορφωθεί την 31-12-2024 σύμφωνα με την από 15-12-2022 Σ.Σ.Ε (ΠΚ 31/2022), καθορίζεται για την περίοδο από την 01-01-2025 έως 31-12-2025 και από την 01-01-2026 έως 31-12-2026 ως εξής:

	Από 01-01-2025 έως 31-12-2025	Από 01-01-2026 έως 31-12-2026
Για τους σερβιτόρους σε	76,00 ευρώ	78,00 ευρώ
Για τους βοηθούς σερβιτόρων σε	67,00 ευρώ.	69,00 ευρώ.

Πίνακας 3

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

**Βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων απασχολούνται σε ξενοδοχεία που είχαν μέσο ημερήσιο έσοδο ανά διαθέσιμο δωμάτιο κατά την περασμένη χρήση μικρότερο ή ίσο των 55,00 ευρώ**

Κατ' εξαίρεση των οριζόμενων στην παράγραφο 1.3.3.1., οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα και απασχολούνται σε ξενοδοχεία που είχαν μέσο ημερήσιο έσοδο ανά διαθέσιμο δωμάτιο κατά την περασμένη χρήση μικρότερο ή ίσο των 55,00 ευρώ καθορίζονται για την περίοδο από την 01-01-2025 έως 31-12-2025 και από την 01-01-2026 έως 31-12-2026 ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	Από 01-01-2025 έως 31-12-2025	Από 01-01-2026 έως 31-12-2026
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α:	930,00 ευρώ	990,00 ευρώ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β:	910,00 ευρώ	970,00 ευρώ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ:	890,00 ευρώ	950,00 ευρώ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ:	880,00 ευρώ	930,00 ευρώ

Πίνακας 4

Σημειώνεται πως για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου λαμβάνονται υπόψη

- α. τα σχετικά οικονομικά στοιχεία του αμέσως προηγούμενου έτους και
- β. μόνο τα έσοδα από την παροχή υπηρεσιών διαμονής, ρητά συμπεριλαμβανομένης και της τυχόν παροχής πρωινού, καθώς και του αναλογούντος ΦΠΑ.

**1.3.3.3. Ανάθεση μέρους έργου της ξενοδοχειακής επιχείρησης σε τρίτη εταιρεία (εργολάβο) ή μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης**

Το ύψος της αμοιβής εργαζομένου που απασχολείται στις εγκαταστάσεις ξενοδοχειακής επιχείρησης σε κάποια από τις ειδικότητες που καλύπτει η κλαδική ΣΣΕ, στο πλαίσιο έργου που έχει αναθέσει η ξενοδοχειακή επιχείρηση σε τρίτη εταιρεία (εργολάβο) ή μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, δεν μπορεί να υπολείπεται των όρων αμοιβής που καθορίζονται με την παρούσα.

Διευκρινίζεται πως η εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης δεν έχει ως αποτέλεσμα η ξενοδοχειακή επιχείρηση να καθίσταται συνυπεύθυνη με την εργολαβική εταιρεία ή την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, έναντι των εργαζομένων για την καταβολή οφειλόμενων αποδοχών (ή της τυχόν διαφοράς αυτών), ασφαλιστικών εισφορών, τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης κλπ.

**1.3.3.4. Βασικός μισθός του Αρχιμαγείρου**

Ο βασικός μισθός του Αρχιμαγείρου καθορίζεται με ελεύθερη συμφωνία, το ύψος όμως αυτού δεν μπορεί να είναι κατώτερο του βασικού μισθού της Α΄ κατηγορίας προσαυξημένος κατά 20%.

**1.3.3.5. Βασικές μηνιαίες αποδοχές των ανηλίκων**

Ως προς τις βασικές μηνιαίες αποδοχές των ανηλίκων, δηλαδή των μη συμπληρωσάντων το 18ο έτος της ηλικίας τους, ισχύουν τα προβλεπόμενα από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

**1.3.4. Επιδόματα**

**1.3.4.1. Επίδομα Προϋπηρεσίας.**

Χορηγείται **επίδομα προϋπηρεσίας ποσού 5,60 ευρώ για κάθε ένα (1) έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση**. Ειδικά για εκείνους που προσλαμβάνονται ως σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόρων, μπάρμαν και μπουφετζήδες και των δύο φύλων και με την προϋπόθεση ότι είναι πτυχιούχοι σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών τουλάχιστον Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται και προσμετράται νόμιμη προϋπηρεσία που πραγματοποίησαν σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση.

Κατ' εξαίρεση, προκειμένου περί ξενοδοχοϋπάλληλων που εργάζονται σε εποχιακά ξενοδοχεία, ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται και εκείνος της νεκράς περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες κάθε χρόνο, υπό την προϋπόθεση ότι ο ξενοδοχοϋπάλληλος μετά τη νεκρή περίοδο αναλαμβάνει εκ νέου εργασία στην ίδια ξενοδοχειακή επιχείρηση.

#### 1.3.4.2. Επίδομα οικογενειακών βαρών.

Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς της παρούσας, ανεξαρτήτως φύλου, χορηγείται **επίδομα οικογενειακών βαρών σε ποσοστό 10%**, το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα: βασικός μισθός + προϋπηρεσία.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 20 του Ν. 1849/89 που κατά τα λοιπά ισχύουν, δικαιούχοι του ανωτέρω επιδόματος είναι

- και οι άγαμοι γονείς, καθώς και
- οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι.

#### 1.3.4.3. Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης.

Χορηγείται ποσοστιαίο επίδομα Τουριστικής Εκπαίδευσης, το οποίο υπολογίζεται στο **άθροισμα των αποδοχών (βασικός + προϋπηρεσία)** ως εξής:

Για τους πτυχιούχους Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών και από την 01.01.2025 το συγκεκριμένο επίδομα δικαιούνται και οι απόφοιτοι ΤΕΙ σε	ποσοστό 15%.
Για τους πτυχιούχους Μέσων Τουριστικών Σχολών και τους Αποφοίτους Σχολών Μετεκπαίδευσης σε	ποσοστό 10%.
Για τους αποφοίτους της Ταχύρρυθμής εκπαίδευσης σε	ποσοστό 6%.

Πίνακας 5

#### 1.3.4.4. Επίδομα εποχικής απασχόλησης.

Χορηγείται **ποσοστό 10%** το οποίο υπολογίζεται στο **άθροισμα των αποδοχών (βασικός + προϋπηρεσία)** στους εργαζόμενους εποχιακά και για κάθε μήνα απασχόλησής τους.

Το **παραπάνω επίδομα που δεν συμψηφίζεται με τυχόν υψηλότερες αποδοχές αλλά προστίθεται σ' αυτές**, καταβάλλεται στους δικαιούχους στο τέλος κάθε μήνα.

#### 1.3.4.5. Επίδομα στολής.

Χορηγείται **ποσοστό 10%** το οποίο υπολογίζεται στο άθροισμα **των αποδοχών (βασικός + προϋπηρεσία)** ή παροχή αυτούσιας στολής, κατά την κρίση της επιχείρησης.

Δικαιούχοι του εν λόγω επιδόματος είναι οι απασχολούμενοι

- **με ειδικότητα που έχει καταταγεί στην Α και Β κατηγορία** και
- εργάζονται σε ξενοδοχεία κατηγορίας
  - ✓ πέντε (5) ή

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- ✓ τεσσάρων (4) αστέρων, υπό την προϋπόθεση ότι απαιτείται από την επιχείρηση η εν στολή υπηρεσία.

**4.6. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.**

**Ποσοστό 5%** το οποίο υπολογίζεται στις αποδοχές (εκάστοτε βασικός) χορηγείται στους παρακάτω απασχολούμενους ανεξαρτήτως φύλου:

- Καθαριστές των κοινοχρήστων χώρων.
- Καμαριέρες εφόσον ελλείψει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες καθαρισμού των μη κοινοχρήστων χώρων του ξενοδοχείου.
- Εργαζομένους στα πλυντήρια, τους λουτρονόμους και στους προϊσταμένους και βοηθούς ιατρών.
- Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το οποίο ανέρχεται στο ποσοστό 5% του εκάστοτε βασικού μηνιαίου μισθού, χορηγείται και στους λαντζέρηδες-σες (ΣΣΕ 16.5.2006).
- **Στους μαγείρους καταβάλλεται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας σε ποσοστό 10% επί των βασικών μηνιαίων μισθών τους.** Το επίδομα αυτό χορηγείται κατ' εξαίρεση, διότι ήδη το λαμβάνουν από τις ΣΣΕ που τους κάλυπταν μέχρι τις 31.12.1991. Οι εκπρόσωποι της ΠΟΕΕ - ΥΤΕ δηλώνουν ότι δεν θα θέσουν θέμα διαφοροποίησης του εκ ποσοστού 5% ανθυγιεινού επιδόματος που ισχύει για τους λοιπούς μισθωτούς.

**1.3.4.6. Επίδομα τροφής.**

Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εκείνες, μέσα στις οποίες λειτουργεί εστιατόριο, υποχρεούνται, σε όσους από το προσωπικό που αφορά η εν λόγω ΣΣΕ επιθυμούν, να παρέχουν τροφή, εκπιπτόμενου σ' αυτή την περίπτωση ποσοστού 2% επί των βασικών μηνιαίων μισθών 3 (εκάστοτε βασικός).

**1.3.4.7. Ύπνος.**

Για όσους εργαζομένους που αφορά η παρούσα σύμβαση, απασχολούνται σε ξενοδοχεία που βρίσκονται εκτός πόλεων και κωμοπόλεων και επιθυμούν τη διαμονή τους σε χώρους που θα τους διαθέσει η επιχείρηση, **δικαιούται ο εργοδότης να εκπίπτει ποσοστό 7% επί των βασικών μισθών**

**1.3.4.8. Συνοπτικά τα επιδόματα:**

A/A	ΑΝΑΛΥΣΗ		
1	Βασικός μισθός [1]	A	A
2	Επίδομα προϋπηρεσίας [1 <sup>α</sup> ]	5,60€ ανά έτος (έως 14.2.2012 και από 1.1.2024)	$\alpha = 5,60 * \psi$ (όπου $\psi$ έτη προϋπηρεσίας) (ημέρες ασφάλισης : 300)
3	Επίδομα γάμου	10%	$(A + \alpha) * 10\%$

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

4	Επίδομα εποχικής απασχόλησης	10%	$(A + \alpha) * 10\%$
5	Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας [2]	10% ή 5%	$A * 10\%$ ή $A * 5\%$
6	Επίδομα τουριστικής σχολής	6%, 10% ή 15%	$(A + \alpha) * 10\%$ (ή 6% ή 15%)
7	Επίδομα στολής [3]	10%	$(A + \alpha) * 10\%$
8	Επίδομα τροφής [4]	10%	$A * 10\%$ Αν ζητηθεί και <ul style="list-style-type: none"> <li>• δεν χορηγηθεί τροφή ή</li> <li>• αν χορηγηθεί τότε 2% μείωση</li> </ul>
9	Επίδομα Διαμονής - ύπνου [5]	7%	$A * 7\%$ (μειωτικό)

Πίνακας 6

**Υπόμνημα πίνακα 6**

[1] Κατηγορία ειδικότητας

[1α] Ανάλογα με χρόνια προϋπηρεσίας **5,71€/ έτος**. (Στον ίδιο εργοδότη, κάθε σεζόν = 1 έτος προϋπηρεσία. Σε άλλο εργοδότη: κάθε 300 ένησημα = 1 έτος)

[2] **5%** στους καθαριστές Κ.Χ., καμαριέρες που καθαρίζουν και Κ.Χ., εργαζόμενους σε πλυντήρια, λουτρονόμους, λαντζέρες, προϊσταμένους και βοηθούς γιατρών

- **10%** στους μαγείρους

[3] Χορηγείται στους εργαζόμενους της Α & Β κατηγορίας σε ξενοδοχεία πολυτελείας και Α' κλάσης, με την προϋπόθεση ότι απαιτείται η χρήση στολής

[4] Αφορά μόνο σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στις οποίες λειτουργεί εστιατόριο

[5] Αν εργάζεστε σε ξενοδοχείο εκτός πόλεων και έχετε ζητήσει τη διαμονή σας σ' αυτό

**1.3.4.9. Συγκριτικός πίνακας ΣΣΕ Εθνικής κλαδικής και ορισμένων κλαδικών**

Συλλογική ρύθμιση	Ποσόν ανά έτος υπηρεσίας	Ανθυγιεινός	Εποχικής απασχόλησης	Διαμονή ή	Τροφής
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας	5,60	5% & 10%	10%	7%	10%

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλ ων Ηρακλείου (ΣΣΕ 13.4.2021 ΠΚ 19.4.2021)	5,60	5% & 7%	10%	7%	2%
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλ ων Ρόδου Σ.Σ.Ε. (22.3.2020) για τους όρους αμοιβής και εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλ ων νήσου Ρόδου με Π.Κ. 7/4.5.2020	5,00	5% & 10%	12,80%		Αν παρέχετ αι διατροφ ή – 2% Αν πλήρη διατροφ ή τότε – 5%
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλ ων Λασιθίου (ΣΣΕ 20.5.2021 ΠΚ 13/26.5.2021)	5,60	5% & 10%	10%	7%	Αν παρέχετ αι διατροφ ή – 2% Ή 10%
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλ ων Χανίων (ΣΣΕ 18.3.2021 ΠΚ 5/23.3.2021)	5,60				

Πίνακας 7

**1.3.5. Παραδείγματα εφαρμογής ΣΣΕ (βασικοί μισθοί και επιδόματα)**

Δεδομένα

Κατηγορία ειδικότητας	A	
Προϋπηρεσία (συμπληρωμένα έτη)	3	
Οικογενειακή κατάσταση	Εγγαμος/η	

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Εργάζεστε εποχιακά;	ΝΑΙ	
Δικαιούστε επίδομα ανθυγιεινής εργασίας;	ΝΑΙ 10%	5% στους καθαριστές Κ.Χ., καμαριέρες που καθαρίζουν και Κ.Χ., εργαζόμενους σε πλυντήρια, λουτρονόμους, λαντζέρες, προϊσταμένους και βοηθούς γιατρών, ζαχαροπλάστες 10% στους μαγείρους
Πτυχίο τουριστικής σχολής	Μέση 10%	
Δικαιούστε επίδομα στολής;	ΝΑΙ	Χορηγείται στους εργαζόμενους της Α' & Β' κατηγορίας σε ξενοδοχεία πολυτελείας και Α' κλάσης, με την προϋπόθεση ότι απαιτείται η χρήση στολής
Επίδομα τροφής	Ζήτησα τροφή και μου δόθηκε	Αφορά μόνο σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στις οποίες λειτουργεί εστιατόριο
Διαμονή εργαζόμενου στο ξενοδοχείο	ΝΑΙ	Αφορά εργαζόμενους που εργάζονται σε ξενοδοχεία εκτός πόλεων και έχουν ζητήσει τη διαμονή τους σ' αυτά

Πίνακας 8

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

A/A	ΑΝΑΛΥΣΗ			ΠΟΣΟ
1	Βασικός μισθός	A	1.000,00	1.000,00
2	Επίδομα προϋπηρεσίας	$\alpha = 5,60 * \psi$ (όπου $\psi$ έτη προϋπηρεσίας) (ημέρες ασφάλισης : 300)	Έστω ότι έχει συμπληρώσει 3 χρόνια. Συνεπώς: $5,60 * 3 = 16,80$	16,80
I	<b>ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ με προϋπηρεσία</b>	$I = A + \alpha$		<b>1.016,80</b>
3	Επίδομα γάμου	$I * 10\%$	$(1.000,00 + 16,80) * 10\% = 1.016,80 * 10\% = 101,68$	101,68

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

4	Επίδομα εποχικής απασχόλησης	$I * 10\%$	$(1.000,00 + 16,80) * 10\% = 1.016,80 * 10\% = 101,68$	101,68
5	Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	$A * 10\%$ ή $A * 5\%$	$1.000,00 * 10\% = 100,00$	100,00
6	Επίδομα τουριστικής σχολής	$I * 10\%$ (ή 6% ή 15%)	$(1.000,00 + 16,80) * 10\% = 1.016,80 * 10\% = 101,68$	101,68
7	Επίδομα στολής	$I * 10\%$	$(1.000,00 + 16,80) * 10\% = 1.016,80 * 10\% = 101,68$	101,68
8	Επίδομα τροφής	$A * 10\%$	$1.000,00 * 10\% = 100,00$	-20,00
9	Επίδομα Διαμονής ή ύπνου	$A * 7\%$	$1.000,00 * 7\% = 100,00$	-70,00
	<b>ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ</b>			<b>1.433,52</b>

Πίνακας 9

Αντίστοιχα με κατηγορίες Β και Γ

A/A	ΑΝΑΛΥΣΗ			ΠΟΣΟ
1	Βασικός μισθός	B	980,00	980,00
2	Επίδομα προϋπηρεσίας	$\alpha = 5,60 * \psi$ (όπου $\psi$ έτη προϋπηρεσίας) (ημέρες ασφάλισης : 300)	Εστω ότι έχει συμπληρώσει 3 χρόνια, έως 14.2.2012. Συνεπώς: $5,60 * 3 = 16,80$	16,80
I	ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	$I = A + \alpha$		996,80
3	Επίδομα γάμου	$I * 10\%$	$(980,00 + 16,80) * 10\% = 996,80 * 10\% = 99,68$	99,68
4	Επίδομα εποχικής απασχόλησης	$I * 10\%$	$(980,00 + 16,80) * 10\% = 996,80 * 10\% = 99,68$	99,68
5	Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	$A * 10\%$ ή $A * 5\%$	$911,34 * 10\% = 86,38$	98,00



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

6	Επίδομα τουριστικής σχολής	$I * 10\%$ (ή 6% ή 15%)	Εστω ταχύρρυθμης εκπαίδευσης $(980,00 + 16,80) * 10\% = 996,80 * 6\% = 59,81$	59,81
7	Επίδομα στολής	$I * 10\%$	$(980,00 + 16,80) * 10\% = 996,80 * 10\% = 99,68$	99,68
8	Επίδομα τροφής	$A * 10\%$	$980,00 * 2\% = 98,00$	<b>-19,60</b>
9	Επίδομα Διαμονής ή ύπνου	$A * 7\%$	$980,00 * 7\% = 68,60$	<b>-68,60</b>
	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ			1.365,45

Πίνακας 10

A/A	ΑΝΑΛΥΣΗ			ΠΟΣΟ
1	Βασικός μισθός	Γ	960,00	960,00
2	Επίδομα προϋπηρεσίας	$\alpha = 5,60 * \psi$ (όπου $\psi$ έτη προϋπηρεσίας) (ημέρες ασφάλισης : 300)	Έστω ότι έχει συμπληρώσει 3 χρόνια. Συνεπώς: $5,60 * 3 = 16,80$	16,80
I	<b>ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ με προϋπηρεσία</b>	$I = A + \alpha$		976,80
3	Επίδομα γάμου	$I * 10\%$	$(960,00 + 16,80) * 10\% = 976,80 * 10\% = 97,68$	97,68
4	Επίδομα εποχικής απασχόλησης	$I * 10\%$	$(960,00 + 16,80) * 10\% = 976,80 * 10\% = 97,68$	97,68
5	Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	$A * 10\%$ ή $A * 5\%$	$960,00 * 10\% = 96,00$	96,00
6	Επίδομα τουριστικής σχολής	$I * 10\%$ (ή 6% ή 15%)	$(960,00 + 16,80) * 10\% = 976,80 * 6\% = 58,61$	58,61
7	Επίδομα στολής	$I * 10\%$	$(960,00 + 16,80) * 10\% = 976,80 * 10\% = 97,68$	97,68

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

8	Επίδομα τροφής	A * 10%	960,00 * 2% = 19,20	-19,20
9	Επίδομα Διαμονής ή ύπνου	A * 7%	960,00* 7% = 67,20	-67,20
	<b>ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ</b>			1.338,05

Πίνακας 11

**1.3.6. Χρόνος εργασίας****1.3.6.1. Εργασία πέντε (5) με 40 ώρες την εβδομάδα**

Από 1.1.1991 οι *ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών της παρούσας, καθορίζονται σε πέντε (5) με 40 ώρες δουλειάς.*

Τα αναφερόμενα στην παραπάνω παράγραφο ισχύουν μόνο:

1. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας πέντε (5) αστέρων.
2. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας τεσσάρων (4) αστέρων.
3. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας τριών (3) αστέρων από 35 δωμάτια και άνω.
4. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας δύο (2) αστέρων από 35 δωμάτια και άνω. (ΣΣΕ 30.12.2013).

**1.3.6.2. Συνεχόμενες μέρες ανάπαυσης.**

Καταργείται εφεξής ο όρος που περιλαμβάνεται σε προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ/ΛΔΑ) για τη χορήγηση συνεχών ημερών εβδομαδιαίας ανάπαυσης στους εργαζόμενους με πενθήμερο, παρέχοντας εφεξής στον εργοδότη τη δυνατότητα να κατανέμει στους εργαζόμενους τη διήμερη ανάπαυση εντός της εβδομάδας, όχι όμως με συνεχόμενη μορφή, αλλά διακεκομμένα, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης και λαμβάνοντας υπόψη το φόρτο εργασίας της επιχείρησης (ΣΣΕ 20.1.2021).

**1.3.6.3. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

**Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην κλαδική ΣΣΕ επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της**

- ημερήσιας και
- εβδομαδιαίας εργασίας και
- μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως,
- χωρίς να υποχρεούνται να καταβάλλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης,

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας.

**Παράδειγμα εφαρμογής της ρύθμισης της ΣΣΕ**

Έστω επιχείρηση (Ξενοδοχειακή με πληρότητα 80% τον Αύγουστο) αποφασίζει –στα πλαίσια της ρύθμισης της ΣΣΕ να εφαρμοστεί για περίοδο αναφοράς 4.8.2025 μέχρι 28.9.2025 να εφαρμοστεί το προβλεπόμενο από την ΣΣΕ σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας και πενήνήμερο σύστημα απασχόλησης, όπως παρακάτω:

α/α	Μήνας	Περίοδος	Αυξημένη ή μειωμένη απασχόληση	Αριθμός εβδομάδων	Ώρες / ημέρα	Ώρες / εβδομάδα	Σύνολο
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) = (6) χ 5	(8) = (5) χ (7)
3	Αύγουστος	4.8. – 31.8	Αυξημένη	4	9	45	180
4	Σεπτέμβριος	1.9. – 28.9	Μειωμένη	4	7	35	140
	<b>Σύνολο</b>			<b>8</b>			<b>320</b>
	Μ.Ο. τετράμηνου			Σύνολο (7) / Σύνολο (5) = 320 / 8 = 40 ώρες			

Πίνακας 12

**1.3.6.4. Παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω εποχικότητας και του εντεύθεν προκαλούμενου αυξημένου φόρτου εργασίας**

Εφόσον απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω

- εποχικότητας κατά τις περιόδους:
  - ✓ Τους θερινούς μήνες για την περίοδο από 15η Μαΐου έως 15η Οκτωβρίου και
  - ✓ τους χειμερινούς μήνες από 15η Δεκεμβρίου έως τις 15 Φεβρουαρίου.
- και του εντεύθεν προκαλούμενου **αυξημένου φόρτου εργασίας, ως τέτοιου νοούμενου πληρότητας άνω του 70%**, και
- σε περίπτωση μη συνεχούς λειτουργίας (εποχιακού) ξενοδοχείου αυτονόητη προϋπόθεση για την έναρξη εφαρμογής της ρύθμισης του παρόντος από την 15η Μαΐου είναι η επιχείρηση να έχει επαναπροσλάβει έως την ανωτέρω ημερομηνία τον αριθμό του εποχικού προσωπικού που υποχρεούται βάσει

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

των ρυθμίσεων της παρούσας ΣΣΕ, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1346/1983. Σε αντίθετη περίπτωση η ρύθμιση εφαρμόζεται από την 1η Ιουνίου έως την 15η Οκτωβρίου.

- συμφωνούνται τα παρακάτω (ΣΣΕ 27-3-2018)

**1.3.6.4.1. Αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης σε ημέρα ανάπαυσης**

Οι μισθωτοί που υπάγονται στην κλαδική ΣΣΕ Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, **εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσής τους, λαμβάνουν** πρόσθετη αμοιβή και συγκεκριμένα:

- αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν για την ακρίβεια αυτό προκύπτει από την σχέση:

Ωρομίσθιο συμφωνημένων αποδοχών	χ	Ώρες που εργάστηκε	=	Αποζημίωση για εργασία σε ημέρα ανάπαυσης
Αν συμφωνημένος μισθός 1.500€ τότε ωρομίσθιο 1.500 χ 0,006 = 9€ την ώρα	χ	Έστω εργασία 8 ώρες	=	9 χ 8 = 72€

Πίνακας 13

- το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75% εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε ημέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργία για την ακρίβεια αυτό προκύπτει από την σχέση:

(ωρομίσθιο συμφωνημένων αποδοχών χ ώρες που εργάστηκε)	+	(ωρομίσθιο νόμιμων αποδοχών χ 0,75 χ ώρες που εργάστηκε)	=	Αποζημίωση για εργασία σε ημέρα ανάπαυσης
Αν συμφωνημένος μισθός 1.500€ τότε ωρομίσθιο 1.500 χ 0,006 = 9€ την ώρα και για 8 ώρες 72€ (πίνακας 13)	+	Αν συμφωνημένος μισθός 1.000€ τότε ωρομίσθιο 1.000 χ 0,006 = 6€ την ώρα και για 8 ώρες 48€	=	72 + 48 = 122

Πίνακας 14

Σχηματικά

Προϋποθέσεις	Τότε	Ενέργειες	Αμοιβή
--------------	------	-----------	--------

<p><b>Περίοδοι του έτους:</b> <b>Από 15η Μαΐου έως 15η Οκτωβρίου</b> ή και <u>από 15η Δεκεμβρίου έως τις 15 Φεβρουαρίου</u></p>	<p>Πληρότητα 70% και έκτακτη ανάγκη Επί εποχιακής και ολοκλήρωση επαναπροσλήψεων</p>	<p>Δύναται να υπάρχει Εργασία σε ημέρα ανάπαυσης</p>	<p>Δήλωση απασχόλησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ως πρόγραμμα πριν την έναρξη της απασχόλησης</p>	<p>Καθημερινής Ωρομίσθιο συμφωνημένου μισθού επί ώρες πραγματικής εργασίας</p>	<p>Κυριακής Ότι επί καθημερινής πλέον Ωρομίσθιο νομίμου μισθού επί ώρες πραγματικής εργασίας</p>
---	--	--	---	--	--

Πίνακας 15

#### 1.3.6.4.2. Ασφαλιστική αντιμετώπιση εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης

Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργασθέντων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές, η οποία πραγματοποιείται με τη σύμφωνη γνώμη τους, δε δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας - το οποίο εξακολουθεί να ισχύει - αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται, αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών επί μη τήρησης του συμφωνημένου πενθημέρου.

Περισσότερα πιο κάτω στην ενότητα εργασία 6<sup>ης</sup> ημέρας 1.6..

### 1.4. Ανάλυση ΣΣΕ Μη κύριων Ξενοδοχειακών καταλυμάτων όλης της Χώρας

#### 1.4.1. Πεδίο εφαρμογής

Με τις διατάξεις της παρούσας ρυθμίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα μη κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα, που λειτουργούν σε όλη τη χώρα.

Η διάρκεια ατομικής απασχόλησης συμφωνείται με γραπτή ατομική σύμβαση εργασίας. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης καταβάλλεται αναλογία των προβλεπόμενων.

#### 1.4.1.1. Ωράριο Εργασίας - 5ήμερο και 40ωρο - Απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης – Διάλειμμα

##### 1.4.1.1.1. Ωράριο Εργασίας - 5ήμερο και 40ωρο

Καθορίζεται πως το ωράριο εργασίας είναι 5ήμερο, 40ωρο όπως προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις και την Εργατική Νομοθεσία.

**1.4.1.2. Απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης**

Με το παρόν άρθρο ορίζεται πως ο εργοδότης μπορεί, λόγω της μικρής δυναμικότητας των μη κύριων ξενοδοχειακών καταλυμάτων, να απασχολεί το προσωπικό σε ημέρα ανάπαυσης με χρονικό περιορισμό από 15 Μαΐου έως 15 Οκτωβρίου και πάντα με την ομόφωνη γνώμη του εργαζομένου με τις νόμιμες προσαυξήσεις.

Τυχόν άρνηση του εργαζόμενου αυτή δεν αποτελεί λόγο απόλυσης και η παρόν ρύθμιση δεν αντικαθιστά το νόμιμο ωράριο το οποίο παραμένει 5νθήμερο 40ωρο.

**1.4.1.3. Διάλειμμα**

Ρητά συμφωνείται αμφοτέρων των μερών ότι το διάλειμμα του φαγητού θα χορηγείται εντός του εργάσιμου χρόνου (8ΩΡΟΥ) βάση της εργατικής νομοθεσίας και της παρούσης ΚΣΣΕ.

**1.4.2. Κατάταξη σε κατηγορίες**

Οι μισθωτοί τους οποίους αφορά η παρούσα κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητά τους και ανεξαρτήτως φύλου στις εξής κατηγορίες:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄:	Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), Μάγειρας Α΄.
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β΄:	Σερβιτόρος, Μπάρμαν ή Μπαρμπέιντ, Μάγειρας Β΄.
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ΄:	Βοηθός σερβιτόρου, Μάγειρας Γ΄, Καμαριέρα.
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ΄:	Πλύντρια, Σιδερώτρια, Καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, Λαντζέρης.

Πίνακας 16

**1.4.3. Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια**

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως έχουν διαμορφωθεί σύμφωνα με την από 08/08/2024 ΚΣΣΕ ( Π.Κ.4/04.09.2024 ) διαμορφώνονται ως εξής:

	Από 01/01/2025		Από 01/01/2026
Α΄ Κατηγορία Β.Μ.	928,20 ΕΥΡΩ	Α΄ Κατηγορία Β.Μ.	974,61 ΕΥΡΩ
Β΄ Κατηγορία Β.Μ.	904,05 ΕΥΡΩ	Β΄ Κατηγορία Β.Μ.	949,20 ΕΥΡΩ
Γ΄ Κατηγορία Β.Μ.	879,90 ΕΥΡΩ	Γ΄ Κατηγορία Β.Μ.	923,80 ΕΥΡΩ
Δ΄ Κατηγορία Β.Μ.	858,90 ΕΥΡΩ	Δ΄ Κατηγορία Β.Μ.	901,80 ΕΥΡΩ

Πίνακας 17

Οι πάσης φύσεως δε αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα κ.λπ.), που προβλέπονται στην παρούσα, καταβάλλονται στους δικαιούχους για απασχόληση 40 ωρών.

**1.4.4. Αμοιβή Σερβιτόρων**

Απαγορεύεται στους επιχειρηματίες που υπάγονται στην παρούσα, καθώς και στους νόμιμους εκπροσώπους αυτών, να παρακωλύουν καθ' οιονδήποτε τρόπον την εκ μέρους των σερβιτόρων παρά των πελατών είσπραξη του ανωτέρω φιλοδωρήματος επί του λογαριασμού.

### **1.4.5. Επίδομα προϋπηρεσίας**

Χορηγείται επίδομα προϋπηρεσίας 5,60 ΕΥΡΩ, για κάθε ένα (1) έτος πραγματικής υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη επιχείρηση μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων ή ξενοδοχείου. Ειδικά για εκείνους που προσλαμβάνονται ως σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόροι και μπάρμαν και των δύο φύλων και με την προϋπόθεση ότι είναι πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων τουλάχιστον μέχρι Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται και προσμετράται η προϋπηρεσία που πραγματοποίησαν και σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση.

Για τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα και που εργάζονται εποχιακά, ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται και εκείνος της νεκρής περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες για κάθε χρόνο, υπό την προϋπόθεση ότι μετά τη νεκρή περίοδο αναλαμβάνουν εκ νέου εργασία στην επιχείρηση. Η προϋπηρεσία προκύπτει και αποδεικνύεται σε κάθε αμφισβήτηση από τα βιβλιάρια κύριας ή άλλης επικουρικής ασφάλισης του εργαζόμενου ή από βεβαιώσεις προϋπηρεσίας των επιχειρήσεων.

### **1.4.6. Λοιπά επιδόματα**

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα και αναφέρονται στο άρθρο 2 χορηγούνται τα εξής επιδόματα:

#### **1.4.6.1. Επίδομα οικογενειακών βαρών:**

Σε όλους τους έγγαμους και διαζευγμένους εργαζόμενους της παρούσας ανεξαρτήτως φύλου, καθώς και στις ανύπαντρες μητέρες εργαζόμενες που υπάγονται στην παρούσα χορηγείται επίδομα οικογενειακών βαρών σε ποσοστό 10% το οποίο υπολογίζεται επί του βασικού μισθού ή ημερομίσθιου των άρθρων 3 και 4 (βασικός μισθός συν προϋπηρεσία).

#### **1.4.6.2. Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης:**

Χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης ποσοστιαίο, το οποίο υπολογίζεται επί του βασικού μισθού ή ημερομίσθιου:

- Για τους πτυχιούχους Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών σε ποσοστό 15%.
- Για τους πτυχιούχους Μέσων Τουριστικών Σχολών, τους αποφοίτους Σχολών Μετεκπαίδευσης και τους αποφοίτους μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ που εντάσσονται στον ΟΕΕΚ και έχουν συμμετάσχει επιτυχώς στις εξετάσεις πιστοποίησης της Επαγγελματικής κατάρτισης σε ποσοστό 10%.
- Για τους αποφοίτους της ταχύρρυθμης εκπαίδευσης σε ποσοστό 6% επί του βασικού μισθού ή βασικού ημερομίσθιου.

#### **1.4.6.3. Επίδομα εποχιακής απασχόλησης:**

Ποσοστό 10%, το οποίο υπολογίζεται επί του βασικού μισθού ή ημέρα στους εργαζόμενους εποχιακά και για κάθε μήνα απασχόλησής τους.

#### 1.4.6.4. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας:

Χορηγείται σε ποσοστό 5% το οποίο υπολογίζεται επί του βασικού μισθού ή ημερομισθίου στους παρακάτω εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου:

- 1) Καθαριστές κοινοχρήστων χώρων
- 2) Καμαριέρες, εφόσον ελλείψει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες καθαρισμού των κοινοχρήστων χώρων του καταλύματος
- 3) Λαντζέρηδες.

Επίσης επίδομα ανθυγιεινής εργασίας χορηγείται στους μάγειρες σε ποσοστό 10% επί των άνω βασικών μηνιαίων μισθών ή ημερομισθίων,

#### 1.4.6.5. Συνοπτικός πίνακας επιδομάτων

Επίδομα	Ποσό ή ποσοστό	Βάση υπολογισμού	Παρατηρήσεις
Επίδομα οικογενειακών βαρών	10%	βασικός μισθός συν προϋπηρεσία	Σε όλους τους έγγαμους και διαζευγμένους εργαζόμενους της παρούσας ανεξαρτήτως φύλου, καθώς και στις ανύπαντρες μητέρες
Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης	15%	Επί του βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου	Για τους πτυχιούχους Ανωτέρων Τουριστικών Σχολών
	10%		Για τους πτυχιούχους Μέσων Τουριστικών Σχολών
	5%		Για τους αποφοίτους της ταχύρρυθμης εκπαίδευσης
Επίδομα εποχιακής απασχόλησης	10%	Επί του βασικού μισθού ή ημερομισθίου	
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	5%	Επί του βασικού μισθού ή ημερομισθίου	Καθαριστές κοινοχρήστων χώρων
	5%		Καμαριέρες, εφόσον ελλείψει καθαριστριών εκτελούν και τις εργασίες καθαρισμού των κοινοχρήστων χώρων του καταλύματος
	5%		Λαντζέρηδες
	10%		μάγειρες

Πίνακας 18

#### 1.4.6.6. Ύπνος

Για όσους εργαζόμενους, που αφορά η παρούσα σύμβαση, απασχολούνται σε μη κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα που βρίσκονται εκτός πόλεων και κωμοπόλεων και



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

επιθυμούν τη διαμονή τους σε χώρους που θα τους διαθέσει η επιχείρηση, δικαιούται ο εργοδότης να εκπίπτει ποσοστό 7% επί των βασικών μισθών του άρθρου 5.

#### 1.4.7. Παράδειγμα εφαρμογής κλαδικής ΣΣΕ

Δεδομένα:

κατηγορία ειδικότητας	A
Προϋπηρεσία (συμπληρωμένα έτη έως 14.2.2012 και από 1.1.2024)	6
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος
Εργάζεστε εποχιακά;	ΝΑΙ
Δικαιούστε επίδομα ανθυγιεινής εργασίας;	ΟΧΙ
Πτυχίο τουριστικής σχολής	ΜΕΣΗ

Πίνακας 19

Εφαρμόζοντας την κλαδική ΣΣΕ έχουμε:

ΑΝΑΛΥΣΗ	ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΙ	ΜΕΡΙΚΟ ΠΟΣΟ	ΤΕΛΙΚΟ ΠΟΣΟ
Βασικός μισθός		928,00	
Επίδομα προϋπηρεσίας (μέχρι 14.2.2012)	5,60 * 6	33,60	961,60
Επίδομα γάμου	961,60*10%	96,16	
Επίδομα εποχ. απασχόλησης	928,00* 10%	92,80	
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας		00	
Επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης	928,00* 10%	92,80	281,76
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ</b>			<b>1.243,36</b>

Πίνακας 20

#### 1.4.8. Εξασφάλιση 26πλάσιου ημερομισθίου εργατοτεχνίτη

Οι μηνιαίες αποδοχές που καθορίζονται με την παρούσα, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατά μήνα, χαμηλότερες από το 26πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος κατώτατου νομοθετημένου ορίου ημερομισθίου του εργατοτεχνίτη ανάλογα με την ηλικία του.

#### 1.4.9. Χορήγηση αναλυτικών σημειωμάτων μισθοδοσίας

Στους εργαζόμενους της παρούσας χορηγείται από τον εργοδότη εκκαθαριστικό ή αναλυτικό σημείωμα μισθοδοσίας για τις κατά μήνα αποδοχές τους και για τις αντίστοιχες κρατήσεις. Οι πάσης φύσεως αποδοχές (μισθός, προκαταβολή, δώρα,

άδειες, επιδόματα, υπερωρίες κλπ.) θα καταβάλλονται μέσω τραπεζής, της επιλογής του εργοδότη.

#### **1.4.10. Επαναπρόσληψη εποχιακά απασχολουμένων**

Οι μη συνεχούς λειτουργίας επιχειρήσεις μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων (εποχιακές), ήτοι αυτές που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το χρόνο, υποχρεούνται να επαναπροσλαμβάνουν το ίδιο προσωπικό που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Όπως και στις ξενοδοχειακές η επαναπρόσληψη και απόλυση.

### **1.5. Ανάλυση ΣΣΕ επισιτιστικών επιχειρήσεων όλης της Χώρας**

#### **1.5.1. Πεδίο εφαρμογής**

Με την παρούσα συλλογική ρύθμιση καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας των εργαζόμενων στα τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα όλης της χώρας.

#### **1.5.2. Ειδικότητες**

1. Ειδικότερα, στην παρούσα υπάγεται:

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ (I)	Το προσωπικό εστιατορίων, ζυθουεστιατορίων, ταβερνών, μπαρ, νυκτερινών κέντρων διασκέδασης, επιχειρήσεων τροφοδοσίας γευμάτων (catering), οβελιστηρίων, ψητοπωλείων και κάθε καταστήματος στο οποίο λειτουργεί αμιγές τμήμα εστιατορίου.
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ (II)	Το προσωπικό των καφετεινών, καφέ-σνακ μπαρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, λεσχών, κυλικείων, εντευκτηρίων, καφεζαχαροπλαστείων, καφεζυθοζαχαροπλαστείων, γαλακτοπωλείων, φάστ-φούντ, ντισκοτέκ, καφωδείων, μπουάτ, μπουραριών και καφετεριών, πάμπς (pubs), πιάνο μπαρ, καταστημάτων χορτοφαγίας και ποικίλων δεσμάτων και κάθε εν γένει καταστήματος, στο οποίο λειτουργεί τμήμα καφετερίας, πιτσαρίας, ζαχαροπλαστείου και λοιπών μικτών ή συναφών τοιούτων, ανεξαρτήτως της αδειας λειτουργίας τους.

Πίνακας 21

##### **1.5.2.1. Επισημάνσεις**

- i. Σε οποιαδήποτε κατηγορία καταστήματος, για να υπάρξει θέση βοηθού μπάρμαν ή βοηθού σερβιτόρου πρέπει απαραίτητα να εργάζεται σε αυτό μπάρμαν ή σερβιτόρος διαφορετικά οι βοηθοί θα λαμβάνουν τον αντίστοιχο μισθό αυτών (μπάρμαν και σερβιτόρου). 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 κλπ) και μεζέδες κ.λπ., τα οποία σερβίρει στους ορθίους ή τους καθημένους έμπροσθεν του Μπαρ πελάτες καθώς και στους σερβιτόρους του καταστήματος για περαιτέρω διάθεση σε πελάτες.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- ii. Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί μετά των επιδομάτων και προσαυξήσεων ισχύουν και για τους εκτάκτως προσλαμβανόμενους μισθωτούς, οι οποίοι προσλαμβάνονται για εργασία την ημέρα ανάπαυσης άλλου εργαζόμενου ή για όλως έκτακτη απασχόληση, (πρώην εξτρατζής ή ρεπατζής) οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων των περ. Ι και ΙΙ της παρούσας. Αυτοί λαμβάνουν την αναλογία των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων κατά μήνα. Στο ημερομίσθιο συμπεριλαμβάνονται όλες οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία την Κυριακή ή σε εορτή καθώς και νυκτερινές ώρες.

### 1.5.3. Βασικοί μηνιαίοι μισθοί

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων των περιπτώσεων Ι και ΙΙ της παρούσας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 22.2.2023 βάσει της από 24.5.2021 προηγούμενης ΚΣΣΕ (Πράξη κατάθεσης 14/9.6.2021) και της από 1.4.2023 υπ' αρ. 31986/24.3.2023 Υπουργικής Απόφασης (Β' 2003), αυξάνονται **από την 1η Ιουνίου 2023 και από 1<sup>η</sup> Ιουνίου 2024, διαμορφώνονται** ως εξής:

#### 1.5.3.1. Αμοιβές προσωπικού κατηγορίας Ι

	Από 1η ΙΟΥΝΙΟΥ 2023	Από 1η ΙΟΥΝΙΟΥ 2024
<b>Προσωπικό κουζίνας</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Αρχιμάγειρος	1.017,46	1.068,33
Μάγειρος Α'	822,90	864,05
Μάγειρος Β'	822,90	864,05
Μάγειρος Γ'	815,00	855,75
Μπουφετζής	815,00	855,75
Λαντζέρης,	815,00	855,75
Ψήστης, ντονερτζής-	815,00	855,75
Σερβιτόροι-Βοηθοί σερβιτόρων	Αμείβονται βάσει του αρ. 54 Ν. 2224/1994 ή με μηνιαίο μισθό	
<b>Λοιπό προσωπικό</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Μπάρμαν	822,90	864,05
Αποθηκάριος,	822,90	864,05
Πωλητές φαγητών, ταμίες	822,90	864,05

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ (κάλυψη κάθε ανάγκης που προκύπτει στην επιχείρηση, πλην εκείνων για τις οποίες προβλέπονται άλλες ειδικότητες και υποβοήθηση αυτών)  Ο ισχύον κάθε φορά κατώτατος μισθός ή ημερομίσθιο σε περίπτωση μεταβολής αυτού.	Μισθός 780,00 ή ημερομίσθιο 34,84	Μισθός 830,00 ή ημερομίσθιο 37,07 <b>(από 1.4.2024)</b>
<b>Διανομείς</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Διανομείς	822,90	864,05

Πίνακας 22

**1.5.3.2. Αμοιβές προσωπικού κατηγορίας II**

	Από 1ης Ιουνίου 2023	Από 1ης Ιουνίου 2024
Μπουφетζής πωλητές-τριες κρύων φαγητών	822,90	864,05
Ταμίας, ψήστης Τεχνίτης πιτσαρίας	815,00	855,75
<b>Βοηθητικό προσωπικό</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Καθαριστής λαντζέρης άνω των 18 ετών.	815,00	855,75
Σερβιτόρος	Αμείβεται με βάση το άρθρο 54 του Ν. 2224/1994 ή με μηνιαίο μισθό.  Οι σερβιτόροι των καταστημάτων της περ. II λαμβάνουν συμβολικό μισθό ευρώ 155, 00€	
Μπάρμαν	822,90	864,05
<b>Διανομείς</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Διανομείς	822,90	864,05

Πίνακας 23

Επιπλέον, οι σερβιτόροι των καταστημάτων της περ. II λαμβάνουν συμβολικό μισθό ευρώ 155, 00€

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**1.5.3.3. Σύγκριση μισθού κλαδικής ΣΣΕ με κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο**

Κατηγορία ειδικότητα εργαζομένων	Βασικός ή Μισθός ΣΣΕ, από 1η ΙΟΥΝΙΟΥ 2024 σε €	Εποχικής απασχόλησης	Ανθυγιεινό	Σύνολο	Βασικός με κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο σε €
		10%	10%		
Αρχιμάγειρος	1.068,33	106,83	106,83	1.282,00	830,00
Μάγειρος Α'	864,05	86,40	86,40	987,48	830,00
Μάγειρος Β'	864,05	86,40	86,40	987,48	37,07 χ 26 = 963,82
Μάγειρος Γ'	855,75	85,58	85,58	978,00	37,07 χ 26 = 963,82
Μπουφετζής	855,75	85,58	85,58	978,00	37,07 χ 26 = 963,82
Λαντζέρης,	855,75	85,58	85,58	978,00	37,07 χ 26 = 963,82
Ψήστης, ντονερτζής-	855,75	85,58	85,58	978,00	37,07 χ 26 = 963,82
Μπάρμαν	864,05	86,40	0,00	905,19	Γενικά λόγω καθηκόντων, όπως περιγράφονται στην ΣΣΕ καθώς και με τουριστική εκπαίδευση 830,00
Αποθηκάριος,	864,05	86,40	0,00	905,19	37,07 χ 26 = 963,82
Πωλητές φαγητών, ταμίες	864,05	86,40	86,40	946,34	830,00
ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ (κάλυψη κάθε ανάγκης που προκύπτει στην επιχείρηση, πλην εκείνων για τις οποίες προβλέπονται άλλες ειδικότητες και υποβοήθηση αυτών)	830,00	83,00		858,00	830,00
	ημερομίσθιο 37,07	3,71		38,32	37,07
<b>Διανομείς</b>		<b>Εποχικής</b>	<b>Ιδιαίτερων συνθηκών</b>		

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διανομείς	864,05	86,40	86,40	987,48	37,07 χ 26 = 963,82
-----------	--------	-------	-------	--------	------------------------

Πίνακας 24

**1.5.3.4. Διανομείς των καταστημάτων και των δύο περιπτώσεων I και II**

Οι βασικοί μισθοί των πλήρως απασχολούμενων διανομέων των υπαγομένων στην παρούσα καταστημάτων ορίζονται σε 822,00 ευρώ.

- Οι έγγαμοι διανομείς και των δύο περιπτώσεων I και II 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 συμπλήρωσεως τριών τριετιών.
- Επίσης καταβάλλεται στους διανομείς και των δύο περιπτώσεων I και II **επίδομα ιδιαιτέρων συνθηκών 10% επί του βασικού μισθού.**
- Επιπρόσθετα όσον αφορά τους διανομείς και των δύο περιπτώσεων I και II θα ισχύουν τα οριζόμενα στο άρθρο 55 και άρθρο 56 του Ν.4611/2019 Αρ. ΦΕΚ 73Α/17.05.2019 μέτρα προστασίας και ασφάλειας της διάταξης του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με τον κλάδο των διανομέων.

**1.5.3.5. Αμοιβή Σερβιτόρων****1.5.3.5.1. Σύμβαση και τρόπος αμοιβής Κυμαινόμενες ή/και σταθερές αποδοχές**

Από την έναρξη της κλαδικής ΣΣΕ, οι **σερβιτόροι και οι βοηθοί τους αμείβονται κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη που διατυπώνεται πριν την έναρξη της εργασιακής σύμβασης**

- είτε με συμβολικό μισθό πλέον των ποσοστών επί των λογαριασμών των πελατών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 54 του Ν. 2224/1994 ,
- είτε με ημερομίσθιο, το οποίο από 1 Ιουνίου 2023 ανέρχεται
  - ✓ για μεν τους σερβιτόρους σε 45,00 ευρώ,
  - ✓ για δε τους βοηθούς σερβιτόρους σε 35,65 ευρώ.

Στη δεύτερη περίπτωση ο ελάχιστος συνολικός μηνιαίος μισθός

- ✓ σερβιτόρου ανέρχεται σε 990 ευρώ (ημερομίσθιο 45 ευρώ) και
- ✓ του βοηθού σε 784,30 ευρώ.

Απαγορεύεται στους καταστηματάρχες να παρακωλύουν με 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.

**Φιλοδώρημα σερβιτόρων**

Τα ποσοστά φιλοδωρήματος καθορίζονται στο άρθρο 54 του Ν. 2224/94 Προ της ενάρξεως της ισχύος του Νόμου αυτού (6-7-94), τα ποσοστά καθορίζονταν με

Αγορανομικές Διατάξεις (βλ. το άρθρο 238 της ΑΔ 14/89, με την οποία είχαν κωδικοποιηθεί οι εκδοθείσες μέχρι 16-2-89 Αγορανομικές Διατάξεις.

Το άρθρο 54 του Ν. 2224/94 έχει ως εξής:

#### **Νόμος 2224/1994 Άρθρο 54 Αμοιβή σερβιτόρων**

1. Η αμοιβή που δίδεται στους σερβιτόρους των καφενείων, ζαχαροπλαστείων, γαλακτοπωλείων, μπαρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, καφεζυθοζαχαροπλαστείων, κυλικείων γενικά και λοιπών παρόμοιων καταστημάτων καθορίζεται σε ποσοστό δεκαέξι τοις εκατό (16%) στο λογαριασμό των πελατών.

2. Η αμοιβή που δίδεται στους σερβιτόρους των εστιατορίων, ζυθεστιατορίων, οινομαγειρείων, ταβερνών, πιτσαριών, κέντρων διασκέδασης γενικά, καθώς και γαλακτοπωλείων, που προσφέρουν και χορτοφαγία και των μικτών αυτών, ανεξάρτητα της κατηγορίας κατάταξης τους καθορίζεται σε ποσοστό δεκατρία τοις εκατό (13%) στο λογαριασμό των πελατών, από το οποίο το μὲν δέκα τοις εκατό (10%) δίνεται στους σερβιτόρους το δε τρία τοις εκατό (3%) στους βοηθούς τους, εφόσον υπάρχουν βοηθοί. Αν δεν υπάρχουν βοηθοί, η αμοιβή καθορίζεται σε ποσοστό έντεκα τοις εκατό (11%) στους λογαριασμούς των πελατών.

3. Την κατά περίπτωση αμοιβή σερβιτόρου δικαιούται κάθε πρόσωπο, το οποίο σερβίρει πελάτες του καταστήματος.

4. Οι σερβιτόροι δικαιούνται αμοιβής μόνο για τα είδη που προσφέρουν σε καθήμενους πελάτες του καταστήματος.

5. Η αμοιβή σερβιτόρου υπολογίζεται στο λογαριασμό των πελατών για τα είδη που κατανάλωσαν, χωρίς τις επιβαρύνσεις από φόρους και τέλη, που αποδίδονται στο Δημόσιο ή Ο.Τ.Α..

6. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής που καθορίζονται με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, κανονισμούς εργασίας, όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας, υπερισχύουν των ρυθμίσεων αυτού του νόμου.

#### **1.5.3.5.2. Απασχόληση σερβιτόρων κατά τις Κυριακές, εξαιρετέες εορτές και νύκτες**

Στους σερβιτόρους και τους βοηθούς και των δύο περιπτώσεων καταστημάτων (περιπτώσεις I και II) **τους απασχολούμενους κατά τις Κυριακές, εξαιρετέες εορτές και νύκτες χορηγείται από τον εργοδότη** τους προσαύξηση εκ ποσοστού

- 75% και
- 25% αντιστοίχως υπολογιζομένη 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 δε και επί εξαιρετέων εορτών.

**1.5.3.5.3. Απασχόληση έκτακτα σε χώρους όπως οικίες κ.λπ. που δεν υποχρεούνται να διαθέτουν άδεια λειτουργίας**

Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί τους που απασχολούνται έκτακτα σε χώρους όπως οικίες κ.λπ. που δεν υποχρεούνται να διαθέτουν άδεια λειτουργίας και οι εκδηλώσεις που πραγματοποιούνται δεν έχουν εισπρακτικό χαρακτήρα για τον ιδιώτη, θα λαμβάνουν από 1 Ιουνίου 2023

- οι μεν σερβιτόροι ημερομίσθιο 71,09 ευρώ,
- οι δε βοηθοί σερβιτόροι 61,94 ευρώ.

Στο ημερομίσθιο συμπεριλαμβάνονται όλες οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία την Κυριακή ή σε εορτή καθώς και νυκτερινές ώρες.

**1.5.3.5.4. Σερβιτόροι και βοηθοί τους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις τροφοδοσίας γευμάτων (catering),**

Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί τους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις τροφοδοσίας γευμάτων (catering), αμείβονται με ημερομίσθιο, το οποίο ανέρχεται

- για μεν τους σερβιτόρους σε 71,09 ευρώ,
- για δε τους βοηθούς αυτών σε 61,94 ευρώ.

Στο ημερομίσθιο συμπεριλαμβάνονται όλες οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία την Κυριακή ή σε εορτή καθώς και νυκτερινές ώρες.

**5. Σε κάθε περίπτωση αμοιβής σερβιτόρου με μισθό, η ασφάλιση του υπολογίζεται επ' αυτού.**

**1.5.3.5.5. Σερβιτόροι και τεκμαρτά ημερομίσθια**

Οι σερβιτόροι των επισιτιστικών καταστημάτων αμείβονται υποχρεωτικώς με φιλοδώρημα όπως καθορίζεται στο άρθρο 54 του Ν. 2224/94 και σ αυτή την διάταξη παραπέμπει η ΣΣΕ.

Ο τρόπος αμοιβής των σερβιτόρων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 54, του Ν.2224/1994 είναι υποχρεωτικός, και

- σε περίπτωση που έχει προβλεφθεί με ατομική σύμβαση εργασίας διαφορετικός τρόπος αμοιβής όπως για παράδειγμα με ημερομίσθιο, θα πρέπει να συγκρίνεται το ημερομίσθιο αυτό με το ποσό που θα ελάμβανε ο σερβιτόρος βάσει ποσοστών, το οποίο, δεν μπορεί να υπολείπεται του νόμιμου νομοθετημένου κατωτάτου ημερομισθίου του Ν.4093/2012 (άρθρο 103 ν. 4172/2013). πλέον επιδόματα που ορίζει η υποχρεωτική ΣΣΕ.

Ο τρόπος ασφάλισης των σερβιτόρων και των βοηθών αυτών γίνεται με βάση τα τεκμαρτά ημερομίσθια κατά τα οριζόμενα στην Εγκύκλιο e-Ε.Φ.Κ.Α. αρ. 39/2024, ως ακολούθως:



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- Οι **Σερβιτόροι εστιατορίων**, καφενείων καφετεριών άνευ μουσικών οργάνων **κατατάσσονται στην 12η ασφαλιστική κλάση του τ. Ι.Κ.Α.**, το τεκμαρτό ημερομίσθιο της οποίας ανέρχεται σε 44,89 € και **οι βοηθοί σερβιτόρων σε αυτά τα είδη επιχειρήσεων κατατάσσονται στην 10η ασφαλιστική κλάση του Ι.Κ.Α.**, το τεκμαρτό ημερομίσθιο της οποίας ανέρχεται σε 38,50 €.
- Οι **Σερβιτόροι κέντρων διασκέδασης, εστιατορίων με μουσικά όργανα, αναψυκτήρια, πιάνο μπαρ κατατάσσονται στην 13η ασφαλιστική κλάση του Ι.Κ.Α.**, το τεκμαρτό ημερομίσθιο της οποίας ανέρχεται σε 48,89 € και **οι βοηθοί σερβιτόρων σε αυτά τα είδη επιχειρήσεων κατατάσσονται στην 11η ασφαλιστική κλάση του Ι.Κ.Α.**, το τεκμαρτό ημερομίσθιο της οποίας ανέρχεται σε 41,21€.

Ο **τρόπος ασφάλισης των μισθωτών** που αναφέρονται στον πίνακα κατάταξης με βάση τα **τεκμαρτά ημερομίσθια** κατά τα οριζόμενα στην Εγκύκλιο e-Ε.Φ.Κ.Α. αρ. 39/2024 **δεν ισχύει:**

- Για τους **αμειβόμενους αποκλειστικά και μόνο με σταθερές αποδοχές**, οι οποίες όμως δεν πρέπει να είναι κατώτερες των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Γενική και Ειδικές).
- Για τους **αμειβόμενους με σταθερές αποδοχές και ποσοστά, φιλοδωρήματα** κ.λπ. (π.χ. σερβιτόρους, περιοδεύοντες πωλητές, πλασιέ), όταν οι σταθερές αποδοχές τους υπερβαίνουν τις τεκμαρτές της κλάσης κατάταξης τους. Σ' αυτήν την περίπτωση, ασφαλιζονται επί των σταθερών αποδοχών τους (άρθρο 18 παρ. 6 του ΚΑ. Ι.Κ.Α. -Ε.Τ.Α.Μ.).
- Ως **σταθερές αποδοχές νοούνται οι συμφωνημένες, υπό την προϋπόθεση να είναι ανώτερες της Γενικής ή της οικείας Ειδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.**

Σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία, **για να τύχει εφαρμογής το σύστημα του υπολογισμού των εισφορών με κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις τεκμαρτών ημερομισθίων, θα πρέπει να αποδεικνύεται κάθε φορά βάσει σχετικής μετά του εργοδότη συμφωνίας, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται πράγματι με κυμαινόμενες αποδοχές.**

Σε διαφορετική περίπτωση δεν ισχύουν οι διατάξεις του αρ. 18 του Κ.Α. του τ. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., **αλλά οι εισφορές υπολογίζονται στις πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές ή σε αυτές που προβλέπονται από τις οικείες συμβάσεις εργασίας, δηλαδή τον πραγματικό βασικό μισθό προσαυξανόμενο με τα προβλεπόμενα επιδόματα** (Σ.τ.Ε. 998/89, 3160/89, 2551/91, 1150/95, κ.α.). [**ΣΣ Ρητός όρος της Κλαδικής ΣΣΕ, που προαναφέρθηκε**]

Σε κάθε περίπτωση πάντως, αρμοδιότητα κρίσης για τον τρόπο ασφάλισης των ανωτέρω εργαζομένων (βάσει τεκμαρτών ημερομισθίων ή όχι) και τα κριτήρια αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 119 Κ.Α. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., έχει το κατά τόπο Υποκατάστημα Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. αφού ερευνηθούν οι πραγματικές συνθήκες απασχόλησης κάθε εργαζομένου.

Επιπρόσθετα στην ανωτέρω εγκύκλιο ορίζεται ότι:

**Η κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβομένων με κυμαινόμενες αποδοχές, όπως**

- οι σερβιτόροι,
- μπάρμαν,
- κομμωτές κ.λπ.

**είναι ανεξάρτητη από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης** και σ' αυτήν περιλαμβάνονται:

- οι χορηγούμενες παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία κ.λπ.)
- τα επιδόματα
- ✓ προϋπηρεσίας,
- ✓ γάμου,

οι υπερωρίες κ.λπ.».

Επισημαίνεται όμως ότι σύμφωνα με το Άρθρο 18, παρ. 5 και 6 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ,, καθώς και τις Εγκυκλίους ΙΚΑ 11/6.2.2012, 10/13.2.2013 **και 13/2023 ΕΦΚΑ, 58/2023 και 29/2024, ο τρόπος ασφάλισης των μισθωτών που αναφέρονται στον πίνακα κατάταξης των αμειβόμενων με κυμαινόμενες αποδοχές δεν ισχύει για τους αμειβόμενους αποκλειστικά και μόνο με σταθερές αποδοχές, οι οποίες όμως δεν πρέπει να είναι κατώτερες των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Γενική και Ειδικές).**

Με δεδομένο ότι είναι σε ισχύ η ΣΣΕ του προσωπικού των Επισιτιστικών Καταστημάτων, οι σταθερές αποδοχές των μισθωτών αυτών

- αφενός δεν πρέπει να είναι κατώτερες του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου του Ν. 4093/2012 (άρθρο 103 ν. 4172/2013) και
- αφετέρου του ελάχιστου συνολικού (με όλα τα επιδόματα) μηνιαίου μισθού, που σύμφωνα με τη κλαδική ΣΣΕ, ανέρχεται για:
- ✓ τον σερβιτόρο σε 990 ευρώ και

Τον βοηθό σε 784,30 ευρώ.

Να υφίσταται σχετικός όρος στην ατομική σύμβαση εργασίας ως προϊόν συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) στον οποίο να αποτυπώνονται με σαφήνεια οι ανωτέρω προϋποθέσεις.

Επίσης **οι εν λόγω μισθωτοί ασφαρίζονται βάσει των σταθερών αποδοχών τους και στην περίπτωση που αμείβονται με σταθερές αποδοχές & ποσοστά, φιλοδωρήματα κ.λ.π. και οι σταθερές αποδοχές υπερβαίνουν τις τεκμαρτές της κλάσης κατάταξής τους** (άρθρο 18 παρ. 6 του Κ.Α. ΙΚΑ- ΕΤΑΜ).

Δηλαδή, αν δεν ήταν σε ισχύ η κλαδική ΣΣΕ:

- Συμφωνημένο ημερομίσθιο  $\geq$  Ημερήσιο ποσό φιλοδωρήματος  $\geq$  Κατώτατου ημερομισθίου (37,07)

Δεδομένου ότι είναι σε ισχύ η κλαδική ΣΣΕ, έχουμε:

- Συμφωνημένο ημερομίσθιο  $\geq$  Ημερήσιο ποσό φιλοδωρήματος  $\geq$  Κατώτατου ημερομισθίου (37,07) προσαυξημένο με τυχόν επίδομα γάμου και επίδομα τριετίας (το οποίο με αναγωγή σε μηνιαία βάση να μην είναι μικρότερος των 990€ πχ άγαμος σερβιτόρος 37,07 + τριετία 1,85€ = 38,92 και με αναγωγή 38,02 \* 26 = 1.012€ > 990€)
- Παράδειγμα:

Συμφωνημένο ημερομίσθιο 52€ και ο σερβιτόρος σε κατάσταση της περίπτωσης Ι έχει 3 τριετίες μέχρι 14.2.2012 και είναι έγγαμος.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σε εφαρμογή άρθρου 54 ν. 2224/1994 έχουμε ημερήσια αναλογία φιλοδωρήματος 48,00€ (με βάση το καθαρό ποσό του λογαριασμού σερβιριζόμενων πελατών)

Σε εφαρμογή της ΣΣΕ έχουμε:

Ημερομίσθιο 37,07 + επίδομα τριετιών  $1,85 \times 3$  + επίδομα γάμου 3,71 =  $37,07 + 5,55 + 3,71 = 46,33\text{€}$

Σε εφαρμογή των παραπάνω έχουμε: Συμφωνημένος 52,00 > αναλογία φιλοδωρημάτων 48,00 > κατώτατο ημερομίσθιο 46,33 (τεκμαρτό 44,89)

Στην **περίπτωση αυτή είναι υποχρεωτική η αμοιβή και ασφάλιση με το σταθερό συμφωνημένο ποσό.**

Δηλαδή:

- Συμφωνημένο ημερομίσθιο  $\geq$  Ημερήσιο ποσό φιλοδωρήματος  $\geq$  Κατώτατου ημερομισθίου (37,07)

Σε περίπτωση που είναι σε ισχύ η κλαδική ΣΣΕ, όπως σήμερα τότε έχουμε

- Συμφωνημένο ημερομίσθιο  $\geq$  Ημερήσιο ποσό φιλοδωρήματος  $\geq$  Κατώτατου ημερομισθίου (37,07) προσαυξημένο με τυχόν επίδομα γάμου και επίδομα τριετίας
- Παράδειγμα:

Συμφωνημένο ημερομίσθιο 41€ και ο σερβιτόρος σε κατάσταση της περίπτωσης Ι έχει 3 τριετίες μέχρι 14.2.2012 και είναι άγαμος.

Σε εφαρμογή άρθρου 54 ν. 2224/1994 έχουμε ημερήσια αναλογία φιλοδωρήματος 45€(με βάση το καθαρό ποσό του λογαριασμού σερβιριζόμενων πελατών)

Σε εφαρμογή της ΣΣΕ έχουμε:

Ημερομίσθιο 37,07 + επίδομα τριετιών  $1,85 \times 3$  + επίδομα γάμου 3,71 =  $37,07 + 5,55 + 3,71 = 46,33\text{€}$

Σε εφαρμογή των παραπάνω έχουμε: Συμφωνημένος 41,00 > κατώτατο ημερομίσθιο 40,06 < αναλογία φιλοδωρημάτων 45,00 (τεκμαρτό 43,58)

Στην **περίπτωση αυτή είναι υποχρεωτική η αμοιβή με το φιλοδώρημα και η ασφάλιση με το τεκμαρτό δεδομένου ότι το σταθερό συμφωνημένο ποσό είναι μικρότερο του φιλοδωρήματος.**

#### 1.5.4. Επιδόματα

##### 1.5.4.1. *Επιδόματα προσωπικού καταστημάτων της περίπτωσης ι (εστιατόρια κ.λπ.)?*

1. α) Σε όλους τους εργαζόμενους της περίπτωσης ι 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, ποσού 4,63 ευρώ ανά έτος.

β) Στους σερβιτόρους & βοηθούς σερβιτόρων εστιατορίων & συναφών επαγγελμάτων χορηγείται επίδομα τριετίας εκ ποσοστού 5% για την συμπλήρωση τριών (3) ετών υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη σε

καθήκοντα της ειδικότητας τους αποδεικνυόμενης με βεβαίωση του εργοδότη. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου.

γ) Στους σερβιτόρους και βοηθούς σερβιτόρους, εστιατορίων 8ί συναφών επαγγελμάτων χορηγείται επίδομα γάμου εκ ποσοστού 10% υπολογιζόμενου επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

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

- α) **Γάμου ποσοστού 10%**, όπως ορίζεται για τους ανωτέρω διανομείς
- β) **Εποχικής απασχόλησης**: Στο προσωπικό κουζίνας που εργάζεται εποχικώς χορηγείται κάθε μήνα επίδομα εποχιακής απασχόλησης 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 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, μπαρ, ουζερί, νυκτερινών κέντρων, κέντρων διασκέδασης και παντός εν γένει καταστήματος όπου λειτουργεί τμήμα εστιατορίου, ποσοστού 10%. Το ως άνω επίδομα υπολογίζεται επί των βασικών μηνιαίων μισθών και ημερομισθίων αντίστοιχης ειδικότητας εργαζομένων.
- ε) **Ταμειακό επίδομα ποσοστού 5% επί του βασικού μισθού** σε όλους τους ταμίες.

#### **1.5.4.2. Επιδόματα προσωπικού καταστημάτων ης περίπτωσης ΙΙ (καφεενεία κ.λπ.)**

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

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

2. Στους χαρακτηριζομένους από τον εργοδότη ως υπευθύνους διευθυντές ή αγορανομικούς υπευθύνους χορηγείται προσαύξηση 15% επί του βασικού μισθού τους, ο οποίος δεν δύναται να είναι κατώτερος του βασικού μηνιαίου μισθού του μπάρμαν από 1.6.2023.

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 απασχολούμενους με την παρασκευή και έψησιν εδεσμάτων ως και εις τούς πλύντας οιονδήποτε σκεύους τούς απασχολούμενους εις οιονδήποτε διακεκριμένον χώρον, ανεξαρτήτως εάν ο χώρος ούτος είναι κοινός με τον χώρον εψήσεως και παρασκευής χορηγείται το υπό της υπ' αρ. 75/1980 αποφάσεως του ΠΔΔΔ Αθηνών προβλεπόμενο επίδομα ανθυγιεινής εργασίας ποσοστού 10% κατά τις διακρίσεις και προϋποθέσεις της άνω απόφασης.

γ) Ταμειακό επίδομα Ταμιά 5% από 1/6/2023.

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

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

5. Το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας 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).

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

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

1. Η προϋπηρεσία όλων των εργαζομένων της περίπτωσης 1 των σερβιτόρων και βοηθών σερβιτόρων συμπεριλαμβανομένων, για τον υπολογισμό του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας εξευρίσκεται 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.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

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 .).

5. Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής αυτοψυχίας 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 αδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές αδειας.

6. 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 αδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

**1.5.4.4. Συνοπτική παρουσίαση των επιδομάτων και βάση υπολογισμού αυτών.**

Επιδόματα	Κατηγορία	Ποσό ή ποσοστό %	Βάση υπολογισμού	Παρατηρήσεις
Επίδομα πολυετούς υπηρεσίας	Κατηγορία I	4,63 € ανά έτος		Σε όλους τους εργαζόμενους της περίπτωσης i εργαζόμενους όλων των κατηγοριών, εξαιρέσει των σερβιτόρων και βοηθών αυτών
Επίδομα τριετίας		5%	Επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου	Στους σερβιτόρους & βοηθούς σερβιτόρων εστιατορίων & συναφών επαγγελμάτων
Επίδομα πολυετούς υπηρεσίας στον ίδιο ή	Κατηγορία ii	5%		με τη συμπλήρωση εκάστης τριετίας και μέχρι συμπλήρωσης πέντε τριετιών, υπολογιζόμενων

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

διαφορετικούς εργοδότες				από της το πρώτον ασκήσεως του επαγγέλματος εις οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων της περ. II.
		15%	Επί του βασικού μισθού των, όστις δεν δύναται να είναι κατώτερος του βασικού μηνιαίου μισθού του μπάρμαν	Στους υπό του εργοδότη χαρακτηριζομένους ως υπευθύνους διευθυντάς ή αγορανομικώς υπευθύνους
Γάμου	Κατηγορίες I, ii και Διανομείς	10%	επί του βασικού μισθού	
Εποχικής απασχόλησης	Κατηγορία I	10%	επί των βασικών μηνιαίων μισθών και ημερομισθίων	
Ανθυγεινής εργασίας	Κατηγορίες I, ii	10%	επί των βασικών μηνιαίων μισθών και ημερομισθίων αντίστοιχης ειδικότητας εργαζομένων	Στους μισθωτούς των καταστημάτων της περ.ii τους απασχολουμένους με την παρασκευή και έψησιν εδεσμάτων ως και εις τούς πλύντας οιοδήποτε σκεύους τούς απασχολουμένους εις οιονδήποτε διακεκριμένον χώρον, ανεξαρτήτως εάν ο χώρος ούτος είναι κοινός με τον χώρο εψήσεως και παρασκευής, χορηγείται το υπό της υπ' αριθμ. 75/80 αποφάσεως του ΠΔΔΔ Αθηνών προβλεπόμενο επίδομα ανθυγεινής εργασίας εκ ποσοστού 10%

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

				και κατά τάς εν αυτή διακρίσεις και προϋποθέσεις.
Τουριστικής εκπαίδευσης	Κατηγορίες I, ii	15%, 10% & 6%	επί των βασικών μηνιαίων μισθών τους	για τους αποφοίτους των - μέσων τουριστικών σχολών και - σχολών μετεκπαιδύσεως και - της ταχύρρυθμου εκπαιδύσεως αντίστοιχα
Ταμειακό επίδομα	Κατηγορίες I, ii	5%	επί των βασικών μηνιαίων μισθών τους	Σε όλους του ταμίες

Πίνακας 25

**1.5.5. Διάφορες παροχές κ.λπ. διατάξεις****1.5.5.1. Καθιέρωση αργίας της Καθαράς Δευτέρας**

Καθιερώνεται, πέραν των μέχρι τώρα προβλεπομένων αργιών, ως εξαιρεσίμη ημέρα η Καθαρά Δευτέρα. Για τις παραπάνω αργίες όσοι μισθωτοί εργασθούν θα καταβάλλεται προσαύξηση επί του νομίμου ημερομισθίου τους κατά 75%.

**1.5.5.2. Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας και δύο ημέρες ανάπαυσης**

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

**1.5.5.2.1. Αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης σε ημέρα ανάπαυσης**

β. Οι μισθωτοί που υπάγονται στην κλαδική ΣΣΕ επισιτιστικών, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή και συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75%, εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε ημέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργίας.

➤ αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν για την ακρίβεια αυτό προκύπτει από την σχέση:

Ωρομίσθιο συμφωνημένων αποδοχών	χ	Ώρες που εργάστηκε	=	Αποζημίωση για εργασία σε ημέρα ανάπαυσης
---------------------------------	---	--------------------	---	---



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Αν συμφωνημένος μισθός 1.500€ τότε ωρομίσθιο 1.500 χ 0,006 = 9€ την ώρα	χ	Έστω εργασία 8 ώρες	=	9 χ 8 = 72€
---	---	---------------------	---	-------------

Πίνακας 26

- το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75% εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε ημέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργία για την ακρίβεια αυτό προκύπτει από την σχέση:

(ωρομίσθιο συμφωνημένων αποδοχών χ ώρες που εργάστηκε)	+	(ωρομίσθιο νόμιμων αποδοχών χ 0,75 χ ώρες που εργάστηκε)	=	Αποζημίωση για εργασία σε ημέρα ανάπαυσης
Αν συμφωνημένος μισθός 1.500€ τότε ωρομίσθιο 1.500 χ 0,006 = 9€ την ώρα και για 8 ώρες 72€ (πίνακας 13)	+	Αν συμφωνημένος μισθός 1.000€ τότε ωρομίσθιο 1.000 χ 0,006 = 6€ την ώρα και για 8 ώρες 48€	=	72 + 48 = 122

Πίνακας 27

**1.5.5.2. Ασφαλιστική αντιμετώπιση εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης**

Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, **εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργαζομένων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών.** Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές, η οποία πραγματοποιείται με τη σύμφωνη γνώμη τους, δε δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας - το οποίο εξακολουθεί να ισχύει - αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται, αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών επί μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου.

Περισσότερα πιο κάτω στην ενότητα εργασία 6<sup>ης</sup> ημέρας 1.6..

δ. Τα εδώ συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν και συναποφασίζουν ότι οι μικτές αποδοχές των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα δεν θα υπολείπονται του καθορισμένου εκάστοτε κατώτατου μισθού είτε μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) είτε με άλλον τρόπο, (π.χ. ΥΑ).

ε. Η προσαύξηση των αποδοχών σε περίπτωση εργασίας άνω των 48 ωρών εβδομαδιαίως ανέρχεται σε ποσοστό 20% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

**1.5.5.3. Επαναπρόσληψη εποχικώς απασχολουμένων:**

Οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν συνεχώς καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, αλλά λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες ετησίως (εποχιακές), υποχρεούνται να επαναπροσλαμβάνουν το ίδιο προσωπικό, το οποίο και απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Προϋπόθεση για να ασκηθεί και να ισχύει το δικαίωμα αυτό

για τον εργαζόμενο αποτελεί η σχετική γραπτή ειδοποίηση - δήλωση του προς τον εργοδότη να αποσταλεί είτε στη διεύθυνση του τελευταίου τόπου εργασίας του, είτε στην έδρα του εργοδότη, η οποία πρέπει να αποσταλεί μέχρι την 20η Ιανουαρίου για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν την θερινή περίοδο και μέχρι την 1η Σεπτεμβρίου για όσες λειτουργούν τη χειμερινή περίοδο. Για να είναι έγκυρη η άνω γραπτή δήλωση του εργαζόμενου, πρέπει να σταλεί με συστημένη επιστολή στον εργοδότη κατά τα ανωτέρω, μέσω της οικείας οργάνωσής του εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή, ως ημερομηνία ειδοποίησης νοείται η ημερομηνία κατάθεσης της δήλωσης στο ταχυδρομείο για συστημένη αποστολή. 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 μαιτρ και ότι για κάθε 11 σερβιτόρους, μπορεί να απασχολείται ένας μαιτρ.

5. Η διαβάθμιση των κατηγοριών των μαγείρων-μαγειρισμών 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/τις σχετικές ασφαλιστικές βεβαιώσεις. 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.

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

### **1.5.6. Διάφορες παροχές κ.λπ. Διατάξεις**

#### **1.5.6.1. (για το προσωπικό της περίπτωσης Ι)**

1. Σε όλο το προσωπικό της περίπτωσης Ι παρέχεται, πέραν του μισθού, υποχρεωτικώς τροφή με άρτο (γεύμα ή δείπνο) από τα σερβιριζόμενα από τον κατάλογο του καταστήματος είδη. Αυτή πρέπει να είναι επαρκής και καθαρή,

χορηγείται δε δύο φορές κατά τον χρόνο της εργασίας εντός του 24ώρου, εφ' όσον η εργασία αυτών διαρκεί πέραν των οκτώ ωρών, άλλως άπαξ. Σε περίπτωση που κάποια καταστήματα δεν παρέχουν τροφή στο προσωπικό τους για οιονδήποτε λόγο, θα καταβάλλουν στο προσωπικό την αξία της ως άνω τροφής υπολογιζόμενης εκάστοτε στην τιμή κόστους αγοράς του καταστήματος.

2. Στους μαγείρους και ψήστες (σκαριέρηδες) χορηγείται μπλούζα, σκούφια και ποδιά, στο δε λοιπό προσωπικό κουζίνας φόρμα. Τα είδη αυτά ανήκουν στην κυριότητα του εργοδότη και αντικαθίστανται από αυτόν όταν φθαρούν.

#### **1.5.6.2. (για το προσωπικό της περίπτωσης ii)**

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

2. Σε όλο το προσωπικό χορηγείται μπλούζα και ποδιά, στον δε λαντζέρη χορηγείται επιπλέον ένα ζεύγος γάντια και ένα ζεύγος ελαστικών υποδημάτων (γαλότσες). Ειδικώς για τους σερβιτόρους εφ' όσον ο εργοδότης αξιώνει να φορούν στολή διάφορη της συνηθισμένης (άσπρη μπλούζα/πουκάμισο - μαύρο παντελόνι), τότε υποχρεούται να την προμηθεύει αυτός. Όλα τα ανωτέρω είδη ανήκουν στην κυριότητα του εργοδότη και αντικαθίστανται όταν φθαρούν.

## **1.6. Απασχόληση την 6<sup>η</sup> ημέρα (Σάββατο) υπό καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης και 7<sup>η</sup> ημέρα (Κυριακή) και Αργίες**

### **1.6.1. Απασχόληση την 6<sup>η</sup> ημέρα υπό καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης (κατά κανόνα Σάββατο):**

Με την εφαρμογή του συστήματος της πενθήμερης εργασίας των μισθωτών, προβλέπονται δύο ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης:

- Την βασική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης που είναι η Κυριακή και
- την πρόσθετη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης που προβλέπεται ευθέως από το προκείμενο σύστημα.
- Με το εν λόγω σύστημα της πενθήμερης εργασίας δεν καταργήθηκε η 6<sup>η</sup> ημέρα εργασίας, αλλά οι ώρες εργασίας της 6<sup>ης</sup> ημέρας μεταφέρονται στις υπόλοιπες πέντε εργάσιμες ημέρες, με αποτέλεσμα το ωράριο εργασίας των εν λόγω ημερών να γίνεται μεγαλύτερο από το νόμιμο.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μετατροπή της εβδομάδας των 6 ημερών σε 5 ημέρες εργασίας

Ημέρα της εβδομάδας	Ώρες επί 6ημερου συστήματος	Δανεισμός από 6 <sup>η</sup> ημέρα	Ώρες 5ημέρου συστήματος	Παρατηρήσεις
Δευτέρα	6,67	1,33	8,00	Για την μετατροπή του 6ημέρου σε 5ημέρο εφαρμόζουμε τον συντελεστή $6/5 = 1,2$
Τρίτη	6,67	1,33	8,00	
Τετάρτη	6,67	1,33	8,00	
Πέμπτη	6,67	1,33	8,00	
Παρασκευή	6,67	1,33	8,00	
Σάββατο	6,67	-	-	

Πίνακας 28

Η 6<sup>η</sup> ημέρα εργασίας στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας αποτελεί μεν ημέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης του εργαζόμενου, χωρίς να έχει τον χαρακτήρα της ημέρας υποχρεωτικής αργίας, όπως η 7<sup>η</sup> ημέρα της εβδομάδος, η οποία ρυθμίζεται ειδικώς από τις διατάξεις του Β.Δ. 738/1966.

Η απασχόληση την 6<sup>η</sup> ημέρα δύναται να γίνει με χορήγηση εναλλακτικής ημέρας ανάπαυσης άλλη ημέρα εντός της ίδιας εβδομάδας ή να αμειφθεί για την απασχόληση του αυτή.

Η αμοιβή της 6<sup>ης</sup> ημέρας εργασίας ρυθμίστηκε νομοθετικά για πρώτη φορά με το **άρθρο 8 του Ν. 3846/2010** και έκτοτε για την απασχόλησή του κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα, ο εργαζόμενος δύναται να αμειβεται με το **καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%**, *χωρίς να δικαιούται αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση*. **Η προσαύξηση 30% δεν ισχύει για επιχειρήσεις ξενοδοχειακές και επισιτισμού, με ρητή ρύθμιση του νόμου.**

Η πιο πάνω εξαίρεση για ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις –με ρητή διάταξη του νόμου- υπάρχει και για τα άρθρα 25 και 26 του ν. 5053/2023 για εργασία 6<sup>ης</sup> ημέρας.

Εργασία 6 <sup>ης</sup> ημέρας επί 5ημέρου	Δυνατότητα απασχόλησης	Αμοιβή	Παρατηρήσεις
ΝΑΙ	Με εναλλακτική ημέρα ανάπαυσης εντός της αυτής εβδομάδας	Όχι	Λόγω της εναλλακτικής ημέρας ανάπαυσης
ΝΑΙ	Χωρίς εναλλακτική ημέρα ανάπαυσης Παράβαση εργατικής νομοθεσίας και πρόστιμο μη χορήγησης ημέρας ανάπαυσης.	Το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%	Ήτοι ώρες απασχόλησης * ημερομίσθιο * 1,30. <b>Η τυχόν δήλωση της 6ης ημέρας στο ΠΣ Εργάνη, καθώς και η πληρωμή αυτής με προσαύξηση 40% δεν</b>

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

			<b>νομιμοποιεί την απασχόληση.</b>
ΝΑΙ	Επιχειρήσεις συνήθως συνεχούς λειτουργίας 24 ώρες την ημέρα σε εναλλασσόμενες βάρδιες επί 7 ημέρες την εβδομάδα (24/7) άρθρο 26 ν. 5053/2023 και 182B του ΚΑΕΔ, <b>υπό την προϋπόθεση ότι υφίσταται αντικειμενικά απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένος φόρτος εργασίας</b>	Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%	Ήτοι ώρες απασχόλησης * ωρομίσθιο * 1,40. Μέχρι 8 ώρες και αναγγελία με <b>ΕΚΤΑΚΤΗ ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ</b> , πριν την εργασία
ΝΑΙ	Επιχειρήσεις μη συνεχούς λειτουργίας 24 ώρες την σε εναλλασσόμενες βάρδιες για 5 ή 8 ημέρες την εβδομάδα άρθρο 25 ν. 5053/2023 και 182Γ του ΚΑΕΔ υπό την προϋπόθεση	Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%	Ήτοι ώρες απασχόλησης * ωρομίσθιο * 1,40. Μέχρι 8 ώρες και αναγγελία με <b>ειδική εφαρμογή στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ «Δηλώσεις Απασχόλησης την Έκτη Ημέρα»</b> , πριν την εργασία (Δύναται να είναι οποιαδήποτε ημέρα συμπεριλαμβανομένης και της Κυριακής)

Πίνακας 29

Και η εν λόγω απασχόληση, σε κάθε περίπτωση, θεωρείται τροποποίηση του ωραρίου εργασίας και πρέπει να δηλώνεται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ προ της ανάληψης υπηρεσίας εκ μέρους του εργαζόμενου **ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Μεταβλητό ωράριο ή ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΤΟΜΙΚΟΣ**).

### 1.6.2. Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ξενοδοχοϋπαλλήλων

Η πενήμερη εβδομαδιαία εργασία ξενοδοχοϋπαλλήλων κωδικοποίηση με τον όρο 5.2. της από 27.2.2025 ΣΣΕ είναι υποχρεωτική για όσους δεσμεύει η ΣΣΕ για τις παρακάτω περιπτώσεις:

1. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 5 αστέρων
2. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 4 αστέρων

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

3. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 3 αστέρων από 35 δωμάτια & άνω.  
4. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 2 αστέρων από 35 δωμάτια & άνω.

**Οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζομένων επί πενθήμερο ΔΕΝ πρέπει να είναι συνεχόμενες (Με ΣΣΕ 27.2.2025)**

Παρέκκλιση από την πενθήμερη εργασία, μπορεί να υπάρξει μόνο υπό τις προϋποθέσεις πληρότητας που ορίζουν οι ισχύουσες ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων.

Επίσης η εξαήμερη απασχόληση στα ξενοδοχεία, που δεν περιλαμβάνονται στην ρητή ρύθμιση του 5νθημέρου στην ΣΣΕ όρος 5.2 της κλαδικής ΣΣΕ, τηρουμένων φυσικά των διατάξεων για τα νόμιμα όρια της εβδομαδιαίας απασχόλησης (40ωρο).

**Η απασχόληση εργαζομένων, κατά την ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσής τους, εφόσον δεσμεύονται από ΣΣΕ, και έχουν υποχρέωση πενθήμερης απασχόλησης – όρος 5.2. της ΣΣΕ-, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας και εφόσον αυτό δεν δικαιολογείται από το ποσοστό πληρότητας όπως προβλέπουν οι εκάστοτε ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων, θεωρείται παράβαση.**

Ανεξάρτητα δε, από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο, με την ακρίβεια το ωρομίσθιο επί ώρες απασχόλησης την 6 ημέρα, χωρίς την προσαύξηση κατά 30% σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3846/2010, αφού δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Εργασία ημέρας 5νθημέρου	6 <sup>ης</sup> επί	Δυνατότητα απασχόλησης	Αμοιβή	Παρατηρήσεις
ΝΑΙ		Με εναλλακτική ημέρα ανάπαυσης εντός της εβδομάδας	Όχι	Λόγω της εναλλακτικής ημέρας ανάπαυσης
ΝΑΙ		Χωρίς εναλλακτική ημέρα ανάπαυσης	Ξενοδοχειακές & Επισιτιστικές επιχειρήσεις, το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο	Ήτοι ώρες απασχόλησης * ωρομίσθιο

Πίνακας 30

Η εν λόγω απασχόληση, σε κάθε περίπτωση, **θεωρείται τροποποίηση του ωραρίου εργασίας και πρέπει να δηλώνεται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ προ της ανάληψης υπηρεσίας** εκ μέρους του εργαζόμενου **ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Μεταβλητό ωράριο ή ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΤΟΜΙΚΟΣ).**

Επισημαίνεται, αν η επιχείρηση εφαρμόζει εξαήμερο σύστημα απασχόλησης και εργάζεται 8 ώρες την ημέρα έχει υποχρέωση καταβολής υπερεργασίας εκτός αν οι

καταβαλλόμενες αποδοχές είναι υπέρτερες των νομίμων οπότε δύναται να τις τροποποιήσει.

### **1.6.3. Έκτακτη απασχόληση 6ης ημέρας σε δηλωμένο 5ήμερο ωράριο επί μη υποχρεωτικού αλλά συμφωνημένου 5νθήμερου**

Η Ανεξάρτητη Αρχή ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) με διευκρινήσεις που έδωσε την 12.12.2023, απαντώντας στο ερώτημα

**Πώς δηλώνεται η έκτακτη απασχόληση 6ης ημέρας σε δηλωμένο 5ήμερο ωράριο;**

**Απάντηση.** Βάσει νόμου, υπάρχει υποχρέωση αμοιβής με προσαύξηση 30%, ωστόσο ο νομοθέτης απαγορεύει την απασχόληση για προστασία της ανάπαυσης του εργαζομένου. Η δήλωση της 6ης ημέρας στο ΠΣ Εργάνη, δεν νομιμοποιεί την απασχόληση. Αν, ωστόσο, υπάρχει συμφωνία του εργαζομένου και σχετικός όρος στην ατομική σύμβαση, για 6ήμερη απασχόληση (όταν παρίσταται ανάγκη), να απασχολείται δηλαδή 6 ημέρες την εβδομάδα με 6,40 ώρες ημερησίως, ώστε να εξασφαλίζεται και πάλι η 40ωρη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε νόμιμα καλύπτεται η εργασία της 6ης ημέρας. Στην περίπτωση, αυτή πρέπει να υποβληθεί η σχετική δήλωση οργάνωσης του χρόνου εργασίας πριν από την έναρξη της εβδομάδας εφαρμογής 6ήμερης απασχόλησης. Επίσης, ένας άλλος τρόπος νόμιμης απασχόλησης π.χ. εργασία το Σάββατο στην 5ήμερη απασχόληση, είναι η χορήγηση ρεπό εντός της εβδομάδας, ώστε να τηρείται η 5ήμερη-40ωρη απασχόληση. Είναι σαφές ότι, πρέπει να υποβληθεί η σχετική δήλωση οργάνωσης του χρόνου εργασίας, για την αλλαγή των ημερών εργασίας.

### **1.6.4. Έκτακτη απασχόληση 6ης ημέρας σε δηλωμένο 5ήμερο ωράριο, επί υποχρεωτικού 5νθήμερου**

Επί υποχρεωτικού πενθήμερου (ΕΣΤΙΑΣΗ & ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ), γίνεται με έκτακτη δήλωση για εργασία 6<sup>ης</sup> ημέρας ή/και της 7<sup>ης</sup> ημέρας.

### **1.6.5. Απασχόληση κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες**

Η Κυριακή είναι **ημέρα υποχρεωτικής αργίας** και συνεπώς η απασχόληση του εργαζομένου κατά την ημέρα αυτή **απαγορεύεται**. Κατ' *εξάιρεση* είναι επιτρεπτή η απασχόληση στις *ειδικά προβλεπόμενες από το νόμο* περιπτώσεις. Ό,τι ισχύει για την Κυριακή, ισχύει και για τις λοιπές ημέρες υποχρεωτικής αργίας, οι οποίες ορίζονται στο άρθρο 4 του Β. Δ. 748/1966.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί -νόμιμα ή παράνομα- κατά την Κυριακή, δικαιούται να λάβει για τις ώρες που απασχολήθηκε **προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου** και **εφόσον η απασχόλησή του υπερβαίνει τις 5 ώρες**, δικαιούται επιπροσθέτως και **αναπληρωματική ανάπαυση** (ρεπό) σε άλλη ημέρα της εβδομάδας που ακολουθεί. Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, αν λάβουν την αναπληρωματική τους ανάπαυση, δε δικαιούνται άλλης αμοιβής για την απασχόλησή τους την Κυριακή παρά μόνο την προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου για τις ώρες που απασχολήθηκαν. Εάν, όμως, δεν λάβουν αναπληρωματική εβδομαδιαία

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ανάπαυση, δικαιούνται επιπλέον ως αποζημίωση το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους.

Ειδικότερα πρέπει να επισημάνουμε τα παρακάτω, κατά την άποψή μας, σημαντικά:

- i. την προσαύξηση κυριακάτικης εργασίας (και εργασίας στις αργίες),
- ii. την προσαύξηση νυχτερινής εργασίας

Οι προσαυξήσεις αυτές σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, **υπολογίζονται επί του νομίμου και όχι επί του καταβαλλόμενου μισθού, σε αντίθεση π.χ. με την προσαύξηση για υπερεργασία, υπερωρία.**

Για την αμοιβή, σε περίπτωση απασχόλησης σε ημέρα Κυριακή, εξαιρετέες εορτές και νύκτα, έχουμε:

- **Ο μισθωτός δικαιούται προσαυξήσεως εξ 75% (Κυριακές, εορτές) ή 25% (νύκτα) η οποία υπολογίζεται**
  - ✓ εις «τα υποχρεωτικώς τεθεσπισμένα ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων» (ΥΑ 8900/46 σε συνδυασμό με την ΥΑ 25825/51) για τις Κυριακές και εορτές ή
  - ✓ εις τας «εκάστοτε κεκανονισμένας νομίμους αποδοχάς» για την νυκτερινή εργασία (ΥΑ 18310/46).

Και η εν λόγω απασχόληση θεωρείται τροποποίηση του ωραρίου εργασίας και πρέπει να δηλώνεται τόσο η απασχόληση της Κυριακής, όσο και η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ προ της ανάληψης υπηρεσίας εκ μέρους του εργαζόμενου (ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ). **Αυτό δεν ισχύει για ξενοδοχεία και εστίαση γιατί για αυτές επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και Αργίες είναι επιχειρήσεις που επιτρέπεται η εργασία Κυριακή και Αργίες.**

Σημειώνεται ότι για την νόμιμη λειτουργία της επιχείρησης σε ημέρα Κυριακή, που δεν επιτρέπεται με νόμο η απασχόληση, ο εργοδότης θα πρέπει να λάβει σχετική άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, υποβάλλοντας σχετική αίτηση μέσω της ιστοσελίδας [www.sepenet.gr](http://www.sepenet.gr). Παράλληλα, θα ακολουθήσει τη διαδικασία υποβολής του (ΔΗΛΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) προ της ανάληψης εργασίας εκ μέρους του εργαζόμενου. **Εφόσον η εργασία επιτρέπεται σε συγκεκριμένες Κυριακές, δεν απαιτείται η λήψη σχετικής αδείας, όπως ξενοδοχεία και εστίαση.**

#### **1.6.6. Διάλειμμα εργασίας:**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 τού ΠΔ 88/99, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 56 του Ν. 4808/2021, κατ' εφαρμογή της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, **όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον 15 λεπτών και κατά μέγιστον 30 λεπτών, κατά τη διάρκεια τού οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από την εργασία τους.** Τα διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη



λήξη της ημερήσιας εργασίας, προκειμένου να έχουν και στην ουσία τον χαρακτήρα τού διαλείμματος, ως ενδιάμεσου χρόνου παύσης της ημερήσιας κανονικής εργασίας. Εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο, για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως ενδιάμεσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.

**Το διάλειμμα, αν δεν ορισθεί διαφορετικά, με όρο ΣΣΕ ή ΔΑ ή διάταξη νόμου ή όρο ατομικής συμβάσεως εργασίας ή στο οικείο πρακτικό διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων, δεν θεωρείται ως χρόνος εργασίας και συνεπώς ο χρόνος λήξεως της ημερήσιας εργασίας παρατείνεται ανάλογα με τη διάρκεια του διαλείμματος, προκειμένου να συμπληρωθεί το συμφωνημένο ωράριο.**

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση που για μεγάλο χρονικό διάστημα ο εργοδότης χορηγεί στο προσωπικό του το διάλειμμα χωρίς να παρατείνει αντίστοιχα και το ωράριο εργασίας, δηλαδή εάν το διάλειμμα συμπεριλαμβάνεται στον ημερήσιο εργάσιμο χρόνο, τότε δημιουργείται επιχειρησιακή συνήθεια και οποιαδήποτε διαφορετική περαιτέρω αντιμετώπιση από τον εργοδότη εμπίπτει στο πλαίσιο των διατάξεων της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας των εργαζομένων.

**Ειδικότερες ρυθμίσεις για τη χορήγηση διαλείμματος στους εργαζόμενους με χρήση οθόνης οπτικής απεικόνισης:** Εφόσον είναι εφικτό να οργανώνεται η εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε φυσιολογικά να μπορεί ο εργαζόμενος να την εναλλάσσει με άλλες μορφές εργασίας, είναι χρήσιμο να εξασφαλίζονται στον εργαζόμενο διαλείμματα εργασίας, ανά δίωρο (λειτουργικά διαλείμματα) ανάλογα με το είδος της εργασίας. Σε καμία, όμως, περίπτωση, τα διαλείμματα αυτά δεν πρέπει να συσσωρεύονται. Ο χρόνος απομάκρυνσης τού εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνη οπτικής απεικόνισης (είτε για διαλείμματα εργασίας, είτε για αλλαγή δραστηριότητας) μπορεί να είναι έως 15 λεπτά ανά δίωρο (παράρτημα 1 ΠΔ 398/94 - βλ. και την ΑΠ 1598/12). Η εν λόγω διάταξη προβλέπει ως **ελάχιστη προδιαγραφή ασφαλείας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης**, την διακοπή της εργασίας αυτής, είτε με αλλαγή δραστηριότητας του εργαζόμενου, είτε, εφόσον δεν είναι δυνατή η αλλαγή αυτή, με διαλείμματα, σε κάθε δε περίπτωση ο χρόνος απομάκρυνσης του εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης, μπορεί να είναι έως 15 λεπτά ανά δίωρο.

#### **1.6.7. Κυλιόμενα ωράρια.**

Στο άρθρο 2 του Π.Δ. 88/1999 προβλέπεται η δυνατότητα απασχόλησης του προσωπικού σε βάρδιες: Απαιτείται οργάνωση εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι εργαζόμενοι να διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας με τον ίδιο ρυθμό. Έτσι, οι εργαζόμενοι επιτελούν μία εργασία σε διαφορετικές ώρες, σε μία δεδομένη περίοδο αναφοράς ημερών ή εβδομάδων. Στην εργασία εναλλασσόμενων βαρδιών θα πρέπει κατά τη λήξη της μίας βάρδιας εργασίας να ξεκινάει η επόμενη βάρδια, διαφορετικά δεν θα πρόκειται για πραγματική εργασία κατ' εναλλαγή, αλλά

για απλή εργασία πέραν του νομίμου ωραρίου. Επίσης, η εναλλαγή των βαρδιών θα πρέπει υποχρεωτικά να γίνεται εντός της αυτής ημέρας και όχι την επόμενη ημέρα, διότι τότε δεν θα έχουμε εργασία σε βάρδιες.

**Χρονικά όρια εργασίας:** προβλέπεται δυνατότητα υπέρβασης του ημερήσιου 8ωρου και του εβδομαδιαίου 48ωρου, υπό τον όρο ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας, υπολογιζόμενος επί περιόδου τουλάχιστον 3 εβδομάδων, δεν θα υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως και τις 48 ανά εβδομάδα.

## 1.7. Εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις

Εργασιακές σχέσεις των απασχολουμένων στις εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν και την πλειοψηφία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, λόγω του εποχικού χαρακτήρα του τουρισμού στη χώρα μας.

Όπως ήδη είπαμε, ως εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις θεωρούνται αυτές που λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες το χρόνο.

### 1.7.1. Ειδική ρύθμιση για τους εποχικώς απασχολούμενους σε ξενοδοχεία

Με το άρθρο 17 του Ν. 2336/95 έχουν αντικατασταθεί οι παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 5 του ΑΝ 539/45, όπως είχαν τροποποιηθεί και συμπληρωθεί με την παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 1346/83. Οι ανωτέρω διατάξεις αφορούσαν την λύση της σχέσεως εργασίας και προέβλεπαν την καταβολή αποζημίωσης αδείας για όσους μισθωτούς είχαμε λύση της σχέσης εργασίας ή έληγε η εποχιακή απασχόληση προ της συμπλήρωσης 12μηνου καθώς και αποδοχών αδείας στους μισθωτούς των οποίων είχαμε λύση της σχέσης εργασίας μετά από την συμπλήρωση 12μηνου. Ο Ν. 2336/95 (άρθρο 17) όρισε τα εξής:

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

Ο χρόνος της ετησίας αδείας δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. **Ο χρόνος της αδείας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ».**

Η ανωτέρω διάταξη, ως ειδική για τα ξενοδοχεία και τους εποχικώς απασχολούμενους σ' αυτά, εξακολουθεί, αφού δεν έχει καταργηθεί, να ισχύει και μετά από τον Ν. 3302/04 με τον οποίο αντικατασταθεί το άρθρο 2 παρ. 2 του ΑΝ 539/45 και καταργήθηκε το δωδεκάμηνο ως προϋπόθεση λήψεως αυτοσίας αδείας με συνέπεια να δίνεται η δυνατότητα λήψεως αυτοσίας αδείας σε κάθε περίπτωση απασχόλησεως επί μικρότερο των 12 μηνών διάστημα. Τέτοια

απασχόληση υπάρχει σε εποχιακές επιχειρήσεις ή εποχιακώς σε λειτουργούσες καθ' όλο το έτος επιχειρήσεις. (Αντίθετη άποψη έχει εκφράσει το Υπ. Εργασίας). Βάσει της διατάξεως αυτής, ο εργοδότης - ξενοδοχειακή επιχείρηση έχει το δικαίωμα να χορηγήσει στον εποχιακώς απασχολούμενο του οποίου λήγει η εποχιακή απασχόληση αποδοχές (και επίδομα) αδείας (αντί αυτουσίας αδείας προ της λήξεως της συμβάσεως).

Οι αποδοχές αυτές, παρά το ότι χορηγούνται κατά την λύση της σχέσεως (και κατ' εξαίρεση όσων δέχεται για τις λοιπές περιπτώσεις το ΙΚΑ - ήδη ΕΦΚΑ) υπόκεινται κανονικά σε εισφορές και ο χρόνος αδείας στον οποίο αντιστοιχούν θεωρείται ως χρόνος εν ασφαλίσει και χρόνος απασχολήσεως για τον ΟΑΕΔ. Η ανωτέρω, σοφή καθ' ημάς, διάταξη λαμβάνει υπ' όψη το ότι οι υπηρεσίες των μισθωτών που απασχολούνται εποχιακώς είναι αναγκαίες καθ' όλο το χρονικό διάστημα ισχύος των συμβάσεών τους.

Βεβαίως, μετά από τον Ν. 3302/04, από τις δύο παραγράφους 4 και 5 του άρθρου 5 του ΑΝ 539/45, όπως ίσχυαν κατά τον Ν. 1346/83, μόνον η δεύτερη (αρθρ. 5) παραμένει σε ισχύ, ενώ η πρώτη (παρ. 4) που συσχετίζεται με την συμπλήρωση 12μηνου δεν ισχύει πλέον. Δεν υπάρχει δηλαδή πλέον «αποζημίωση αδείας», αλλά μόνον αποδοχές αδείας που χορηγούνται όποτε και αν λυθεί η σχέση εργασίας.

### **1.7.2. Δικαίωμα επαναπρόσληψής εργαζόμενου κατά την νέα περίοδο λειτουργίας του ξενοδοχείου**

*Η εργασιακή σχέση των μισθωτών που απασχολούνται σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όπως έχει αποφανθεί η νομολογία, είναι από τη φύση της και το περιεχόμενό της, ιδιόρρυθμα ρυθμιζόμενη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.*

- Ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα επαναπρόσληψής του κατά την νέα περίοδο λειτουργίας του ξενοδοχείου, οπότε εφόσον συμβεί αυτό εντός των τιθεμένων χρονικών ορίων,
- ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του (προκειμένου να μη περιέλθει σε κατάσταση υπερημερίας) και
- εφόσον πληρούνται οι σχετικές από το νόμο προϋποθέσεις κυρίως ως προς την επαναλειτουργία και την πληρότητα της ξενοδοχειακής μονάδας.

Ειδικότερα ορίζεται, από Ν. 1346/1983, άρθρο 8 και των παρ. 1 και 6 του άρθρου 18 Ν. 1545/1985, σε συνδυασμό προς τις διατάξεις των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Αποφάσεων Διαιτησίας «για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας» που ρυθμίζουν **το πλαίσιο της επαναπρόσληψης των εποχιακώς απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων, ότι σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας, ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλαμβάνει συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που είχε κατά μέσο όρο τις δύο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργάζονταν την τελευταία περίοδο.**

Η επαναπρόσληψη θα γίνεται σταδιακά ως εξής:

A/A	Συμπλήρωση πληρότητας	Επαναπροσλαμβάνεται
1	20%	το 1/3 τουλάχιστον των εργαζομένων
2	50%	τα 2/3 τουλάχιστον των εργαζομένων
3	80%	το σύνολο του προσωπικού

Πίνακας 31

Η **διάρκεια** της εργασιακής σχέσης της κατηγορίας αυτής των μισθωτών είναι όση η **περίοδος της εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης** και αρχίζει από την έναρξη λειτουργίας της επιχείρησης και λύεται με την πάροδο της χρονικής αυτής περιόδου, ο δε εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλάβει το προσωπικό που απασχόλησε κατά την προηγούμενη περίοδο, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις και τηρηθούν ορισμένες διατυπώσεις.

- **Προϋπόθεση για το δικαίωμα του εργαζόμενου να επαναπροσληφθεί** αποτελεί η **έγγραφη ειδοποίηση προς τον εργοδότη του ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο**. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει **μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργανώσεώς του και σε έντυπη δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή και να αποσταλεί στον εργοδότη μέχρι 30 Ιανουαρίου** μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή φαξ ή με κατάθεση συστημένου στο ταχυδρομείο.
- Ακόμα έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι αν ο εργαζόμενος **με σιωπηρή συμφωνία, χωρίς δηλαδή την υποβολή της έγγραφης αυτής ειδοποίησης μετά την λήξη της κάθε τουριστικής περιόδου ασκεί επί σειρά ετών (μακροχρονίως) το δικαίωμά του για επαναπρόσληψη απευθείας στην ξενοδοχειακή επιχείρηση σε έντυπο που έχει εκτυπώσει η ίδια, τίθεται ζήτημα επιχειρησιακής συνήθειας όσον αφορά το τρόπο άσκησης του δικαιώματος επαναπρόσληψης του εποχιακά απασχολούμενου προσωπικού της και συνεπώς θεωρείται ότι έχει συναφθεί σιωπηρή σύμβαση επαναπρόσληψης, που ουσιαστικά καταργεί τη διατύπωση για την άσκηση του δικαιώματος επαναπρόσληψης με έγγραφο ειδοποίηση μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργανώσεως του ξενοδοχοϋπαλλήλου.**
- Ευνόητο είναι ότι η σιωπηρή αυτή σύμβαση η οποία αποτελεί μέρος της ατομικής της σύμβασης και περιέχει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις επικρατεί έναντι της δυσμενέστερης για τον εργαζόμενο ρύθμισης.

### 1.7.3. Καταγγελία σύμβασης ξενοδοχοϋπαλλήλων

Τόσο κατά τη διάρκεια λειτουργίας της εποχιακής επιχείρησης, όσο και κατά τη «νεκρή περίοδο» αυτής (δηλαδή της περιόδου που δεν λειτουργεί η επιχείρηση), απόλυση εργαζόμενου κατά την προηγούμενη περίοδο **χωρεί μόνο με την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης**. Συνεπώς, αν η απόλυση γίνει κατά την περίοδο λειτουργίας της επιχείρησης, συνεπάγεται τη λύση της εργασιακής σύμβασης, ενώ αν γίνει κατά τη διάρκεια της «νεκρής περιόδου» καταλύει το δικαίωμα επαναπρόσληψής του. Δεν επιτρέπεται κατά τη «νεκρή περίοδο» απόλυση με προειδοποίηση, εκτός αν υπάρχει δικαιολογημένη αιτία.

Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας. Ως χρόνος προϋπηρεσίας του ξενοδοχοϋπαλλήλου για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας του απολυόμενου από την πρόσληψη μέχρι την απόλυσή του αφού αφαιρεθούν οι «νεκρές περιόδους», κατά τη διάρκεια των οποίων η σχέση εργασίας διακόπτεται και ο μισθωτός μπορούσε να απασχοληθεί σε άλλο εργοδότη.

## **2. Ψηφιακή κάρτα εργασίας: Συνοπτικός οδηγός από το myErgani & ερμηνευτική εγκύκλιος από το ΥΠΕΚΑ**

### **2.1. Διευκρινήσεις σχετικά με την προσέλευση νωρίτερα από το δηλωθέν με πρόγραμμα ωράριο (προδήλωση σε κάθε περίπτωση ή/και απολογιστικά;). Ορφανά κτυπήματα και άλλες επισημάνσεις**

#### **2.1.1. Προσέλευση νωρίτερα από το δηλωθέν με πρόγραμμα ωράριο (προδήλωση σε κάθε περίπτωση ή/και απολογιστικά;)**

Διατυπώθηκε από την Τριανταφυλλιά Τοτού, Αναπληρώτρια Προϊσταμένη Τμήματος Χρονικών Ορίων Εργασίας της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων, στην ημερίδα εταιρείας πληροφορικής, ότι «**Ακόμα και αν έχω απολογιστικό δεν με καλύπτει στην περίπτωση που ήρθε στην εργασία νωρίτερα και θα πρέπει να προ δηλωθεί πριν την αλλαγή**». Προσθέτοντας ότι η τροποποίηση απολογιστικά γίνεται μόνο αν έχει αρχίσει το ωράριο και επιχειρούσε να πει παραδείγματα που ακούμπησαν στην ευέλικτη προσέλευση, και κατά κάποιο τρόπο επιβεβαίωσε και ο Γενικός Διευθυντής και ο Γενικός Γραμματέας.

Βεβαίως θα συμφωνούσα μαζί της και δεν θα είχα αναφερθεί στην εισήγηση, ότι γίνεται απολογιστικά η δήλωση μεταβολής ωραρίου με το παράδειγμα που έδειξα,

αν τόσο ο ΟΔΗΓΟΣ του ΠΣ της 25.1.2025 και η Εγκύκλιος 3496/10-02-2025 του Γενικού Γραμματέα Εργασιακών σχέσεων του ΥΠΕΚΑ δεν είχαν το παρακάτω περιεχόμενο για το εν λόγω θέμα:

«[...] Επομένως, μια συμφωνημένη ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών δεν συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να προσέλθει και να σημάνει την κάρτα του πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου, δηλαδή για παράδειγμα στις 8:30 αντί για τις 9:00. Στην προκειμένη περίπτωση, **αν υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας και δεν έχει προηγηθεί μεταβολή του δηλωθέντος ωραρίου** (είτε με Σταθερό είτε με Μεταβαλλόμενο /Τροποποιούμενο ανά ημέρα) **πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (εφόσον η επιχείρηση έχει επιλέξει το προαναγγελτικό σύστημα)**, αυτό θεωρείται αναντιστοιχία μεταξύ δηλωθέντος ωραρίου και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και εφόσον διαπιστωθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, δύναται να επιβληθούν κυρώσεις.»

Η κα Τοτού είπε το παραπάνω χωρίς την με σκίαση παρένθεση του κειμένου της εγκυκλίου και του οδηγού, ήτοι:

«Στην προκειμένη περίπτωση, αν υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας και δεν έχει προηγηθεί μεταβολή του δηλωθέντος ωραρίου (είτε με Σταθερό είτε με Μεταβαλλόμενο /Τροποποιούμενο ανά ημέρα) πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, αυτό θεωρείται αναντιστοιχία μεταξύ δηλωθέντος ωραρίου και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και εφόσον διαπιστωθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, δύναται να επιβληθούν κυρώσεις»

Δηλαδή την παραπάνω πρόταση χωρίς την φράση **(εφόσον η επιχείρηση έχει επιλέξει το προαναγγελτικό σύστημα)**:

Αυτό σημαίνει ή τα ελληνικά μου δεν είναι καλά ή η υπεύθυνη για τα χρονικά όρια εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και οι παριστάμενοι Γενικός Διευθυντής και Γενικός Γραμματέας (που έχει υπογράψει και την Εγκύκλιο) έχουν την άποψη ότι γενικά η προσέλευση νωρίτερα δεν εντάσσεται στην απολογιστική διαδικασία;

Αν πράγματι αυτή είναι η επίσημη θέση της υπηρεσίας τότε δεν καταλαβαίνω γιατί τόσο στην εγκύκλιο όσο και στον οδηγό περιλαμβάνουν την εντός παρενθέσεως φράση **(εφόσον η επιχείρηση έχει επιλέξει το προαναγγελτικό σύστημα)**.

Για να μην δημιουργείται σύγχυση ως προβούν σε διόρθωση ΜΕ ΟΡΘΗ ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ της εγκυκλίου και του οδηγού του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και να έχουν διαγράψει την επίμαχη φράση, γιατί σε μια ευνομούμενη Πολιτεία οι γραπτές οδηγίες με εγκυκλίους και οδηγούς που εκδίδει η δημόσια διοίκηση πρέπει να είναι σαφής καθώς αυτές είναι δεσμευτικές και όχι οι προφορικές θέσεις που εκφράζονται από στελέχη της δημόσιας διοίκησης σε ενημερωτική εκδήλωση ιδιωτικής εταιρείας.

## Ορφανά κτυπήματα και απολογιστική διαδικασία

Στην εγκύκλιο αναφέρεται:

«Επισημαίνεται ότι και στην περίπτωση απολογιστικής δήλωσης: Εάν βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας (με την επιφύλαξη τυχόν υπέρβασης των 3 μονών χτυπημάτων), ή εάν υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά την λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας.»

Στην ίδια εκδήλωση τονίστηκε, **ότι αν, σε επιτόπιο έλεγχο, βρεθεί εργαζόμενος που δεν έχει κτυπήσει την κάρτα και είναι μέσα στο δηλωθέν με τον προγραμματισμό ωράριο τότε δεν θα επιβληθεί πρόστιμο για τους εργαζόμενους που δεν έχουν υπερβεί τα 3 μονά χτυπήματα. Εδώ λαμβάνει σοβαρά υπόψη την εντός παρενθέσεως φράση της εγκυκλίου.**

**Έχουμε κατ' επιλογή αναγνώριση των εντός παρενθέσεων διευκρινιστικών φράσεων, του ίδιου επισήμου εγγράφου;**

## **2.2. Ψηφιακή κάρτα εργασίας σε τουρισμό και εστίαση - Οδηγίες εφαρμογής Ερμηνευτική εγκύκλιος από το ΥΠΕΚΑ για την εφαρμογή από 1η Μαρτίου**

### **2.2.1. Εισαγωγή**

Με την ερμηνευτική εγκύκλιο 3496/10-02-2025 από το ΥΠΕΚΑ παρέχονται οδηγίες για την εφαρμογή από 1η Μαρτίου 2025, της ψηφιακής κάρτας εργασίας στον τουρισμό και στην εστίαση.

### **2.2.2. Αναλυτικές οδηγίες για την ορθή εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας**

Με την αριθμ. πρωτ. 44485/11-09-2024 Απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία τροποποίησε το Μέρος Α «Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» της υπ' αρ. 49758/26-5-2022 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, από την 11η Σεπτεμβρίου 2024 εντάχθηκαν υποχρεωτικά στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στις υπηρεσίες διαμονής στον κλάδο του τουρισμού καθώς και οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο της εστίασης.

Επισημαίνεται ότι **οι εν λόγω επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται, από την ως άνω ημερομηνία (11.9.2024)**

- να διαθέτουν και
- να ενεργοποιούν αντιστοίχως, σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας,

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού.

**Από την 1η Μαρτίου 2025 στις επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα**

- στις υπηρεσίες διαμονής στον κλάδο του τουρισμού καθώς και
- στις επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο της εστίασης
- επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του Παραρτήματος V και VI που αφορούν στην εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, της υπ' αρ. 80016/31-08-2022 (Β'4629) Υπουργικής απόφασης.

Σε συνέχεια ερωτημάτων που έχουν υποβληθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης από επαγγελματίες στον κλάδο του τουρισμού και της εστίασης, με την εγκύκλιο 3496/10-02-2025 παρέχονται οι ακόλουθες διευκρινίσεις:

### **2.2.3. Γενικές παραδοχές σχετικά με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας**

Στην παρούσα φάση, και μέχρι την ολοκλήρωση της πλήρους εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας στο σύνολο των επιχειρήσεων-εργοδοτών της Χώρας, η μέτρηση του χρόνου εργασίας, που πραγματοποιείται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, περιορίζεται μόνο στην μέτρηση του χρόνου κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι των ενταγμένων επιχειρήσεων απασχολούνται με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Συνεπώς, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας απεικονίζει την πρώτη είσοδο και την τελευταία έξοδο από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε περιπτώσεις εργαζομένων που δεν ξεκινούν ή δεν ολοκληρώνουν την εργασία τους σε αυτές, δεν ισοδυναμεί με μέτρηση του συνολικού ημερήσιου χρόνου απασχόλησής τους. Για την μέτρηση του συνολικού χρόνου ημερήσιας απασχόλησης των εργαζομένων συνυπολογίζεται το προδηλωθέν ωράριο στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, το προγραμματισμένο ωράριο και η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

### **2.2.4. Οριζόντιες Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας**

Υπενθυμίζεται ότι εξαίρεση από την εφαρμογή του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας υφίσταται για το σύνολο της επιχείρησης, όταν:

**ι. Ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη - επιχείρησης στο TAXIS δεν ανήκει στους κλάδους που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, ακόμα και αν υπάρχουν υποκαταστήματα με ΚΑΔ που έχουν ενταχθεί στη ψηφιακή κάρτα εργασίας.**



ii. Ο εργοδότης - επιχείρηση εντάσσεται στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, βάσει κύριου ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, αλλά ο ΚΑΔ αυτός δεν παράγει οικονομική δραστηριότητα (δηλαδή αυτή είναι μηδενική) γεγονός που αποδεικνύεται από το έντυπο Ε3 του τελευταίου φορολογικού έτους και ο δευτερεύων ΚΑΔ, ο οποίος αποτελεί την κυρίαρχη οικονομικά επιχειρηματική δραστηριότητα, δεν είναι ενταγμένος ΚΑΔ.

Τέλος, επισημαίνεται ότι δεν υπάρχει επί του παρόντος δυνατότητα προαιρετικής ένταξης στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

Συνεπώς, για όσες επιχειρήσεις ανήκουν στον ευρύτερο κλάδο του τουρισμού αλλά δεν δραστηριοποιούνται στις υπηρεσίες διαμονής και στους σχετικούς ΚΑΔ που περιλαμβάνονται στην αριθμ. 44485/11-09-2024 Υ.Α. δεν υφίσταται δυνατότητα προαιρετικής ένταξης.

### **2.2.5. Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας**

***Αποκλίσεις μεταξύ του δηλωθέντος ωραρίου στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και σημάνσεων («χτυπημάτων») της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας***

Από τη στιγμή που μια επιχείρηση - εργοδότης εντάσσεται στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, είναι υποχρεωμένη, ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, να διαθέτει και να ενεργοποιεί αντιστοίχως, σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, (ήτοι, στην παρούσα φάση εφαρμογής, στις κτιριακές της εγκαταστάσεις), συμπεριλαμβανομένων και όσων απασχολούνται σε αυτήν μέσω δανεισμού.

Η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, για την ορθή χρήση της από τον εργαζόμενο καθώς και για την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου βαρύνει τον εργοδότη.

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η οποία θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας, αποτελεί υποχρέωση του εργαζομένου που δεν μπορεί να υποκατασταθεί κατ' άλλο τρόπο από τον εργοδότη (π.χ. συμπλήρωση ελλιπών «χτυπημάτων» από τον εργοδότη).

Με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, σημαίνεται η πρώτη είσοδος και η τελευταία έξοδος από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε συνδυασμό με το συμβατικό προδηλωθέν και το προγραμματισμένο ημερήσιο ωράριο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, παράγει αποτελέσματα σε σχέση με τον πραγματικό ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων, όπως την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, τη διάρκεια του διαλείμματος, καθώς και την υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας.

Γενικά, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης στις κτιριακές

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Σε αντίθετη περίπτωση επιβάλλονται οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

Συνεπώς, αν βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης πριν την έναρξη του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου εργασίας του και δεν έχει σημάνει την κάρτα του ή βρεθεί να εργάζεται, αφού έχει σημάνει την κάρτα του κατά τη λήξη του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου του, επιβάλλονται κυρώσεις.

**Σε κάθε περίπτωση ο αριθμός των χτυπημάτων της ψηφιακής κάρτας εργασίας των εργαζομένων σε επίπεδο ημέρας θα πρέπει να είναι ζυγός αριθμός, και συγκεκριμένα:**

**Α) Μηδέν (0) χτύπημα**, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με το σύστημα της τηλεργασίας ή δεν έχει καθόλου φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης κατά μια συγκεκριμένη ημέρα για λόγους που δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας του ή την κατάσταση (π.χ. απεργία, μη προσέλευση στην εργασία κ.α.)

**Β) Δύο (2) χτυπήματα**, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με συνεχές ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στην επιχείρηση και κατά την τελευταία έξοδο από αυτήν. Ευνόητο είναι ότι δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα.

**Γ) Τέσσερα (4) χτυπήματα**, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργάζεται με σπαστό ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο και κατά την τελευταία έξοδο, τόσο του πρώτου όσο και του δεύτερου τμήματος του ωραρίου του. Ευνόητο είναι ότι σε καμία περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα.

**Η υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας υφίσταται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος ξεκινά την εργασία του στο υποκατάστημα Α της επιχείρησης και την ολοκληρώνει στο υποκατάστημα Β της ίδιας επιχείρησης.** Στην προκειμένη περίπτωση, ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει οπωσδήποτε δύο σημάνσεις κάρτας εντός της ημέρας, εκ των οποίων η πρώτη σήμανση (σήμανση εισόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Α και η δεύτερη σήμανση (σήμανση εξόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Β και ως έναρξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η αρχική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Α και ως λήξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η τελική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Β.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ολοκληρώνει την εργασία του στο Υποκατάστημα Β, τότε η δεύτερη σήμανση στο Υποκατάστημα Β θα υποδηλώνει και το τέλος της εργασίας του.

Υπό αυτό το πρίσμα, παρατίθενται ενδεικτικές περιπτώσεις αποκλίσεων μεταξύ σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας και δηλωθέντος ωραρίου ή ελλείψεων σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και επισημαίνονται τα εξής:

#### **2.2.5.1. «Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας**

Για όσες επιχειρήσεις είναι ενταγμένες στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας και έχουν προβεί σε ενεργοποίηση της κάρτας, δίνεται η δυνατότητα για ευέλικτη προσέλευση μέχρι 120 λεπτά κατόπιν ρητής συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο (να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέσο).

Σε περίπτωση που εφαρμόζεται «Ευέλικτη Προσέλευση», η αφετηρία για την έναρξη της ευέλικτης προσέλευσης είναι η δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και η προσέλευση - έναρξη της εργασίας είναι δυνατή εντός Χ λεπτών (από 0 έως 120 λεπτά κατ' ανώτατο) από την δηλωθείσα έναρξη κι εντεύθεν.

Π.χ Αν το δηλωθέν ωράριο στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι 09:00-17:00 και έχει συμφωνηθεί ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών, ο εργαζόμενος οφείλει να προσέλθει στην επιχείρηση μεταξύ 9:00 και 9:30 και η σήμανση της κάρτας θα πρέπει να έχει γίνει εντός αυτού του χρονικού διαστήματος. Σε μια τέτοια περίπτωση η αποχώρηση μετά την συμπλήρωση δώρου, ήτοι μεταξύ 17:00 και 17:30 θεωρείται δικαιολογημένη, εφόσον βέβαια αποδεικνύεται από την σήμανση της ψηφιακής κάρτας και του συμφωνηθέντα όρου περί ευέλικτης προσέλευσης.

Επομένως, **μια συμφωνημένη ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών δεν συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να προσέλθει και να σημάνει την κάρτα του πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου, δηλαδή για παράδειγμα στις 8:30 αντί για τις 9:00. Στην προκειμένη περίπτωση, αν υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας και δεν έχει προηγηθεί μεταβολή του δηλωθέντος ωραρίου** (είτε με Σταθερό είτε με Μεταβαλλόμενο /Τροποποιούμενο ανά ημέρα) **πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (εφόσον η επιχείρηση έχει επιλέξει το προαναγγελτικό σύστημα), αυτό θεωρείται αναντιστοιχία μεταξύ δηλωθέντος ωραρίου και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και εφόσον διαπιστωθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, δύναται να επιβληθούν κυρώσεις.**

#### **2.2.5.2. Χρόνος Προετοιμασίας**

Για τους **εργαζόμενους επιχειρήσεων που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα στις υπηρεσίες διαμονής στον κλάδο του τουρισμού ή στον κλάδο της εστίασης και έχουν υποχρέωση να χρησιμοποιούν την ψηφιακή κάρτα για τη μέτρηση του χρόνου εργασίας τους, ενδέχεται να απαιτείται χρόνος προετοιμασίας των εργαζομένων**, πριν την ανάληψη υπηρεσίας και μετά την λήξη της [π.χ. είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αλλαγή ενδυμασίας εφόσον αυτή απαιτείται λόγω της θέσης/καθηκόντων εργασίας, μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας, πλύσιμο μετά την ολοκλήρωση της εργασίας κ.λ.π, (ΑΠ 317/ 65)].

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- Στην περίπτωση που ισχύει κάτι τέτοιο, ο χρόνος αυτός, ο οποίος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και συνεπώς η σήμανση της ψηφιακής κάρτας για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων και δεν δύναται να υπερβαίνει τα 10' λεπτά (εκτός αν απαιτείται μεγαλύτερος χρόνος προετοιμασίας που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και μπορεί να αποδειχτεί κατά την ελεγκτική διαδικασία), τόσο προ της έναρξης όσο και μετά τη λήξη, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα:
- ✓ κατά την έναρξη της εργασίας, μετά το πέρας της ολοκλήρωσης του χρόνου προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας και
  - ✓ κατά την λήξη της εργασίας, πριν την έναρξη του χρόνου προετοιμασίας για αποχώρηση,

**2.2.5.3. Συνοπτικά και συγκριτικά χρόνος προετοιμασίας για κλάδο Βιομηχανίας και Κλάδους υπηρεσιών διαμονής τουρισμού και Επισιτισμού**

Κλάδος	Χρόνος προετοιμασίας σε λεπτά	Παρατηρήσεις
Βιομηχανίας	δεν δύναται να υπερβαίνει τα 30' λεπτά	α) κατά την έναρξη της εργασίας και κατά την λήξη
Διαμονή τουρισμού	δεν δύναται να υπερβαίνει τα 10' λεπτά	β) εκτός αν απαιτείται μεγαλύτερος χρόνος προετοιμασίας που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και μπορεί να αποδειχτεί κατά την ελεγκτική διαδικασία
Εστίασης	δεν δύναται να υπερβαίνει τα 10' λεπτά	

Πίνακας 32

**2.2.5.4. Δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών**

Ο ν. 5053/2023 δίνει πλέον τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις/εργοδότες που το επιθυμούν, να κάνουν χρήση της δυνατότητας υιοθέτησης απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών για τους εργαζομένους τους.

Συγκεκριμένα, με το άρθρο 22 του ν.5053/2023 εισάγεται η δυνατότητα για τις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, εφόσον το επιθυμούν, να μην καταχωρίζουν εκ των προτέρων τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Εφόσον οι επιχειρήσεις κάνουν χρήση αυτής της επιλογής, υποχρεούνται:

- α) να δηλώνουν, **έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος ημερολογιακού μήνα**, στην «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» ότι για το επομενο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός ημερολογιακού μήνα, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές

του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών απολογιστικά, εντός του ίδιου μήνα.

- β) να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές, έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από τον μήνα πραγματοποίησής τους.

**Παράδειγμα:** Έστω ότι επιχείρηση επιθυμεί να κάνει χρήση του απολογιστικού συστήματος από τον μήνα Απρίλιο και μετά. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να μπει στο σύστημα μέχρι την τελευταία ημέρα του μηνός Μαρτίου και να δηλώσει ότι από την 1η Απριλίου θα καταχωρίζει τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών απολογιστικά. Εν συνεχεία, θα πρέπει να μπει μέχρι το τέλος του μηνός Μαΐου και να καταχωρίσει τυχόν αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωρίες που έλαβαν χώρα κατά τον μήνα Απρίλιο. Αντιστοίχως για τον μήνα Μάιο, θα πρέπει να μπει μέχρι το τέλος Ιουνίου και να καταχωρίσει τυχόν αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωρίες που έλαβαν χώρα κατά τον Μάιο και ούτω καθεξής. Η εν λόγω επιχείρηση έχει τη δυνατότητα, εφόσον το επιθυμεί, να επιλέγει κάθε μήνα διαφορετικό σύστημα (είτε προαναγγελτικό, είτε απολογιστικό) καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών.

**Επισημαίνεται ότι δεν επιτρέπεται η εναλλαγή μεταξύ των δύο συστημάτων εντός του ίδιου μήνα.**

Επισημαίνεται βέβαια ότι και στην περίπτωση απολογιστικής δήλωσης:

- α) απαιτείται ένας αρχικός προγραμματισμός από τις επιχειρήσεις (π.χ. σε επίπεδο εβδομάδας ή μήνα) ώστε να υφίσταται ένα αρχικό δηλωθέν ωράριο.
- β) εάν βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας (με την επιφύλαξη τυχόν υπέρβασης των 3 μονών χτυπημάτων), ή εάν υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά την λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η παραμονή εργαζομένων σε κοινόχρηστους χώρους της επιχείρησης, όπως αποδυτήρια, κυλικεία, γυμναστήρια, αίθουσες ψυχαγωγίας, πριν την έναρξη ή μετά την λήξη της εργασίας τους, αποτελεί θέμα που άπτεται της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της εκάστοτε επιχείρησης και νομίμως γίνεται, αλλά σε περίπτωση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, το βάρος της απόδειξης, ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι παραμένουν στην επιχείρηση, χωρίς να εργάζονται, βαρύνει τον εργοδότη.

**Ευνόητο είναι ότι οι επιχειρήσεις/ εργοδότες που έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα, έχουν τη δυνατότητα εφόσον το επιθυμούν να επανέλθουν στο προαναγγελτικό σύστημα, αλλά και πάλι θα πρέπει να μπουν στο ΕΡΓΑΝΗ II και να το δηλώσουν πριν από την έναρξη του ημερολογιακού μήνα κατά τον οποίο θέλουν να επανέλθουν στην προαναγγελτική διαδικασία.**

### **2.2.5.5. Ελλείψεις σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας εργασίας ή μη έγκαιρη υποβολή σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας από την επιχείρηση στο ΕΡΓΑΝΗ II**

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας και θα πρέπει να υφίσταται πάντα, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους που έχουν σχέση με την φύση ή με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

(Οι περιπτώσεις δικαιολογημένης μη σήμανσης κάρτας αναλύονται στην ενότητα 5 που ακολουθεί).

Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου αλλά η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή της και την ορθή χρήση της από τον εργαζόμενο, την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της ενημέρωσης του ΕΡΓΑΝΗ βαρύνει τον εργοδότη.

Υπό αυτό το πρίσμα εξετάζονται ενδεικτικά οι ακόλουθες περιπτώσεις.

#### **α) Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο**

Όπως προαναφέρθηκε, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να τηρείται. Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με το οποίο «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του».

Ωστόσο είναι πιθανόν, από αμέλεια να μην χτυπηθεί η κάρτα κάποιου εργαζομένου κατά την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας του. Δεδομένου ότι ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πιθανό, και στα πλαίσια της καλής πίστης, είναι σκόπιμο να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.

#### **β) Άρνηση Σήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας ή συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας**

Προκειμένου να αποκλειστεί η άρνηση σήμανσης ή η συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της ψηφιακής κάρτας από τους εργαζομένους, οι επιχειρήσεις/ εργοδότες έχουν τη δυνατότητα:

- Είτε να συμπεριλάβουν τη σχετική υποχρέωση στη σύμβαση των εργαζομένων,
- Είτε, εφόσον έχουν καταρτισμένο Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, να υφίσταται σχετική πρόβλεψη περί υποχρέωσης τήρησης του ωραρίου από τους εργαζομένους στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου της επιχείρησης.

Σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν είναι επιτρεπτά τα ακόλουθα:

I. Η μονομερής χρέωση ημερών αδείας ή ο συμψηφισμός των αποδοχών των εργαζομένων, από τους εργοδότες λόγω μη ορθής χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας και II. Το κλείσιμο της ημερήσιας χρονοπαρουσίας μονομερώς από τον εργοδότη (forced clock-out).

Επίσης, η επαναλαμβανόμενη μη υποβολή δηλώσεων έναρξης και λήξης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ συνιστά αιτία ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας (risk analysis).

### **γ) Μη υποβολή ή εκπρόθεσμη υποβολή σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας από την επιχείρηση στο ΕΡΓΑΝΗ II**

Για τις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η υποχρέωση διαβίβασης των σημάνσεων του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας, δηλ. της έναρξης και της λήξης της εργασίας των εργαζομένων, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, βαρύνει τον Εργοδότη.

Η δήλωση γεγονότος έναρξης/λήξης ψηφιακής κάρτας εργασίας, πρέπει να υποβάλλεται με μέγιστο χρόνο καθυστέρησης (γεγονότος έναρξης / λήξης) 15' Λεπτών. Το χρονικό περιθώριο υποβολής αφορά κάθε τόπο υποβολής που έχει επιλέξει ο εργοδότης, είτε με συμπλήρωση της Φόρμας, είτε με εισαγωγή XML, είτε με την υποβολή μέσω API είτε με το Card Scanner.

Επιπλέον, δεν επιτρέπεται, η εκπρόθεσμη δήλωση γεγονότος έναρξης / λήξης ψηφιακής κάρτας εργασίας. Η αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης επιτρέπεται ΜΟΝΟ σε περιπτώσεις γεγονότος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη και εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και αφορά στους παρακάτω λόγους:

- Πρόβλημα στα Συστήματα του Εργοδότη ή
- Πρόβλημα στην Ηλεκτροδότηση/Τηλεπικοινωνίες ή
- Πρόβλημα Σύνδεσης με το ΠΣ Εργάνη

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί στις εξής ενέργειες:

- α) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας για το πρόβλημα με την έναρξη και την λήξη της κατάστασης ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.
- β) Να μπει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και να κάνει εκπρόθεσμη δήλωση αποστέλλοντας παράλληλα τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, για το διάστημα που δεν είχε τη δυνατότητα να το κάνει, εφόσον αυτό είναι εφικτό.

Ως προς τον τρόπο ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι γίνεται με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως για παράδειγμα email, SMS κ.α.

Ως προς τον χρόνο αρχικής ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι είναι άμεσος σε σχέση με το ίδιο το γεγονός που σημαίνει ότι η ειδοποίηση πραγματοποιείται όταν αυτό καταστεί δυνατό και όχι αργότερα από το ίδιο 24ωρο της αυτής εργάσιμης ημέρας που το γεγονός έλαβε χώρα. Ο λόγος προς τούτο είναι για να μην υπάρχουν καταχρήσεις ως προς τα πραγματικά γεγονότα ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας.

#### **2.2.5.6. Περιπτώσεις δικαιολογημένης μη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας**

Παρότι, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί υποχρέωση όλων των εργαζομένων που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, υφίστανται περιπτώσεις όπου η μη σήμανση θεωρείται δικαιολογημένη και σε περίπτωση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, δεν επιφέρει κυρώσεις. Οι περιπτώσεις αυτές εξειδικεύονται ως εξής:

##### **I. Εργαζόμενοι με τηλεργασία**

Ο Μηχανισμός της Ψηφιακής κάρτας, στην παρούσα φάση, εφαρμόζεται μόνο για εργαζόμενους με φυσική παρουσία στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης και συνεπώς οι εργαζόμενοι που εργάζονται με τηλεργασία δεν έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται με το συγκεκριμένο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Συνεπώς, αν η επιχείρηση έχει υποβάλει δήλωση ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην οποία, κατά συγκεκριμένη χρονική περίοδο ή κατά συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται σε τηλεργασία, η μη σήμανση της κάρτας τους κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο ή κατά τις συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, θεωρείται δικαιολογημένη και δεν επιφέρει κυρώσεις.

Υπάρχει ωστόσο και η περίπτωση όπου κάποιοι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργαστούν με φυσική παρουσία ορισμένο χρονικό διάστημα μιας ημέρας και με τηλεργασία κατά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της ίδιας ημέρας. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δίνεται η δυνατότητα πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας, για την περίπτωση όπου κάποιος δεν ξεκινά ή δεν ολοκληρώνει την εργασία του στον ίδιο τόπο παροχής εργασίας. Στην περίπτωση αυτή αν π.χ. ένας εργαζόμενος ξεκινήσει να εργάζεται με τηλεργασία και ολοκληρώσει την εργασία του με φυσική παρουσία στον τόπο παροχής εργασίας της επιχείρησης ή το αντίστροφο, οφείλει κατά την είσοδο και κατά την έξοδο από τον χώρο παροχής εργασίας με φυσική παρουσία να σημάνει την ψηφιακή του κάρτα.

##### **II. Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας**

**A. Υπάρχουν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων οι οποίοι, βάσει της φύσης του αντικειμένου εργασίας τους (π.χ. περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί, εργαζόμενοι που επισκέπτονται τους πελάτες του εργοδότη τους, διαφημιστές κλπ.) δεν έχουν έναν σταθερό τόπο παροχής εργασίας αλλά είναι αναγκασμένοι να**



μετακινούνται τακτικά από τον έναν τόπο παροχής εργασίας στον άλλο, κατά την διάρκεια της ημέρας.

Δεδομένης της αντικειμενικής δυσκολίας που υφίσταται για την σήμανση της ψηφιακής κάρτας των εν λόγω εργαζομένων σε κάθε σημείο που μπορεί να βρίσκονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, είναι σκόπιμη η αντιμετώπιση τους με τον ίδιο τρόπο που αντιμετωπίζονται και οι εργαζόμενοι με τηλεργασία.

Συνεπώς, οι συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων δεν θα έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται εκτός του σταθερού τόπου παροχής εργασίας της επιχείρησης και μετακινούνται τακτικά και εντός της ίδιας ημέρας από το ένα σημείο στο άλλο. Ωστόσο, κατά τις ημέρες που προσέρχονται στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ακόμη και μετά την έναρξη της απασχόλησης τους, υποχρεούνται να σημάνουν την ψηφιακή τους κάρτα.

Στην προκείμενη περίπτωση, κατά την οποία δεν υφίσταται σήμανση κάρτας κατά την έναρξη, ή/και κατά τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων αυτών με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, θα τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας και η μη σήμανση της κάρτας τους κατά τις συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, θα θεωρείται δικαιολογημένη και δεν θα επιφέρει κυρώσεις.

**Β. Αντιθέτως, αν οι εργαζόμενοι των εν λόγω κατηγοριών έχουν σταθερό τόπο παροχής εργασίας, εκτός των κτιριακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης/εργοδότη αλλά σε χώρο που έχει διατεθεί στην επιχείρηση/εργοδότη για αποκλειστική χρήση από αυτήν μέσω μίσθωσης, π.χ. πωλητές μιας συγκεκριμένης επιχείρησης που εργάζονται σταθερά σε shop-in-a-shop άλλης επιχείρησης, τεχνικοί επιχείρησης που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σταθερά στην έδρα άλλης επιχείρησης αλλά σε χώρο που έχει μισθωθεί και χρησιμοποιείται αποκλειστικά από την επιχείρηση/εργοδότη τους, τότε η υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας για τις εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων δεν αίρεται και αυτοί είναι υποχρεωμένοι να σημαίνουν κάρτα στον τόπο όπου σταθερά παρέχουν τις υπηρεσίες τους.**

### III. Διευθυντικά Στελέχη

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας, ή διεύθυνσης, ή εμπιστευτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υπ.αριθμ. 90972/15-11-2021 Υ.Α, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τις υπ.αριθμ. 113169/27.12.2023 Υ.Α και 24595/28-03-2024 όμοια απόφαση, απογράφονται κανονικά στην διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Για τους εν λόγω εργαζόμενους απαιτείται η υποβολή Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας καθώς και η συμπλήρωση: Ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας:[ΝΑΙ]- Κάρτα Εργασίας: [ΝΑΙ] ΑΛΛΑ δεν απαιτείται Ψηφιακό Ωράριο και Δήλωση Έναρξης - Λήξης Ψηφιακής Κάρτας.

Συνεπώς, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι εξαιρούνται από την υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, εφόσον από την ατομική σύμβαση εργασίας τους και από τον τρόπο που είναι δηλωμένοι στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ προκύπτει ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω Υ.Α.

Επιπρόσθετα και προς επίλυση ζητημάτων που προκύπτουν για το πότε ένας εργαζόμενος εμπίπτει στη κατηγορία των διευθυντικών στελεχών έχει εκδοθεί η αριθμ. πρωτ. οικ. 3202/14.01.2022 διευκρινιστική εγκύκλιος στην οποία παρατίθεται σχετική περιπτωσιολογία.

Για παράδειγμα, ο χαρακτηρισμός ενός εργαζόμενου στην εστίαση ως αρχιμάγειρα (chef) μπορεί να μην αρκεί από μόνη του για να χαρακτηριστεί ως διευθυντικό στέλεχος.

Ευνόητο είναι ότι εφόσον δεν πληρούνται τα ανωτέρω, σε περίπτωση που βρεθούν εργαζόμενοι να απασχολούνται στον χώρο παροχής εργασίας του εργοδότη χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής τους κάρτας, θα επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

#### **2.2.5.7. Επιχειρήσεις με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας**

Σχετικά με ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων (πχ. υπηρεσίες τροφοδοσίας εκδηλώσεων- catering) που εκ της φύσεως της δραστηριότητάς τους, αλλά και εκ των περιστάσεων γενικότερα, ως επί το πλείστον οι εργαζόμενοι δεν έχουν φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις ή στην έδρα της επιχείρησης διευκρινίζεται ότι προκειμένου να εφαρμοστεί με αξιόπιστο, διαφανή και ελέγξιμο τρόπο, η εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ο τόπος παροχής εργασίας, στον οποίο οφείλουν να διαθέτουν και να ενεργοποιούν το σύστημα ψηφιακής κάρτας για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία, συνδέεται αποκλειστικά και άρρηκτα με τον εκάστοτε χώρο παροχής της υπηρεσίας.

Ευνόητο, λοιπόν είναι ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα οπουδήποτε οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με φυσική παρουσία, είτε πρόκειται για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που τους απασχολεί, είτε πρόκειται για οποιοδήποτε άλλο χώρο (επαγγελματικό ή/και ιδιωτικό) στον οποίο παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες. Σε αντίθετη περίπτωση, θα επιβάλλονται κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας.

#### **2.2.5.8. Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας για εργαζόμενους με Δανεισμό**

Όπως έχει καταστεί σαφές, η υποχρέωση των επιχειρήσεων που είναι ενταγμένες στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας να διαθέτουν και να ενεργοποιούν ψηφιακή κάρτα για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, συμπεριλαμβάνει και τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού.

Ως **δανεισμός ορίζεται η τριμερής σχέση**, κατά την οποία ο αρχικός εργοδότης παραχωρεί (δηλαδή δανείζει) τις υπηρεσίες του εργαζόμενου του, με τη συγκατάθεση του τελευταίου, σε τρίτο εργοδότη για κάποιο χρονικό διάστημα και με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του και κάτω από τη δική του ευθύνη, χωρίς όμως να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του εργαζομένου με τον αρχικό εργοδότη.

Δεδομένου ότι, κατά την διάρκεια του δανεισμού, ο τρίτος (έμμεσος) εργοδότης είναι αυτός που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα και συνεπώς καθορίζει τους ουσιαστικούς και τυπικούς όρους εργασίας του εργαζομένου, δηλαδή το είδος και τον τόπο εργασίας, ασκεί έλεγχο και εποπτεία σ' αυτόν και ρυθμίζει τα χρονικά όρια εργασίας του, ο έμμεσος εργοδότης είναι και αυτός που, κατά τη διάρκεια του δανεισμού, υποχρεούται να τηρεί τους αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, π.χ. τις διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και τις υπερωρίες, τις διατάξεις για την εργασία Κυριακών/ αργιών κ.ο.κ. και δεσμεύεται για την παροχή αμοιβής για πρόσθετη εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και απασχόληση κατά ημέρα Κυριακή ή ημέρες αργίας, καθώς και για τήρηση των διατάξεων περί χρονικών ορίων εργασίας.

Ως εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι ο έμμεσος εργοδότης είναι αυτός ο οποίος βαρύνεται με την υποχρέωση εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σε περίπτωση που η επιχείρηση του εντάσσεται, με βάση τον κύριο ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Το ίδιο ισχύει και όταν ο έμμεσος εργοδότης απασχολεί εργαζόμενους μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

Αντιστρόφως εφόσον ο έμμεσος εργοδότης είναι επιχείρηση που ο κύριος ΚΑΔ της δεν περιλαμβάνεται στους υπόχρεους για τήρηση του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας, οι εργαζόμενοί του καθώς και αυτοί που έχουν παραχωρηθεί σε αυτόν μέσω δανεισμού, δεν έχουν υποχρέωση να διαθέτουν και να ενεργοποιούν ψηφιακή κάρτα εργασίας ακόμα και αν οι τελευταίοι, είναι εργαζόμενοι επιχείρησης - εργοδότη που έχει ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

#### **2.2.5.9. Ομαδάρχες/κοινοτάρχες παιδικών κατασκηνώσεων**

Οι ομαδάρχες/κοινοτάρχες παιδικών κατασκηνώσεων, απασχολούνται με καθεστώς είτε μερικής, είτε πλήρους απασχόλησης. Όταν δε η απασχόληση είναι πλήρης, απασχολούνται κατεξοχήν πρωί - απόγευμα, και με διακεκομμένο (σπαστό) ωράριο, καθώς κατά τις πρωινές και απογευματινές ώρες συνοδεύουν παιδιά στις δραστηριότητές τους, ενώ αναπαύονται κατά τις μεσημβρινές και τις βραδινές ώρες, οπότε και δεν υπάρχουν δραστηριότητες για τα παιδιά.

Συνεπώς, οι εν λόγω εργαζόμενοι, για τις ώρες που συνοδεύουν τα παιδιά στις δραστηριότητές τους, έχουν σταθερό ωράριο εργασίας, το οποίο δηλώνεται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ στην Ψηφιακή Οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Τις υπόλοιπες ώρες, που οι ομαδάρχες/κοινοτάρχες βρίσκονται στο χώρο της κατασκηνώσης χωρίς να υποχρεούνται ωστόσο να έχουν σε εγρήγορση τις σωματικές

ή τις πνευματικές τους δυνάμεις, τελούν σε καθεστώς μη γνήσιας (απλής) ετοιμότητας για εργασία και ως εκ τούτου δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί ωραρίου.

Συνεπώς, για τους ομαδάρχες/ κοινοτάρχες θα πρέπει να υφίστανται σημάνσεις κάρτας κατά τις ώρες, που με βάση την σύμβασή τους, και το δηλωμένο ωράριο στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας, εργάζονται.

Κατ' επέκταση, οι εν λόγω εργαζόμενοι εξαιρούνται από την υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας κατά τις ώρες που τελούν σε καθεστώς μη γνήσιας (απλής) ετοιμότητας,

Επομένως, οι εν λόγω εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν:

- Δύο (2) σημάνσεις κάρτας [μια (1) κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου και μια (1) κατά τη λήξη αυτού] αν απασχολούνται με συνεχές ωράριο εργασίας (ισχύει τόσο για τους εργαζόμενους πλήρους όσο και για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης),

- Τέσσερις (4) σημάνσεις κάρτας [μια (1) κατά την έναρξη και μια (1) κατά τη λήξη του πρώτου τμήματος του ωραρίου τους και αντίστοιχα μια (1) κατά την έναρξη και μια (1) κατά τη λήξη του τελευταίου τμήματος του ωραρίου τους], αν απασχολούνται με διακεκομμένο ωράριο εργασίας (ισχύει για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης).

### **2.3. Ψηφιακή κάρτα εργασίας: Συνοπτικός οδηγός από το myErgani - Εισαγωγή**

Από την 21<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2025, είναι διαθέσιμος ένας χρηστικός και συνοπτικός Οδηγός για την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις που υπόκεινται στην εφαρμογή της.

Για πρώτη φορά **καταγράφεται ψηφιακά όλο το ισχύον θεσμικό πλαίσιο** που ρυθμίζει την ψηφιακή κάρτα εργασίας παρέχοντας

- στοχευμένα και
- εξειδικευμένα πληροφόρηση ανά κλάδο επιχειρήσεων (τράπεζες, supermarkets, εταιρείες φύλαξης, εταιρείες ιδιωτικής ασφάλισης, φορείς του δημοσίου, βιομηχανία, λιανεμπόριο, τουρισμός, εστίαση),
- **με ρητή αναφορά και στο προβλεπόμενο κυρωτικό πλαίσιο.**

Ο νέος ηλεκτρονικός αυτός Οδηγός Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας **αποσκοπεί:**

- στην συστηματοποίηση της ισχύουσας νομοθεσίας και

- στην κάλυψη όλων των κρίσιμων ερωτημάτων που τίθενται από τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους για τον θεσμό της ψηφιακής κάρτας.

Εκτός από την **επίλυση πρακτικών θεμάτων** όπως:

- η εγκατάσταση και ενεργοποίηση της εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εντός των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων,
- οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ανατρέξουν στον Οδηγό για να διευκρινίσουν θέματα που αφορούν τις προβλέψεις του θεσμικού πλαισίου για ζητήματα όπως
  - η ευέλικτη προσέλευση και
  - το απολογιστικό σύστημα,
  - οι ειδικοί κανόνες οριζόντιας εφαρμογής και οι οριζόντιες εξαιρέσεις.

Ο Οδηγός Ψηφιακής Κάρτας που είναι διαθέσιμος στο [psifiakikarta.gov.gr](http://psifiakikarta.gov.gr) **θα επικαιροποιείται:**

- κάθε φορά που ένας νέος κλάδος εντάσσεται στην εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας και
- κάθε φορά που υπάρχει αλλαγή στη νομοθεσία ή
- εκδίδεται σχετική Υπουργική Απόφαση ή/και διευκρινιστική εγκύκλιος.

## ΜΕΡΟΣ Α΄

### Α. Τι είναι η Ψηφιακή Κάρτα

Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι ένας μηχανισμός που **θεσμοθετήθηκε με το ν. 4808/2021 με σκοπό:**

- αφενός τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω της καθημερινής και άμεσης κοινοποίησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ της έναρξης και λήξης της εργασίας του και
- αφετέρου τη διαφάνεια στους ελέγχους από την Επιθεώρηση Εργασίας και κατ' επέκταση την αντιμετώπιση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής.

Η μέτρηση του χρόνου εργασίας, που πραγματοποιείται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, περιορίζεται (μέχρι την ολοκλήρωση της πλήρους εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας στο σύνολο των επιχειρήσεων-εργοδοτών της χώρας) **μόνο στην μέτρηση του χρόνου κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι των ενταγμένων επιχειρήσεων απασχολούνται με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης.**

Μέσω **της απογραφικής διαδικασίας** οι εργαζόμενοι εντάχθηκαν στη Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και πλέον η υποχρέωση παρακολούθησης του ωραρίου εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ γίνεται με τη διαδικασία της Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας.

## Εγκατάσταση και ενεργοποίηση

Για τις επιχειρήσεις που βάσει σχετικών υπουργικών αποφάσεων, εντάσσονται στο Μηχανισμό της Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, η πρώτη ενέργεια που πρέπει να κάνουν προκειμένου να είναι νόμιμες και να αποφύγουν τις διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας είναι να προβούν άμεσα σε εγκατάσταση και ενεργοποίηση του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Η διαδικασία εγκατάστασης και ενεργοποίησης του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας θα πρέπει να ξεκινήσει **αμέσως μετά την ημερομηνία ένταξης και να έχει ολοκληρωθεί το αργότερο μέχρι την ημερομηνία έναρξης επιβολής κυρώσεων**. Σα βήματα που απαιτούνται για την εγκατάσταση και ενεργοποίηση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας περιγράφονται αναλυτικά στον πρακτικό οδηγό. [ΣΣ <https://psifiakikarta.gov.gr/psifiaki-karta-ergasias/>]

## Β. Νομικό Πλαίσιο

### Α) Πρωτογενές Δίκαιο

#### Νόμος 4808/2021

- Άρθρο 74: Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας
- Άρθρο 79: Εξουσιοδοτικές διατάξεις

#### Νόμος 5053/2023

- Άρθρο 22: Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013.

### Β) Δευτερογενής Νομοθεσία

- Υπουργική Απόφαση 49758/2022 (ΥΕΚ Β' 2668/31.05.2022)
- Υπουργική Απόφαση 80016/2022 (ΥΕΚ Β' 4629/01.09.2022)
- Υπουργική Απόφαση 113169/2023 (ΥΕΚ Β' 7421/28.12.2023)
- Υπουργική Απόφαση 24595/2024 (ΥΕΚ Β' 1966/29.03.2024)
- Υπουργική Απόφαση 44485/2024 (ΥΕΚ Β' 5151/11.09.2024)

### Γ) Εγκύκλιες οδηγίες

- Εγκύκλιος 37271/21.06.2024

## Γ. Χρονοδιάγραμμα Ένταξης Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας στη Ψηφιακή Κάρτα

- Το σύνολο των Τραπεζών της χώρας εντάχθηκε από 01.07.2022.
- Τα Σούπερ Μάρκετ με περισσότερους από 250 εργαζόμενους εντάχθηκαν από 01.07.2022.
- Οι εταιρείες φύλαξης εντάχθηκαν από 16.02.2023
- Οι εταιρείες ιδιωτικής ασφάλισης εντάχθηκαν από 16.02.2023.
- Οι εταιρείες: ΟΣΕ Α.Ε., ΕΡΓΟΣΕ, Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε, ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΟΣΕΘ, ΟΑΣΘ, Αττικό μετρό Α.Ε., Κτιριακές Υποδομές Α.Ε., Εγνατία Οδός Α.Ε., ΕΤΔΑΠ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

και ΕΛΣΑ, καθώς και τη Hellenic Train και την Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού, εντάχθηκαν από 22.03.2023.

- Οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας εντάχθηκαν πιλοτικά από 01.01.2024 και με πλήρη εφαρμογή από 01.07.2024.
- Οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου εντάχθηκαν πιλοτικά από 01.01.2024 και με πλήρη εφαρμογή από 01.07.2024.
- Οι επιχειρήσεις που ανήκουν στις υπηρεσίες διαμονής στον κλάδο του τουρισμού εντάχθηκαν πιλοτικά από 11.09.2024 και με πλήρη εφαρμογή από 01.03.2025.
- Οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα στον κλάδο της εστίασης εντάχθηκαν πιλοτικά από 11.09.2024 και με πλήρη εφαρμογή από 01.03.2025.

## Δ. Ευέλικτη προσέλευση & Απολογιστικό Σύστημα

### 1) Ευέλικτη προσέλευση Εργαζομένων

Για όσες επιχειρήσεις είναι ενταγμένες στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας και έχουν προβεί σε ενεργοποίηση της κάρτας, **δίνεται η δυνατότητα, κατόπιν ρητής συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο** (η οποία αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέσο) **για ευέλικτη προσέλευση μέχρι 120 λεπτά**, η οποία εκκινεί από τη δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στη ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και εντεύθεν.

Η ευέλικτη προσέλευση πρέπει να έχει δηλωθεί από τον εργοδότη ως επιλογή -για κάθε εργαζόμενο- στο ΕΡΓΑΝΗ προκειμένου να ενεργοποιηθεί η εφαρμογή της ευέλικτης προσέλευσης.

Μέσω αυτής της δυνατότητας επιτυγχάνεται η μείωση του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων, καθώς δεν υπάρχει υποχρέωση μεταβολής του ωραρίου των εργαζομένων σε περίπτωση που η άφιξη τους και η έναρξη της εργασίας τους λαμβάνει χώρα εντός του διαστήματος της συμφωνηθείσας και δηλωθείσας στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας ευέλικτης προσέλευσης, αρκεί να υφίσταται χτύπημα της ψηφιακής κάρτας κατά την έναρξη και κατά τη λήξη της εργασίας.

**Μια συμφωνημένη ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών δεν συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να προσέλθει και να σημάνει την κάρτα του πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου**, δηλαδή για παράδειγμα στις 8:30 αντί για τις 9:00.

Στην προκειμένη περίπτωση, **αν υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας και δεν έχει προηγηθεί μεταβολή του δηλωθέντος ωραρίου**

- είτε με Σταθερό
- είτε με Μεταβαλλόμενο/Τροποποιούμενο ανά ημέρα

**πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (εφόσον η επιχείρηση έχει επιλέξει το προαναγγελτικό σύστημα), αυτό θεωρείται αναντιστοιχία μεταξύ**

δηλωθέντος ωραρίου και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και εφόσον διαπιστωθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, δύναται να επιβληθούν κυρώσεις.

## 2) Δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρησης αλλαγών ωραρίου οργάνωσης του χρόνου εργασίας και υπερωριών

Από 01.07.2024 **στις επιχειρήσεις που είναι ενταγμένες στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας και έχουν προβεί σε ενεργοποίηση της κάρτας**, πέραν της δυνατότητας επιλογής του προαναγγελτικού συστήματος, δηλαδή προδήλωσης αλλαγών ή τροποποίησης του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων, **υπάρχει πλέον η δυνατότητα επιλογής του απολογιστικού συστήματος αρκεί να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά την έναρξη και λήξη της εργασίας** [ΣΣ άρθρο 22 του Ν.5053/2023].

Μέσω αυτής της δυνατότητας επιτυγχάνεται η μείωση του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, εφόσον οι επιχειρήσεις κάνουν χρήση του απολογιστικού συστήματος, υποχρεούνται:

- α) να δηλώνουν, έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος ημερολογιακού μήνα, στην «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών», [ΣΣ μέσω της εφαρμογής του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II: **Δήλωση Εξαιρέσης από την Υποχρέωση Προαναγγελίας**] ότι για το επόμενο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός ημερολογιακού μήνα, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών απολογιστικά.
- β) να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές, έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα, από τον μήνα πραγματοποίησής τους. [ΣΣ Μέσω των εφαρμογών του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II: **Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας, Μεταβαλλόμενο / Τροποποιούμενο ωράριο (ανά Ημέρα) αλλά απολογιστικά, Υπερωρίες αλλά απολογιστικά, Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό)**].

Διευκρινίζεται ότι δεν νοείται ως αλλαγή ή τροποποίηση του χρόνου εργασίας ενδεχόμενη μετατόπιση της έναρξης και λήξης του ωραρίου λόγω ευέλικτης προσέλευσης. Πχ. Δεν νοείται ως αλλαγή του ωραρίου σε περίπτωση προδηλωμένου ωραρίου 09:00-17:00 με ευέλικτη προσέλευση 60 λεπτών, η άφιξη στις 9:53 και η αποχώρηση στις 17:53.

Επισημαίνεται ότι:

- α) απαιτείται ένας αρχικός προγραμματισμός από τις επιχειρήσεις (π.χ σε επίπεδο εβδομάδας ή μήνα) ώστε να υφίσταται ένα αρχικό δηλωθέν ωράριο.



- **β) εάν βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ή εάν υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά την λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας. [ΣΣ Η εγκύκλιος λαμβάνει υπόψη και τα 3 ορφανά χτυπήματα βλέπε παραπάνω 1.1 και 1.2]**

Οι επιχειρήσεις που έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα, έχουν τη δυνατότητα εφόσον το επιθυμούν να επανέλθουν στο προαναγγελτικό σύστημα, με σχετική δήλωση στο ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν από την έναρξη του ημερολογιακού μήνα κατά τον οποίο θέλουν να επανέλθουν στην προαναγγελτική διαδικασία.

## **Ε. Ειδικοί κανόνες οριζόντιας εφαρμογής**

### **1) Αλλαγή κύριου ΚΑΔ μετά την ένταξη του κλάδου**

Επιχειρήσεις που άλλαξαν κύριο ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS μετά την έκδοση της σχετικής υπουργικής απόφασης, εξακολουθούν να έχουν τη σχετική υποχρέωση, καθώς κρίσιμο στοιχείο για την ένταξη στο μηχανισμό είναι ο κύριος ΚΑΔ που ήταν δηλωμένος στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ κατά την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής υπουργικής απόφασης.

### **2) Πολλαπλές δραστηριότητες στον ίδιο χώρο**

Εφόσον ο κύριος ΚΑΔ επιχείρησης - εργοδότη στο TAXIS εντάσσεται στην ψηφιακή κάρτα εργασίας και εκτελούνται πολλαπλές δραστηριότητες στον ίδιο χώρο, εκ των οποίων κάποιες δεν έχουν ενταχθεί ακόμα στην ψηφιακή κάρτα, υπάρχει πλέον υποχρέωση εφαρμογής του μηχανισμού για το σύνολο των εργαζομένων τους [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

### **3) Περιθώριο ανοχής μέχρι 3 μονά χτυπήματα το μήνα ανά εργαζόμενο**

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας και θα πρέπει να υφίσταται πάντα, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους που έχουν σχέση με την φύση ή με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή και την ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο, την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της ενημέρωσης του ΕΡΓΑΝΗ και τυχόν κυρώσεις λόγω μη ορθής εφαρμογής βαρύνουν τον εργοδότη, κρίθηκε σκόπιμο και στα πλαίσια της καλής πίστης, να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.

## **ΣΤ Οριζόντιες Εξαιρέσεις από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας**

### **1) Κανόνας του κύριου ΚΑΔ**

Εφόσον ο κύριος ΚΑΔ επιχείρησης δεν ανήκει στους κλάδους που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, δεν εντάσσεται στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας το σύνολο της επιχείρησης, ακόμα και αν τα υποκαταστήματα έχουν ΚΑΔ που με βάση τις σχετικές ΥΑ εντάσσονται στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

### **2) Μηδενική Οικονομική Δραστηριότητα**

Όταν ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη στο taxis δεν παράγει οικονομική δραστηριότητα (δηλαδή αυτή είναι μηδέν) γεγονός που αποδεικνύεται από το έντυπο Ε3 και ο δευτερεύων ΚΑΔ, ο οποίος αποτελεί την κυρίαρχη οικονομικά επιχειρηματική δραστηριότητα, δεν είναι ενταγμένος ΚΑΔ [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

### **3) Φορείς του Δημοσίου**

Γενικά οι φορείς του Δημοσίου και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, εν γένει, που απασχολούν υπάλληλους Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ., εξαιρούνται από την υποχρέωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και συνεπώς και από την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, εφόσον ισχύουν για αυτούς οι ρυθμίσεις του Ενιαίου Μισθολογίου (ν. 4354/2015) και δεν έχουν εφαρμογή σε αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 58 ν. 4808/2021) [ΣΣ υπ' αριθμ 113169/2023 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)].

Η ως άνω εξαίρεση υφίσταται και στις περιπτώσεις φορέων του Δημοσίου και Νομικών Προσώπων Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, εν γένει, οι οποίοι απασχολούν υπάλληλους Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ. σε έργα/προγράμματα (λόγου χάρη Ε.Λ.Κ.Ε.) που χρηματοδοτούνται από ιδιωτικούς, διεθνείς και ίδιους πόρους, και οι πάσης φύσεως αποδοχές τους καταβάλλονται μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής [ΣΣ Εγκύκλιος 37271/21-06-2024].

### **4) Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων στους οποίους δικαιολογείται η μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας:**

#### **Διευθυντικά στελέχη**

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας, ή διεύθυνσης, ή εμπιστευτική απογράφονται στη διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας αλλά δεν απαιτείται Ψηφιακό Ωράριο και Δήλωση Έναρξης – Λήξης Ψηφιακής Κάρτας [ΣΣ Εγκύκλιος 37271/21.06.2024 και στην συνέχεια, του παρόντος, απόφαση του ΑΠ].

**Εργαζόμενοι με τηλεργασία**

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με τηλεργασία δεν έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται με το συγκεκριμένο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Σε περίπτωση ωστόσο που η εργάσιμη ημέρα ενός υπαλλήλου περιλαμβάνει εργασία τόσο με φυσική παρουσία, όσο και με τηλεργασία, ο εργαζόμενος οφείλει (για το διάστημα απασχόλησής του με φυσική παρουσία) να χτυπήσει κανονικά την ψηφιακή του κάρτα του κατά την είσοδο και την έξοδό του από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη [ΣΣ Εγκύκλιος 37271/21.06.2024].

**Εργαζόμενοι με μη σταθερό τόπο εργασίας**

- Για παράδειγμα ιατρικοί επισκέπτες, επιθεωρητές πωλήσεων, περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί, εργαζόμενοι που επισκέπτονται τους πελάτες του εργοδότη τους, διαφημιστές (κ.ά.) αντιμετωπίζονται όπως και οι εργαζόμενοι με τηλεργασία. ο Εργαζόμενοι σε «Επιχειρήσεις – Παρόχους» (Εργολάβους)
- Όταν οι εργασίες που απαιτούνται για την εκτέλεση του έργου εκτελούνται από εργαζόμενους του εργολάβου στις εγκαταστάσεις άλλου εργοδότη,
- ΔΕΝ υπάρχει υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας των εργαζομένων του εργολάβου στις εγκαταστάσεις του άλλου εργοδότη, ακόμα και αν ο εργολάβος έχει ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας [ΣΣ Εγκύκλιος 37271/21.06.2024, **ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ σε κάρτα εργασίας αν έχει χώρο μισθωμένο στην εγκατάσταση του εντολέα**].

*Οι εργάτες γης, αλιεργάτες και οι εργαζόμενοι σε οικοδομοτεχνικά έργα*

*Οι δικηγόροι που αμείβονται με πάγια αντιμισθία.*

**ΜΕΡΟΣ Β΄****Α. Τι ισχύει ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας****1) Τράπεζες**

**Ημερομηνία Ένταξης:**

01/07/2022 & 16/02/2023

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

στο Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας έχει ενταχθεί το σύνολο των τραπεζών της χώρας [ΣΣ υπ' αριθμ. 49758/2022 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 2668/31.05.2022)].

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

## 2) Super Markets

### **Ημερομηνία Ένταξης:**

Από 01/07/2022 & 16/02/2023 εντάχθηκαν οι επιχειρήσεις «Super Market» με αριθμό εργαζομένων από 250 άτομα και πάνω [ΣΣ υπ' αριθμ. 49758/2022 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 2668/31.05.2022)].

Από 01/01/2024 εντάχθηκε το σύνολο των super market της χώρας (με την ένταξη του κλάδου του λιανεμπορίου [ΣΣ υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)]).

### **Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

## 3) Εταιρείες Φύλαξης (Security)

### **Ημερομηνία Ένταξης:**

16/02/2023

### **Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

Οι επιχειρήσεις με κύρια επιχειρηματική δραστηριότητα τις εταιρίες παροχής υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας με ΚΑΔ 80.10 και 80.20 [ΣΣ υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ(ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)].

### **Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

### **Εξαιρέσεις από την υποχρέωση σήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας:**

Οι εν λόγω επιχειρήσεις αποτελούν μια ειδική κατηγορία επιχειρήσεων όπου ο τόπος παροχής εργασίας των εργαζομένων τους, στον οποίο οφείλουν να διαθέτουν και να ενεργοποιούν σύστημα ψηφιακής κάρτας για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία, δεν μπορεί παρά να συνδέεται άρρηκτα με τον εκάστοτε χώρο ή τόπο εγκατάστασης, ή την εκάστοτε γεωγραφική περιφέρεια, εντός της οποίας παρέχεται το έργο της παροχής υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας.

Συνεπώς, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας των εργαζομένων τους, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα οπουδήποτε οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με φυσική παρουσία, είτε πρόκειται για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που τους απασχολεί, είτε πρόκειται για χώρο ή είτε πρόκειται για χώρο ή τόπο εγκατάστασης άλλης επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες φύλαξης και προστασίας. Για τις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης, η υποχρέωση διαβίβασης των σημάνσεων του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας, δηλαδή της ενάρξεως και την λήξεως της εργασίας των εργαζομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, δύναται να υποβάλλεται μέχρι τις 23:59 της ημέρας που αφορούν.

## 4) Εταιρείες Ιδιωτικής Ασφάλισης

### **Ημερομηνία Ένταξης:**

16/02/2023

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

Οι επιχειρήσεις με κύρια επιχειρηματική δραστηριότητα τις ιδιωτικές ασφαλίσεις με ΚΑΔ 65.1 [ΣΣ Υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ(ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)].

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

**5) Φορείς του Δημοσίου**

Παρά την γενική εξαίρεση υπάρχει υποχρέωση Ένταξης στον Μηχανισμό και Εφαρμογής του Συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας για τις κάτωθι επιχειρήσεις ως εξής:

**Ημερομηνία Ένταξης:**

16/02/2023

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται (βάσει ΑΦΜ):**

ΟΣΕ Α.Ε., ΕΡΓΟΣΕ, Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε, ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΟΣΕΘ, ΟΑΣΘ, Αττικό μετρό, Κτιριακές Υποδομές Α.Ε., Εγνατία Οδός Α.Ε., ΕΤΔΑΠ και ΕΛΣΑ, η Hellenic Train και η Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού [ΣΣ υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)].

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της ΨΚΕ:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

**6) Βιομηχανία****Ημερομηνία πιλοτικής Ένταξης:**

01/01/2024

**Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:**

01/07/2024

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

Οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα στον κλάδο της βιομηχανίας με διψήφιο ΚΑΔ 10 έως και 33, πλην του διψήφιου 19. [ΣΣ υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)]

**Εξαιρέσεις από την ένταξη στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας:**

Οι επιχειρήσεις των οποίων η κυρίαρχη οικονομική δραστηριότητα ανήκει στον κλάδο της ενέργειας, στα πετρελαιοειδή, στα ορυχεία και στα ναυπηγεία (ανεξάρτητα αν ο ΚΑΔ είναι κύριος ή δευτερεύων), όπως αποδεικνύεται από το έντυπο Ε3.

Η εξαίρεση των ναυπηγείων συμπεριλαμβάνει και παρεμφερείς δραστηριότητες, όπως π.χ. η επισκευή και συντήρηση πλοίων, σκαφών, αεροσκαφών κλπ.

Η εξαίρεση των ορυχείων συμπεριλαμβάνει και παρεμφερείς δραστηριότητες όπως, για παράδειγμα, τα λατομεία.

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

**Χρόνος Προετοιμασίας πριν και μετά την εργασία:**

Η Βιομηχανία είναι ένας κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, στον οποίο ενδέχεται να απαιτείται χρόνος προετοιμασίας των εργαζομένων, πριν την ανάληψη υπηρεσίας και μετά τη λήξη της.

Ο χρόνος αυτός δεν δύναται να υπερβαίνει τα 30' λεπτά προ της έναρξης και τα 30' λεπτά μετά τη λήξη της εργασίας [ΣΣ Εγκύκλιος 37271/21-06-2024], δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και συνεπώς η σήμανση της ψηφιακής κάρτας για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνει χώρα:

- Κατά την έναρξη της εργασίας, μετά το πέρας της ολοκλήρωσης του χρόνου προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας και
- Κατά την λήξη της εργασίας, πριν την έναρξη του χρόνου προετοιμασίας για αποχώρηση. Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας ή ξεκινήσει να εργάζεται μετά την ολοκλήρωση της 16 προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας χωρίς να έχει σημάνει την ψηφιακή του κάρτα, θα επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες κυρώσεις.
- Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει σημάνει την κάρτα του κατά την λήξη της εργασίας του και συνεχίσει να εργάζεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας για αποχώρηση.

**7) Λιανεμπόριο****Ημερομηνία πιλοτικής Ένταξης:**

01/01/2024

**Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:**

01/07/2024

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

Οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα στον κλάδο του λιανεμπορίου με, ήτοι όλοι οι ΚΑΔ με δύο πρώτα ψηφία το 47. [ΣΣ υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)]

Για τις επιχειρήσεις αυτές, εφόσον ο κύριος ΚΑΔ επιχείρησης - εργοδότη στο TAXIS εντάσσεται στην ψηφιακή κάρτα εργασίας και εκτελούνται πολλαπλές δραστηριότητες στον ίδιο χώρο, εκ των οποίων κάποιες δεν έχουν ενταχθεί ακόμα στην ψηφιακή κάρτα, υπάρχει πλέον υποχρέωση εφαρμογής του μηχανισμού για το σύνολο των εργαζομένων τους [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

## Πιλοτική Εφαρμογή σε Τουρισμό και Εστίαση

### 8) Τουρισμός

**Ημερομηνία πιλοτικής Εφαρμογής:**

11/09/2024

**Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:**

01/03/2025

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

Οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα στις υπηρεσίες διαμονής στον κλάδο του τουρισμού ήτοι όλοι οι ΚΑΔ με δύο πρώτα ψηφία το 55, πλην του κωδικού 55.90.13 [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

Για τις επιχειρήσεις αυτές, εφόσον ο κύριος ΚΑΔ επιχείρησης - εργοδότη στο TAXIS εντάσσεται στην ψηφιακή κάρτα εργασίας και εκτελούνται πολλαπλές δραστηριότητες στον ίδιο χώρο, εκ των οποίων κάποιες δεν έχουν ενταχθεί ακόμα στην ψηφιακή κάρτα, υπάρχει πλέον υποχρέωση εφαρμογής του μηχανισμού για το σύνολο των εργαζομένων τους [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

### 9) Εστίαση

**Ημερομηνία πιλοτικής Εφαρμογής:**

11/09/2024

**Ημερομηνία πλήρους Ένταξης:**

01/03/2025

**Επιχειρήσεις που εντάσσονται:**

Οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα στις υπηρεσίες διαμονής στον κλάδο της εστίασης, ήτοι όλοι οι ΚΑΔ με δύο πρώτα ψηφία 56 [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)], ήτοι:

- το 56.1, πλην των κωδικών 56.10.11.07, 56.10.12, 56.10.12.01 και 56.10.19.09
- το 56.2, πλην του κωδικού 56.29.19
- Σο 56.3

Για τις επιχειρήσεις αυτές, εφόσον ο κύριος ΚΑΔ επιχείρησης - εργοδότη στο TAXIS εντάσσεται στην ψηφιακή κάρτα εργασίας και εκτελούνται πολλαπλές δραστηριότητες στον ίδιο χώρο, εκ των οποίων κάποιες δεν έχουν ενταχθεί ακόμα στην ψηφιακή κάρτα, υπάρχει πλέον υποχρέωση εφαρμογής του μηχανισμού για το

σύνολο των εργαζομένων τους [ΣΣ υπ' αριθμ. 44485/2024 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 5151/11.09.2024)].

**Εξαιρέσεις από την εφαρμογή του Μηχανισμού της Ψηφιακής Κάρτας:**

Παραμένουν σε ισχύ οι οριζόντιες εξαιρέσεις (βλ. «ΣΤ. Οριζόντιες Εξαιρέσεις»)

**Β. Κυρωτικό πλαίσιο– Πρόστιμα (ΣΣ συστήματος Ψηφιακής Κάρτας)**

Οι επιχειρήσεις που βάσει των σχετικών υπουργικών αποφάσεων έχουν ενταχθεί στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων.

Αν κατά την ελεγκτική διαδικασία διαπιστωθούν από την Επιθεώρηση Εργασίας παραβάσεις σχετιζόμενες με τις υποχρεώσεις που απορρέουν για τις επιχειρήσεις από τον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στην υπ' αριθμ. 80016/2022 ΥΑ διοικητικές κυρώσεις.

Οι συγκεκριμένες παραβάσεις διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

**1) Γενικές παραβάσεις με επιβολή προστίμου ανεξάρτητα από τον αριθμό διγόμενων:**

- Παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη να διαθέτει και να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας, σε πραγματικό χρόνο, ή να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα που διατίθεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, για το σύνολο των εργαζομένων του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση με φυσική παρουσία, συμπεριλαμβανόμενου και του δανειζόμενου προσωπικού.
- Παράβαση υποχρέωσης εργοδότη να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αμέσως μόλις προκύψει και μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, και η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

**ΣΣ ΟΙ διοικητικές κυρώσεις με την ΥΑ 80016/2022**

A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ
1	Παράβαση υποχρέωσης του εργοδότη να διαθέτει και να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου	<b>ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ</b> ήτοι 1.800€ - 8.000€



ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

	εργασίας, σε πραγματικό χρόνο, ή να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα που του διατίθεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, για το σύνολο των εργαζομένων του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση με φυσική παρουσία, συμπεριλαμβανόμενου και του δανειζόμενου προσωπικού.	ανάλογα με αριθμό εργαζομένων ανά ελεγχόμενη εγκατάσταση. Πίνακας 2, στην συνέχεια
2	Παράβαση υποχρέωσης εργοδότη να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση που επέλθει γεγονός ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, το οποίο εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.	<b>ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ</b>
3	Παράβαση υποχρέωσης εργοδότη να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αμέσως μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.	<b>ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ</b>
4	Παράλειψη υποχρέωσης εργοδότη να προβεί στην απογραφική διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για το σύνολο των εργαζομένων του, με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση με φυσική παρουσία συμπεριλαμβανόμενου και του δανειζόμενου προσωπικού.	<b>ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ</b>
5	Μη υποβολή δήλωσης των χορηγούμενων αδειών απογραφικά, εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί το μήνα χορήγησής τους.	<b>ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ</b> ήτοι 500€ - 3.000€ ανάλογα με αριθμό εργαζομένων ανά ελεγχόμενη εγκατάσταση. Πίνακας 2, στην συνέχεια
6	Μη υποβολή δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” απασχολούμενου.	<b>ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ</b>

Πίνακας 33

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Τα πρόστιμα ανά κατηγορία παράβασης, με βάση τον αριθμό των εργαζομένων της εγκατάστασης που διαπιστώθηκε η παράβαση:

Είδος παράβασης	ΜΙΚΡΕΣ	ΜΕΣΑΙΕΣ			ΜΕΓΑΛΕΣ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ανά ελεγχόμενη εγκατάσταση του εργοδότη					
	1-10	11-20	21-50	51-150	151-250	251 & άνω
Χαμηλές	300,00	400,00	800,00	1.000,00	1.500,00	2.000,00
Σημαντικές	500,00	800,00	1.500,00	2.000,00	2.500,00	3.000,00
Υψηλές	1.000,00	1.200,00	2.000,00	2.500,00	3.000,00	4.000,00
Πολύ υψηλές	1.800,00	2.000,00	3.000,00	4.000,00	6.000,00	8.000,00

Πίνακας 34

**2) Παραβάσεις Ατομικού Χαρακτήρα με επιβολή προστίμου ανά θιγόμενο:**

- Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας εργαζομένου. (10.500€)
- Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης (εδώ εμπίπτει και η περίπτωση των «3 ορφανών»). (3.000€).
- Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης (3.000€)
- Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο για τον οποίο δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση και η ψηφιακή κάρτα εργασίας αν και υπάρχει υποχρέωση (2.000€).
- Μη τήρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε ετών (5) ετών [ΣΣ υπ' αριθμ. 113169/2023 ΥΑ (ΦΕΚ Β' 7421/28.12.2023)] των στοιχείων του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας, εφόσον παρεμποδίζεται ο έλεγχος και η επαλήθευση οικονομικών απαιτήσεων εργαζομένου σε εν γένει εργατική διαφορά (4.000€).
- Αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο χωρίς αυτή να ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για επιχειρήσεις που έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα (10.500€) [ΣΣ άρθρο 22 του Ν.5053/2023].

Συνοπτικά:

Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	Κατηγορία	ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ	ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1	Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας εργαζομένου. <u>Η σήμανση κάρτας με λήξη βάρδιας και εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται.</u>	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	10.500€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520B)
2	Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης. ΆΛΛΗ ΩΡΑ ΛΕΕΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΛΛΑ Η ΚΑΡΤΑ [σε περίπτωση που δεν έχει επιλεγεί απολογιστική δήλωση μεταβολής ωραρίου και Υπερωριών]	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	3.000€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α περ Γ παρ.5 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520B)
3	Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης. Μη «χτύπημα κάρτας» την δηλωμένη ώρα [σε περίπτωση που δεν έχει επιλεγεί απολογιστική δήλωση μεταβολής ωραρίου και Υπερωριών].	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	3.000€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α περ Γ παρ.5 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520B)
4	Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο για τον οποίο δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση και η ψηφιακή κάρτα εργασίας αν και υπάρχει υποχρέωση. [Δηλαδή δεν	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520B)

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

	<u>έχει δηλωθεί στην απογραφική διαδικασία]</u>			
5	Μη τήρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον <del>δέκα (10)</del> πέντε (5) ετών των στοιχείων του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας, εφόσον παρεμποδίζεται ο έλεγχος και η επαλήθευση οικονομικών απαιτήσεων εργαζομένου σε εν γένει εργατική διαφορά.	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	4.000	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α περ Α παρ.3 στοιχείο 1 (γ) της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β)
6	Μη υποβολή δήλωσης στοιχείων εργασιακής σχέσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ σε περίπτωση μεταβολών στοιχείων δήλωσης πριν την εφαρμογή της μεταβολής και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 Στοιχείο Ι(γ) και ΙΙ(γ) της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β)
7	Μη υποβολής δήλωσης "Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας" μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 Στοιχείο Ι(γ) και ΙΙ(γ) της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β)

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

8	Μη υποβολής δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” πλήρως απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.	ΥΨΗΛΗ	600€	Άρθρο 74 ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520B)
	Αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο <u>χωρίς αυτή να ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για επιχειρήσεις που έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα.</u>	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	10.500€	Ν. 5053/2023 άρθρο 22

Πίνακας 35

**Παράδειγμα εφαρμογής προστίμου ανά θιγόμενο:****Δεδομένα:**

Έστω σε επιτόπιο έλεγχο, βρέθηκαν 2 εργαζόμενοι να εργάζονται και δεν είχαν σημάνει την κάρτα κατά την προσέλευση τους και δύο (2) εργαζόμενους να έχει σημάνει την κάρτα μια ώρα και 30 λεπτά αργότερα, στα πλαίσια συμφωνημένης ευέλικτης προσέλευσης 60 λεπτών, την οποία ο εργοδότης παρέλειψε να δηλώσει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με την «απογραφική διαδικασία» για τους εν λόγω εργαζόμενους.

**Στο πεδίο Ευέλικτη Προσέλευση** (είναι [0] μηδέν λεπτά, αντί του συμφωνημένου 60 λεπτά. Δεδομένου ότι το πεδίο **Κάρτα Εργασίας** ήταν **(Ναι)**.

Η εγκατάσταση απασχολεί 15 εργαζόμενους και δεν έχει επιλέξει απολογιστική δήλωση.

**Απάντηση**

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Στην περίπτωση αυτή, θα γίνει η διαπίστωση της παράβασης θα ζητηθούν εξηγήσεις και μετά τις εξηγήσεις, που δεν έγιναν δεκτές από την αρμοδία αρχή θα επιβληθούν τα παρακάτω πρόστιμα:

A/A παράβασης	Λεκτικό παράβασης	Ποσό προστίμου παράβασης ανά θιγόμενο σε €	Αριθμός θιγομένων	Ποσό επιβληθέντος προστίμου σε €
1	Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας εργαζομένου	10.500€	2	21.000€
4	Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο για τον οποίο δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση.	2.000€	2	4.000€
Σύνολο				25.000€

Πίνακας 36

**2.3.1. Εφαρμογές του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, είναι διαθέσιμες την 1.7.2024 – ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΩΡΑΡΙΩΝ & ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σήμερα κάθε υποβολή, για μεταβολές ωραρίων ή/και υπερωριακή απασχόληση γίνεται με προδήλωση.

Με την νέα εφαρμογή πέρα από αυτή την επιλογή η οποία θα παραμείνει, ο εργοδότης θα έχει την δυνατότητα

- Με την «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος μήνα, **αν για το επόμενο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός μηνός, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών:**
  - α. εκ των προτέρων και σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους ή
  - β. απολογιστικά, μετά την πραγματοποίησή τους κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 22 του ν. 5053/2023
- Με την «Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την πραγματοποίησή τους, όπως ήδη γίνεται με τους οδηγούς

Φορητών, τουριστικών λεωφορείων και ΚΤΕΛ (για τους η μεταβολή του ωραρίου και τυχόν υπερωρίες γίνεται εντός 15 ημερών από την λήξη της εβδομάδας, που έγινε η μεταβολή ή η υπερωριακή απασχόληση).

- Η Απολογιστική Δήλωση δεν ακυρώνει σε κανένα σημείο την προγραμματισμένη προδήλωση των προγραμμάτων εργασίας.

Εκτιμάται ότι, η νέα μέθοδος:

- Θα διευκολύνει τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων, που με αυτό τον τρόπο δε θα κινδυνεύουν να δεχτούν κυρώσεις για περιπτώσεις που το αρχικό δηλωμένο ωράριο των εργαζομένων δεν ταιριάζει με τις σημάνσεις της κάρτας.
- Δε θα υποχρεούνται παράλληλα να προδηλώνουν κάθε υπερωρία που πολλές φορές ούτως ή άλλως την γνωρίζουν, ούτε μπορεί να προκαθοριστεί ο χρόνος της.
- Δε θα υποχρεούνται, επίσης, να προδηλώνουν τυχόν ανάγκες έκτακτης πρόσθετης απασχόλησης.

### 2.3.2. Τρόπος εφαρμογής – Παραδείγματα

Συνεπώς **κάθε εργοδότης να δηλώσει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ**, με διαδικασία που ανακοινώθηκε και τέθηκε σε εφαρμογή, λίγες ημέρες πριν την λήξη του Ιουνίου 2024, **ότι επιλέγει την απολογιστικά την υποβολή απολογιστικά τις μεταβολές των ωραρίων και τυχόν υπερωριακή απασχόληση** και η οποία εφαρμόζεται ως εξής:

Επειδή ήταν διαθέσιμη η εφαρμογή την τελευταία εβδομάδα του Ιουνίου 2024 και αν είχαμε μέχρι τέλος Ιουνίου ενεργοποιήσει την ψηφιακή κάρτα (για κλάδους Βιομηχανίας και Λιανεμπόριο) τότε μήνα υποβολής τον Ιούλιο, κάθε εργοδότης, που έχει ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα και έκανε επιλογή απολογιστικής υποβολής έως 30.6.2024 υποχρεούται σε υποβολή Απολογιστικής Δήλωσης έως το τέλος Αυγούστου.

#### Παράδειγμα

Εργοδότης επιθυμεί να εφαρμόσει το απολογιστικό σύστημα καταχώρισης αλλαγών ωραρίου από τον μήνα Φεβρουάριο 2025 και μετά, θα πρέπει:

- i. Έως 31 Ιανουαρίου 2025, πρέπει να έχει ενταχθεί στο σύστημα της Ψηφιακής κάρτας -απαραίτητη προϋπόθεση- **να δηλώσει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II**, με την «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» ειδικότερα την εφαρμογή **του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II: Δήλωση Εξαίρεσης από την Υποχρέωση Προαναγγελίας, την βούληση για απολογιστική καταχώρηση των μεταβολών ωραρίων και υπερωριακής απασχόλησης.**
- ii. Να καταχωρήσει έως 31 Μαρτίου 2025, 30 Απριλίου 2025, 31 Μαΐου 2025 κοκ, αντίστοιχα τις αλλαγές ωραρίου και υπερωριών, για τους μήνες Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κοκ αντίστοιχα, στην «Ψηφιακή απολογιστική

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

δήλωση αλλαγών ωραρίου εργασίας, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» με τις εφαρμογές του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II: **Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας, Μεταβαλλόμενο / Τροποποιούμενο ωράριο (ανά Ημέρα) αλλά απολογιστικά,**

- iii. **Υπερωρίες αλλά απολογιστικά, Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό)**, προσαρμόζοντας τα ωράρια και τυχόν υπερωριακή απασχόληση με τα «τα κτυπήματα» της κάρτας ώστε να συμφωνεί απολύτως το ωράριο και η υπερωριακή απασχόληση με την εικόνα της ψηφιακής κάρτας.

Έστω για μια συγκεκριμένη εβδομάδα του Ιανουαρίου (Δ.13.1.2025 έως και Παρ. 17.1.2025) ο εργαζόμενος είχε δηλωθεί

- ΜΕ ΨΗΦΙΑΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ότι θα εργαστεί με ωράριο 08:00 έως 16:00,
- με την απογραφική διαδικασία
  - ✓ 5νθήμερο σύστημα απασχόλησης
  - ✓ διάλειμμα 30 λεπτά εκτός ωραρίου,
  - ✓ συμβατικές ώρες απασχόλησης 40 ώρες και
  - ✓ ευέλικτη προσέλευση 60 λεπτά.

Από τις σημάνσεις της κάρτας (ημερολόγιο) προκύπτει απασχόληση την συγκεκριμένη εβδομάδα ως εξής:

Ημέρα	Ημερομηνία	Ώρα έναρξης	Ώρα λήξης
Δευτέρα	13.1.2025	08:00	16:30
Τρίτη	14.1.2025	08:00	17:30
Τετάρτη	15.1.2025	09:00	17:30
Πέμπτη	16.1.2025	07:00	16:30
Παρασκευή	17.1.2025	08:00	19:30

Από τα παραπάνω προκύπτουν τα εξής:

Ημέρα	Ημερομηνία	Ώρα έναρξης	Ώρα λήξης	Παρατηρήσεις – Ενέργειες εργοδότη
Δευτέρα	13.1.2025	08:00	16:30	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Τρίτη	14.1.2025	08:00	17:30	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα και ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1 ώρας. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Τετάρτη	15.1.2025	09:00	17:30	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα, ΕΝΑΡΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΛΟΓΩ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 60



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

				ΛΕΠΤΩΝ και κατά συνέπεια ΛΗΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Πέμπτη	16.1.2025	07:00	16:30	Προσέλευση νωρίτερα κατά μία ώρα (δεν είναι ευέλικτη προσέλευση αυτή), επιμήκυνση με διάλειμμα και υπερεργασία. <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: μεταβολή προδηλωθέντος με πρόγραμμα ωραρίου από 08:00 – 16:00 σε 07:00 – 15:00</b>
Παρασκευή	17.1.2025	08:00	19:30	Παρατηρούμε ότι μέχρι 17:30 μαζί με διάλειμμα και υπερεργασία είναι κατά το δηλωθέν ωράριο και δύο ώρες υπερωρία από 17:30 έως 19:30. <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: θα δηλώσει ΜΟΝΟ υπερωρία από 17:30 έως 19:30, με την επιλογή ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (που αντικαθιστά το Ε8) της εφαρμογής «Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου εργασίας και υπερωριακής εργασίας».</b>

Παρακάτω το αρχικό πρόγραμμα, τα «κτυπήματα» της κάρτας και οι απολογιστικές δηλώσεις

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
Β	Γ		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΕΥΤΕΡΑ	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡΤΗ	ΠΕΜΠΤΗ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b> Ωράριο: από 08:00 έως 16:00 (16:30) Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b> Ωράριο: από 08:00 έως 16:00 (16:30) Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b> Ωράριο: από 08:00 έως 16:00 (16:30) Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b> Ωράριο: από 08:00 έως 16:00 (16:30) Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΣΑΒΒΑΤΟ	ΚΥΡΙΑΚΗ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b> Ωράριο: από 08:00 έως 16:00 (16:30) Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b> Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b> Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Τυπική εβδομάδα
			Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ «ΧΤΥΠΗΜΑ» ΚΑΡΤΑΣ			
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΕΥΤΕΡΑ	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡΤΗ	ΠΕΜΠΤΗ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: <b>09:00</b>	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: <b>07:00</b>
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>16:30</b>	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>17:30</b>	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>17:30</b>	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>16:30</b>
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΣΑΒΒΑΤΟ	ΚΥΡΙΑΚΗ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα, «χτυπήματος» κάρτας, μετά την λήξη του τυπικού ωραρίου συν το διάλειμμα. Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ</b>
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00	Ωράριο:	Ωράριο:	
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>19:30</b>			

© 2022 P.J.L labor &amp; tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ Ι ΛΙΑΖΟΣ &amp; ΣΥΝΤΕΣ ΙΚΕ

ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ & ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ 60' ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ			
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΕΥΤΕΡΑ 8.7.2024	ΤΡΙΤΗ 9.7.2024	ΤΕΤΑΡΤΗ 10.7.2024	ΠΕΜΠΤΗ 11.7.2024
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ)	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ 60')	Ωράριο: από <b>07:00</b> έως <b>15:00</b> (15:30) <b>ΑΛΛΑΓΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΛΟΓΩ ΝΩΡΙΤΕΡΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 07:00 αντί 08:00</b>
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 12.7.2024	ΣΑΒΒΑΤΟ 13.7.2024	ΚΥΡΙΑΚΗ 14.7.2024	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)	Ωράριο:	Ωράριο:	
<b>Υποβολή ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΑ Ε8</b>			
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ</b>

© 2022 P.J.L labor &amp; tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ Ι ΛΙΑΖΟΣ &amp; ΣΥΝΤΕΣ ΙΚΕ

Άλλη εκδοχή με κάποια λεπτά νωρίτερα

Ημέρα	Ημερομηνία	Ωρα έναρξης	Ωρα λήξης	Παρατηρήσεις - Ενέργειες εργοδότη
Δευτέρα	13.1.2025	07:50	16:40	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα. <b>Νέο ωράριο από 07:50 έως 15:50</b> <b>ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ</b>

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

				<b>ΝΩΡΙΤΕΡΑ 10 λεπτά &amp; ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΣΗΜΑΝΣΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)</b>
Τρίτη	14.1.2025	08:00	17:40	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα και ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1 ώρας. <b>E8 Υπερωρία για 10 λεπτά υπερωρία</b>
Τετάρτη	15.1.2025	09:00	17:30	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα, ΕΝΑΡΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΛΟΓΩ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 60 ΛΕΠΤΩΝ και κατά συνέπεια ΛΗΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Πέμπτη	16.1.2025	07:00	16:30	Προσέλευση νωρίτερα κατά μία ώρα (δεν είναι ευέλικτη προσέλευση αυτή), επιμήκυνση με διάλειμμα και υπερεργασία. <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ:</b> <i>μεταβολή προδηλωθέντος με πρόγραμμα ωραρίου από 08:00 – 16:00 σε 07:00 – 15:00</i>
Παρασκευή	17.1.2025	08:00	19:30	Παρατηρούμε ότι μέχρι 17:30 μαζί με διάλειμμα και υπερεργασία είναι κατά το δηλωθέν ωράριο και <b>δύο ώρες υπερωρία από 17:30 έως 19:30.</b> <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: θα δηλώσει υπερωρία από 17:30 έως 19:30, με την επιλογή</b>

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

			<b>ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b> (που αντικαθιστά το Ε8) της εφαρμογής «Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου εργασίας και υπερωριακής εργασίας».
--	--	--	--

Απολογιστική δήλωση μεταβολών και υπερωρίας (αφορά το ίδιο πρόγραμμα και εργαζόμενο)



ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ «ΧΤΥΠΗΜΑ» ΚΑΡΤΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>			
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ</b>	<b>ΤΡΙΤΗ</b>	<b>ΤΕΤΑΡΤΗ</b>	<b>ΠΕΜΠΤΗ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 07:50	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: <b>09:00</b>	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: <b>07:00</b>
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>16:40</b>	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>17:40</b>	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>17:30</b>	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>16:30</b>
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ</b>	<b>ΣΑΒΒΑΤΟ</b>	<b>ΚΥΡΙΑΚΗ</b>	<b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα, «χτυπήματος» κάρτας, μετά την λήξη του τυπικού ωραρίου συν το διάλειμμα. Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ</b>
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00	Ωράριο:	Ωράριο:	
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ <b>19:30</b>			

© 2022 P.J.L. labor & tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ ΛΙΑΖΟΣ & ΣΥΝΤΕΣ ΙΚΕ



ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ & ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ 60' ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>			
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ 8.7.2024</b>	<b>ΤΡΙΤΗ 9.7.2024</b>	<b>ΤΕΤΑΡΤΗ 10.7.2024</b>	<b>ΠΕΜΠΤΗ 11.7.2024</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
Ωράριο: από 07:50 έως 17:50 <b>ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΝΩΡΙΤΕΡΑ 10 λεπτά</b> & ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΣΗΜΑΝΣΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ) έχουμε υπέρβαση (10 πριν και 10 μετά) 20 λεπτά (υπερεργασία)	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ) <b>ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΑ Ε8</b>	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ 60')	Ωράριο: από <b>07:00 έως 15:00</b> (15:30) <b>ΑΛΛΑΓΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΛΟΓΩ ΝΩΡΙΤΕΡΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 07:00 αντί 08:00</b>
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 12.7.2024</b>	<b>ΣΑΒΒΑΤΟ 13.7.2024</b>	<b>ΚΥΡΙΑΚΗ 14.7.2024</b>	<b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)	Ωράριο:	Ωράριο:	
<b>Υποβολή ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΑ Ε8</b>			
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ</b>

© 2024 P.J.L. labor & tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ ΛΙΑΖΟΣ & ΣΥΝΤΕΣ ΙΚΕ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Έστω για μια συγκεκριμένη εβδομάδα του Ιουλίου (Δ.13.1.2025 έως και Παρ. 17.1.2025) ο εργαζόμενος έχει δηλωθεί:

- με την απογραφική διαδικασία **δήμερο σύστημα απασχόλησης** και διάλειμμα 30 λεπτά εκτός ωραρίου, συμβατικές ώρες απασχόλησης 40 ώρες και ευέλικτη προσέλευση 60 λεπτά και
- με το ψηφιακό ωράριο ότι θα εργαστεί με ωράριο 08:00 έως 14:40

Από τις σημάνσεις της κάρτας (ημερολόγιο) προκύπτει απασχόληση την συγκεκριμένη εβδομάδα έχουμε τις εξής παραλλαγές:

Ημέρα	Ημερομηνία	Ωρα έναρξης	Ωρα λήξης	Παρατηρήσεις – Ενέργειες εργοδότη
Δευτέρα	13.1.2025	08:00	15:10	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Τρίτη	14.1.2025	08:00	16:10	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα και ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1 ώρας. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Τετάρτη	15.1.2025	09:00	17:10	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα, ΕΝΑΡΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΛΟΓΩ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 60 ΛΕΠΤΩΝ και κατά συνέπεια ΛΗΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Πέμπτη	16.1.2025	07:00	16:10	Προσέλευση νωρίτερα κατά μία ώρα (δεν είναι ευέλικτη προσέλευση αυτή), επιμήκυνση με διάλειμμα και υπερεργασία. <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: μεταβολή προδηλωθέντος με πρόγραμμα ωραρίου από 08:00 – 14:40 σε 07:00 – 13:40</b>
Παρασκευή	17.1.2025	08:00	19:10	Παρατηρούμε ότι μέχρι 17:10 μαζί με διάλειμμα και υπερεργασία είναι κατά το δηλωθέν ωράριο και δύο ώρες υπερωρία από 17:10 έως 19:10. <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: θα δηλώσει υπερωρία από 17:10 έως 19:10, με την επιλογή «Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό).».</b>

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σάββατο		08:00	15:10	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
---------	--	-------	-------	--



ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>			
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ</b>	<b>ΤΡΙΤΗ</b>	<b>ΤΕΤΑΡΤΗ</b>	<b>ΠΕΜΠΤΗ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10) Ωράριο:	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10) Ωράριο:	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10) Ωράριο:	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10) Ωράριο:
(Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	(Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	(Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	(Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ</b>	<b>ΣΑΒΒΑΤΟ</b>	<b>ΚΥΡΙΑΚΗ</b>	<b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα
Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10) <b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10) <b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	Ωράριο:	Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ
Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	

© 2022 P.J.L. labor & tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ ΛΙΑΖΟΣ & ΣΥΝΤΕΞ ΙΚΕ



ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ «ΧΤΥΠΗΜΑ» ΚΑΡΤΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>			
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ</b>	<b>ΤΡΙΤΗ</b>	<b>ΤΕΤΑΡΤΗ</b>	<b>ΠΕΜΠΤΗ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 15:10	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 16:10	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 09:00 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 17:10	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 07:00 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 16:10
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ</b>	<b>ΣΑΒΒΑΤΟ</b>	<b>ΚΥΡΙΑΚΗ</b>	<b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα, «χτυπήματος» κάρτας, μετά την λήξη του τυπικού ωραρίου συν το διάλειμμα. Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 19:10	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 15:10	Ωράριο:	

© 2022 P.J.L. labor & tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ ΛΙΑΖΟΣ & ΣΥΝΤΕΞ ΙΚΕ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ
ΑΦΜ εργαζόμενου		19.....	
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ	
B		Γ	
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΕΥΤΕΡΑ 8.7.2024	ΤΡΙΤΗ 9.7.2024	ΤΕΤΑΡΤΗ 10.7.2024	ΠΕΜΠΤΗ 11.7.2024
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ)	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ 60')	Ωράριο: από <b>07:00</b> έως <b>13:40</b> <b>ΑΛΛΑΓΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΛΟΓΩ ΝΩΡΙΤΕΡΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 07:00 αντί 08:00</b>
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 12.7.2024	ΣΑΒΒΑΤΟ 13.7.2024	ΚΥΡΙΑΚΗ 14.7.2024	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)	Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	Ωράριο:	Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ
<b>Υποβολή ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΑ Ε8</b>			
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	

Έστω για μια συγκεκριμένη εβδομάδα του Ιουλίου (Δ.13.1.2025 έως και Παρ. 17.1.2025) ο εργαζόμενος έχει δηλωθεί:

- με την απογραφική διαδικασία **6ήμερο σύστημα απασχόλησης** και διάλειμμα 30 λεπτά εκτός ωραρίου, συμβατικές ώρες απασχόλησης 40 ώρες και ευέλικτη προσέλευση 60 λεπτά και
- με το ψηφιακό ωράριο ότι θα εργαστεί με ωράριο 08:00 έως 14:40

Από τις σημάνσεις της κάρτας (ημερολόγιο) προκύπτει

- καθημερινά προσέλευση 3-5 λεπτά πριν και αποχώρηση 3 – 5 λεπτά [αν ήταν 3 λεπτά συνολικά είτε μόνο πριν είτε μόνο μετά είτε πχ 2 πριν και 1 μετά δεν υπάρχει κάποια υποχρέωση υπερεργασίας) και υπό προϋποθέσεις ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ή/και Ε8 και

απασχόληση την συγκεκριμένη εβδομάδα έχουμε ως εξής:

Ημέρα	Ημερομηνία	Ωρα έναρξης	Ωρα λήξης	Παρατηρήσεις – Ενέργειες εργοδότη
Δευτέρα	13.1.2025	<b>07:57</b>	<b>15:13</b>	Εργασία νωρίτερης προσέλευσης έως και 3 λεπτά από το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΜΟΝΟ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ 6 ΛΕΠΤΑ</b>
Τρίτη	14.1.2025	<b>07:55</b>	16:10	Εργασία απόκλιση από το πρόγραμμα 10 λεπτά, με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα και <b>ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1 ώρας. Αλλαγή ωραρίου και 5 ΛΕΠΤΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑ «Ε8: Αναγγελία</b>

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

				<b>Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό).».</b>
Τετάρτη	15.1.2025	09:00	17:10	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα, ΕΝΑΡΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΛΟΓΩ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗΣ 60 ΛΕΠΤΩΝ και κατά συνέπεια ΛΗΞΗ 1 ΩΡΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>
Πέμπτη	16.1.2025	07:00	16:15	Προσέλευση νωρίτερα κατά μία ώρα (δεν είναι ευέλικτη προσέλευση αυτή), επιμήκυνση με διάλειμμα και υπερεργασία. <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: μεταβολή προδηλωθέντος με πρόγραμμα ωραρίου από 08:00 – 14:40 σε 07:00 – 13:40 &amp; με Ε8 ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΟ 5 λεπτά ΥΠΕΡΩΡΙΑ 16:10 με 16:15</b>
Παρασκευή	17.1.2025	08:00	19:10	Παρατηρούμε ότι μέχρι 17:10 μαζί με διάλειμμα και υπερεργασία είναι κατά το δηλωθέν ωράριο και <b>δύο ώρες υπερωρία από 17:10 έως 19:10.</b> <b>ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑ: θα δηλώσει υπερωρία από 17:10 έως 19:10, με την επιλογή «Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό).».</b>
Σάββατο	18.1.2025	07:58	15:10	Εργασία σύμφωνα με το πρόγραμμα με επιμήκυνση ωραρίου με το διάλειμμα. <b>ΟΥΔΕΜΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ</b>



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>			
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ</b>	<b>ΤΡΙΤΗ</b>	<b>ΤΕΤΑΡΤΗ</b>	<b>ΠΕΜΠΤΗ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ</b>	<b>ΣΑΒΒΑΤΟ</b>	<b>ΚΥΡΙΑΚΗ</b>	<b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα
Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο:	Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	
Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)	Ωράριο: από 08:00 έως 14:40 (15:10)		

© 2022 P.J.L labor & tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ Ι ΛΙΑΖΟΣ & ΣΥΝΤΕΣ ΙΚΕ

ΥΑ 49758/26.5.2022 Δ'ΗΛΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΙ ΔΗΛΩΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ - ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΤΥΠΙΚΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΜΕ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΚΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ «ΧΤΥΠΗΜΑ» ΚΑΡΤΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	A	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου	19.....		
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		
B	Γ		
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>			
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ</b>	<b>ΤΡΙΤΗ</b>	<b>ΤΕΤΑΡΤΗ</b>	<b>ΠΕΜΠΤΗ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 07:57	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 07:55	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 09:00	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 07:00
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 15:13	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 16:10	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 17:10	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 16:15
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ</b>	<b>ΣΑΒΒΑΤΟ</b>	<b>ΚΥΡΙΑΚΗ</b>	<b>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	Τυπική εβδομάδα, «χτυπήματος» κάρτας, μετά την λήξη του τυπικού ωραρίου συν το διάλειμμα. Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 08:00	ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ: 07:58	Ωράριο:	
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 19:10	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ 15:10		

© 2022 P.J.L labor & tax Advisors ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ Ι ΛΙΑΖΟΣ & ΣΥΝΤΕΣ ΙΚΕ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		Α		ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	
ΑΦΜ εργαζόμενου		19.....			
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ			
B		Γ			
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>					
<b>ΔΕΥΤΕΡΑ 8.7.2024</b>		<b>ΤΡΙΤΗ 9.7.2024</b>		<b>ΤΕΤΑΡΤΗ 10.7.2024</b>	
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>		<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>		<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)		Ωράριο: από <b>07:55</b> έως <b>14:45</b> ΑΛΛΑΓΗ ΩΡΑΡΙΟΥ & Ε8 για ΥΠΕΡΩΡΙΑ		Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ & ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΠΡΟΣΞΕΛΕΥΣΗ 60')	
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)		Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)		Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	
<b>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 12.7.2024</b>		<b>ΣΑΒΒΑΤΟ 13.7.2024</b>		<b>ΚΥΡΙΑΚΗ 14.7.2024</b>	
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>		<b>ΕΡΓΑΣΙΑ</b>		<b>ΑΝΑΠΑΥΣΗ</b>	
Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ (ΜΟΝΟ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ)		Ωράριο: από ..... έως ..... ΔΕΝ ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ΚΑΤΙ ΛΟΓΩ ΜΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ		Ωράριο:	
<b>Υποβολή ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΑ Ε8</b>					
Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)		Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)		Ωράριο: (Συμπληρώνεται επί πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας)	
				ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ Τυπική εβδομάδα	
				Διάλειμμα <b>ΕΚΤΟΣ</b> ΩΡΑΡΙΟΥ	

### 2.3.3. Επισημάνσεις:

Δηλαδή, τα απολογιστικά αυτά στοιχεία, θα διασταυρώνονται με τις αντίστοιχες σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Οι διασταυρώσεις και προσαρμογές αυτές θα τελούν υπό τον έλεγχο της Ανεξάρτητης Αρχής ΣΕΠΕ.

Εφόσον υπάρχει τροποποίηση ωραρίου εργασίας ή οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από εργαζόμενους και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ταυτοποίηση.

## 3. Αναπροσαρμογή, από 01.01.2025, των ορίων των ημερήσιων μισθών και των τεκμαρτών ημερομισθίων των ασφαλιστικών κλάσεων.

### 3.1. Εισαγωγή

Με την εγκύκλιο 39/2024 του e-ΕΦΚΑ αναπροσαρμόζονται από 01.01.2025 τα όρια των ημερήσιων μισθών και των τεκμαρτών ημερομισθίων των ασφαλιστικών κλάσεων.

Ειδικότερα με την εγκύκλιο γνωστοποιούνται τα εξής:

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σε εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 4β', του άρθρου 37, του Α.Ν.1846/1951 (Φ.Ε.Κ. 179 Α') όπως ισχύουν μετά την αντικατάστασή της από την παρ. 4, του άρθρου 26, του ν. 2972/2001 (Φ.Ε.Κ. 291 Α') και προβλέπουν ότι, τα όρια των ημερησίων μισθών και τα τεκμαρτά ημερομίσθια των ασφαλιστικών κλάσεων αναπροσαρμόζονται κατά το ποσοστό της εκάστοτε χορηγούμενης αύξησης στις συντάξεις του τ. Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., σας γνωστοποιούμε τα ισχύοντα, από 01.01.2025, νέα όρια των ημερησίων μισθών και τεκμαρτά ημερομίσθια (Τ.Η.) των ασφαλιστικών κλάσεων του ε - Ε.Φ.Κ.Α., όπως αυτά διαμορφώθηκαν βάσει του ποσοστού αύξησης των συντάξεων του ε - Ε.Φ.Κ.Α. κατά 2,40% (53457/12.12.2024 Κ.Υ.Α. -Φ.Ε.Κ. 6865 Β') που ισχύει από την ίδια ημερομηνία, καθώς και την κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις, για το έτος 2025, των εργαζόμενων που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές.

### 3.2. ΠΙΝΑΚΑΣ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΤΕΚΜΑΡΤΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΛΑΣΕΩΝ 2025 σε σύγκριση με 2024

#### 3.2.1. Από 1.1.2024 έως 31.12.2024

ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΛΑΣΗ	Τ.Η.
Από	Έως		
0,00	8,91	Ειδική	8,91
0,00	13,04	1	12,28
13,05	15,50	2	14,76
15,51	18,46	3	17,75
18,47	21,68	4	20,38
21,69	24,80	5	23,58
24,81	28,01	6	26,76
28,02	30,99	7	29,69
31,00	33,71	8	32,62
33,72	36,85	9	35,65
36,86	39,54	10	38,50
39,55	43,46	11	41,21
43,47	47,10	12	44,89
47,11	51,25	13	48,89
51,26	55,24	14	53,08
55,25	59,00	15	56,72
59,01	62,76	16	60,59
62,77	66,30	17	64,18
66,31	69,95	18	67,82
69,96	73,74	19	71,49
73,75	77,11	20	74,94
77,12	80,39	21	78,41
80,40	84,00	22	81,68
84,01	87,95	23	85,53

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

87,96	92,03	24	89,61
92,04	96,03	25	93,61
96,04	100,00	26	97,58
100,01	103,83	27	101,58
103,84	107,97	28	105,37

Πίνακας 10

**3.2.2. Από 1.1.2025 έως 31.12.2025**

ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		Ασφαλιστική κλάση	ΤΗ
Από	Έως		
0	9,12	Ειδική	9,12
9,13	13,35	1	12,57
13,36	15,87	2	15,11
15,88	18,90	3	18,18
18,91	22,20	4	20,87
22,21	25,40	5	24,15
25,41	28,68	6	27,40
28,69	31,73	7	30,40
31,74	34,52	8	33,40
34,53	37,73	9	36,51
37,74	40,49	10	39,42
40,50	44,50	11	42,20
44,51	48,23	12	45,97
48,24	52,48	13	50,06
52,49	56,57	14	54,35
56,58	60,42	15	58,08
60,43	64,27	16	62,04
64,28	67,89	17	65,72
67,90	71,63	18	69,45
71,64	75,51	19	73,21
75,52	78,96	20	76,74
78,97	82,32	21	80,29
82,33	86,02	22	83,64
86,03	90,06	23	87,58
90,07	94,24	24	91,76
94,25	98,33	25	95,86
98,34	102,40	26	99,92
102,41	106,32	27	104,02
106,33	110,56	28	107,90

Πίνακας 10Α

### 3.3. ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΛΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΤΟΥΣ 2025

	ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	ΚΛΑΣΗ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ	ΤΕΚΜΑΡΤΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ 01.01.2025
Α.	ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ (ΑΝΕΥ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ) ΕΞΟΧΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (ΑΝΕΥ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ), ΚΑΦΕΝΕΙΑ, ΚΑΦΕΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΙΑ, ΚΑΦΕΓΑΛΑΚΤΟΠΩΛΕΙΑ, ΚΑΦΕΤΕΡΙΕΣ, ΓΑΛΑΚΤΟΠΩΛΕΙΑ, ΚΑΦΕ-ΜΠΑΡ (ΘΕΑΤΡΩΝ, ΚΙΝ/ΦΩΝ, ΜΕΓΑΡΩΝ, ΧΟΡΟΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΩΝ), ΚΑΦΕ-ΣΝΑΚ-ΜΠΑΡ, ΛΕΣΧΕΣ & ΕΝΤΕΥΚΤΗΡΙΑ, ΟΙΝΟΜΑΓΕΙΡΙΑ, ΟΙΝΟΖΥΘΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ, ΟΙΝΟΠΩΛΕΙΑ, ΟΥΖΕΡΙ, ΚΡΕΠΕΡΙΕΣ, ΠΙΤΣΑΡΙΕΣ, ΣΠΑΓΓΕΤΕΡΙΕΣ, ΤΑΒΕΡΝΕΣ (ΟΧΙ ΚΟΣΜΙΚΕΣ), ΦΑΣΤ-ΦΟΥΝΤ, ΨΗΤΟΠΩΛΕΙΑ, ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ ΓΕΥΜΑΤΩΝ (CATERING)		
	Μαιτρ	14	54,35
	Αρχισερβιτόροι	14	54,35
	Σερβιτόροι	12	45,97
	Μπάρμαν	12	45,97
	Βοηθοί Σερβιτόρων, Μπάρμαν (ανεξαρτήτως ηλικίας & χρόνου προϋπηρεσίας)	10	39,42
	Ντισκ Τζόκεϊ	11	42,20
Β.	ΕΞΟΧΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (ΜΕ ΜΟΥΣΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ), ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ (ΜΕΜΟΥΣΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ), ΚΕΝΤΡΑ ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗΣ (ΧΟΡΕΥΤΙΚΑ, ΚΟΣΜΙΚΕΣ ΤΑΒΕΡΝΕΣ, ΚΑΜΠΑΡΕ, ΚΑΦΩΔΕΙΑ, ΧΟΡΕΥΤΙΚΑ Ή ΜΟΥΣΙΚΑ, ΝΤΙΣΚΟΤΕΚ, ΜΠΟΥΑΤ) ΠΑΜΠ, ΠΙΑΝΟ-ΜΠΑΡ, ΜΠΑΡ, ΝΑΪΤ ΚΛΑΜΠ, ΑΝΑΨΥΚΤΗΡΙΑ Κ.ΛΠ.		
	Μαιτρ	15	58,08
	Αρχισερβιτόροι	15	58,08
	Σερβιτόροι	13	50,06

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

	Μπάρμαν	13	50,06
	Βοηθοί Σερβιτόρων, Μπάρμαν (ανεξαρτήτως ηλικίας & χρόνου προϋπηρεσίας)	11	42,20
	Ντισκ Τζόκεϊ	12	45,97
	Μουσικοί α'	12	45,97
	Μουσικοί β'	11	42,20
	Αρτίστες άσματος	19	73,21
	Αρτίστες χορού	19	73,21
	Διερμηνείς	10	39,42
	Θυρωροί	10	39,42
	Ιματοφύλακες	10	39,42
	Καθαρίστριες	9	36,50
	ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΑ - ΜΙΚΤΑ ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΑ ΚΟΥΡΕΙΑ - ΜΙΚΤΑ ΚΟΥΡΕΙΑ		
Γ.	Κομμωτές - Κουρείς	9	36,50
	Μανικουρίστες - Πεντικιουρίστες	9	36,50
	Βοηθοί (ανεξαρτήτως ηλικίας & χρόνου προϋπηρεσίας)	9	36,50
	ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ - ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΟΔΟΧΟΙ - ΠΛΑΣΙΕ		
Δ.	Παραγωγοί - Πλασιέ - Περιοδεύοντες Πωλητές	11	42,20
	Εισπράκτορες γενικά	10	39,42
Ε.	ΟΔΗΓΟΙ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ (ΤΑΧΙ)		

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

	Με αλλαγή (Μονοβάρδια)	9	36,50
	Χωρίς αλλαγή (Διπλοβάρδια)	9	36,50
	Οδηγοί φορτοταξί	9	36,50
ΣΤ.	ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ		
	Αχθοφόροι πάσης φύσεως	9	36,50
Ζ.	ΛΟΥΤΡΑ		
	Υπάλληλοι λουτρών γενικά	9	36,50
Η.	ΣΚΟΠΕΥΤΗΡΙΑ		
	Άνδρες - Γυναίκες	9	36,50
Θ.	ΣΤΙΛΒΩΤΗΡΙΑ		
	Στιλβωτές - Βαφείς	9	36,50
Ι.	ΝΑΟΙ		
	Νεωκόροι - Καθαριστές	9	36,50
ΙΑ.	ΚΙΝ/ΦΟΙ - ΘΕΑΤΡΑ - ΒΑΡΙΕΤΕ		
	Ταξιθέτες	9	36,50
ΙΒ.	Φωτοκινησιογράφοι εργαζόμενοι για λογαριασμό φωτογραφείων		
ΙΓ.	ΑΛΙΕΡΓΑΤΕΣ		
	Καπετάνιοι, Αρχηγοί, Τεχνίτες, Δύτες, Ψαροκαπετάνιοι, Μηχανικοί, Αλιεργάτες	9	36,50
	Λοιπές Ειδικότητες	9	36,50

Πίνακας 11

### 3.4. ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

#### 3.4.1. ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ εγκυκλίου

α) Οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται με βάση

- τα εκάστοτε ισχύοντα ποσοστά εισφορών ανά χρησιμοποιούμενο Κωδικό Πακέτου Κάλυψης (Κ.Π.Κ.) και
- τις τεκμαρτές αποδοχές, που αντιστοιχούν κάθε φορά στις ασφαλιστικές κλάσεις κατάταξης των συγκεκριμένων εργαζομένων.

β) Το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση, των εργατοτεχνιτών όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, όπως έχει διαμορφωθεί, από 01.04.2024, στο ποσό των 37,07 ευρώ (25058/29.03.2024 Υ.Α. - Φ.Ε.Κ. 1974 Β'), **εμπίπτει πλέον, από την 01.01.25, στο νέο όριο του ημερήσιου μισθού, που αντιστοιχεί στη νέα 9η ασφαλιστική κλάση (34,54 - 37,73 ευρώ).**

Συνεπώς, **οι αμειβόμενοι με κυμαινόμενες αποδοχές, οι οποίοι μέχρι 31.12.2024 είχαν καταταχθεί αυτοδίκαια στην 10η ασφαλιστική κλάση (π.χ. οδηγοί ταξί) υπάγονται (επίσης αυτοδίκαια), από 01.01.2025, στη νέα 9η ασφαλιστική κλάση.**

γ) Η κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβόμενων με κυμαινόμενες αποδοχές εργαζομένων ισχύει

- τόσο για τον υπολογισμό των μηνιαίων εισφορών όσο και για τον αυτοτελή υπολογισμό των εισφορών για τα δώρα εορτών (Χριστουγέννων - Πάσχα) και το επίδομα αδείας.

δ) Η κατάταξη είναι ανεξάρτητη από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης, περιλαμβάνοντας τις χορηγούμενες παροχές σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία), τα επιδόματα προϋπηρεσίας, γάμου, αμοιβή υπερωριών κ.λ.π.

ε) Εάν, κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους, το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, των εργατοτεχνιτών όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, αναπροσαρμοστεί, θα λάβει χώρα αυτόματη κατάταξη στην ασφαλιστικές κλάση που θα εμπίπτει. [ΣΣ αναμένεται από 1.4.2025, συνεπώς να δούμε τότε την 9<sup>η</sup> ασφαλιστική κατηγορία]

στ) Η ανωτέρω κατάταξη ισχύει ανεξαρτήτως φύλλου.

ζ) Μουσικοί α' λογίζονται οι απασχολούμενοι την νύχτα ή και μικτά (νύχτα και ημέρα), ενώ μουσικοί β' λογίζονται οι απασχολούμενοι μόνο την ημέρα.

η) Κέντρα διασκέδασης θεωρούνται τα προσφέροντα μουσική δια μουσικών οργάνων και, προκειμένου περί χορευτικών κέντρων και δια μουσικών μηχανημάτων.

θ) Διευκρινήσεις για την υπαγωγή αλλά και την κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβομένων μισθωτών με κυμαινόμενες αποδοχές παρέχονται στο με αριθ.



πρωτ.: 304941/18.11.2020 Γενικό Έγγραφο του ε - Ε.Φ.Κ.Α.[ ΣΣ Στην συνέχεια το πλήρες κείμενο του Γενικού Εγγράφου του ε-ΕΦΚΑ]

### **3.4.2. ΓΕΝΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟ 304941/18.11.2020 σχετικά με την κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβομένων μισθωτών με κυμαινόμενες αποδοχές - τεκμαρτά ημερομίσθια**

ΘΕΜΑ: «Παροχή διευκρινήσεων σχετικά με την κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβομένων μισθωτών με κυμαινόμενες αποδοχές - τεκμαρτά ημερομίσθια».

Σχετ.: Η υπ' αριθμ. 10/2013 εγκύκλιος του τ. ΙΚΑ - ΕΤΑΜ.

Με αφορμή προφορικά και γραπτά ερωτήματα που έχουν τεθεί στην υπηρεσία μας αναφορικά με την υπαγωγή αλλά και την κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις των αμειβομένων μισθωτών με κυμαινόμενες αποδοχές, διευκρινίζονται τα ακόλουθα:

Η ασφάλιση απασχολούμενων σε επιχ/σεις, με την νομοθεσία της τεκμαρτής ασφάλισης, όπως είναι γνωστό, ορίζεται από τις διατάξεις του αρ.25 παρ. 5 του Α.Ν. 1846/1951 (όπως ισχύει) και αρ. 18 παρ. 4, 5 του Κανονισμού Ασφάλισης του τ. ΙΚΑ - ΕΤΑΜ (όπως ισχύει) περί τεκμαρτών ημερομισθίων (τελευταίες σχετικές εγκύκλιοι τ. ΙΚΑ - ΕΤΑΜ: 21/05, 14/06, 57/07, 32/08, 48/09, 10/11, 11/12, 10/13).

**Α)** Οι ασφαλιστικές εισφορές συνεχίζουν και σήμερα να υπολογίζονται με βάση τα ισχύοντα ασφάλιστρα και τις τεκμαρτές αποδοχές, που αντιστοιχούν κάθε φορά στις ασφαλιστικές κλάσεις της κατάταξής τους. Η κατάταξη ισχύει τόσο για τον υπολογισμό των μηνιαίων εισφορών, όσο και για τον αυτοτελή υπολογισμό των εισφορών για τα δώρα εορτών (Χριστουγέννων - Πάσχα) και το επίδομα αδειάς. Η κατάταξη είναι ανεξάρτητη από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης και σ' αυτήν περιλαμβάνονται οι χορηγούμενες παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία, κ.λ.π.), τα τυχόν εν ισχύ επιδόματα κ.λ.π.

**Β)** Εάν οι κατώτατοι μισθοί ή τα κατώτατα ημερομίσθια, που προβλέπονται από τις οικείες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, (Γενική και Ειδικές), συμπεριλαμβανομένων και των γενικών επιδομάτων που χορηγούνται σε όλους ανεξαιρέτως τους μισθωτούς, οι οποίοι υπάγονται στην εκάστοτε ισχύουσα οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αναπροσαρμοστούν κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, τότε χωρεί αυτόματη κατάταξη στις ασφαλιστικές κλάσεις που εμπίπτουν οι νόμιμοι αυτοί μισθοί ή τα ημερομίσθια (Υ.Α. υπ' αριθμ. Φ.11321/15456/1077/24.7.2012 περί τροπ. του αρ. 18 παρ.5 του Κ.Α. - ΦΕΚ 2266/Β/2012). [ΣΣ αυτό εφαρμόστηκε τον Απρίλιο 2024, όταν

**Γ)** Ο τρόπος ασφάλισης των μισθωτών που αναφέρονται στους πίνακες κατάταξης τεκμαρτών ημερομισθίων, ΔΕΝ ΙΣΧΥΕΙ:

- Για τους αμειβόμενους αποκλειστικά και μόνο με σταθερές αποδοχές, οι οποίες όμως δεν πρέπει να είναι κατώτερες των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Γενική και Ειδικές) και

- Για τους αμειβόμενους με σταθερές αποδοχές και ποσοστά, φιλοδωρήματα κ.λ.π. (π.χ. περιοδεύοντες πωλητές, πλασιέ), **όταν οι σταθερές αποδοχές τους υπερβαίνουν τις τεκμαρτές της κλάσης κατάταξης τους.** Σ' αυτήν την περίπτωση, ασφαλίζονται επί των σταθερών αποδοχών τους (αρ. 18 παρ. 6 του Κ.Α. τ. Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.).

Ως **σταθερές αποδοχές νοούνται οι συμφωνημένες, υπό την προϋπόθεση να είναι ανώτερες της Γενικής ή της οικείας Ειδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.**

**Δ) Τεκμήριο υπαγωγής των απασχολούμενων στα είδη επιχειρήσεων ή ειδικοτήτων στις διατάξεις τεκμαρτών ημερομισθίων, αποτελεί ο τρόπος αμοιβής τους, δηλαδή με αποδοχές που κυμαίνονται εν όλο ή εν μέρει και προκύπτουν από ποσοστά επί των πωλήσεων ή εισπράξεων από φιλοδωρήματα, από αμοιβή κατά αποκοπή ή αμοιβή από προμήθειες κλπ.**

Η νομολογία των Δικαστηρίων, **δέχεται ότι για να τύχει εφαρμογής το σύστημα του υπολογισμού των εισφορών με κατάταξη σε ασφαλιστικές κλάσεις τεκμαρτών ημερομισθίων, θα πρέπει να αποδεικνύεται κάθε φορά βάσει σχετικής μετά του εργοδότη συμφωνίας, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται πράγματι με κυμαινόμενες αποδοχές.**

Σε διαφορετική περίπτωση δεν ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 18 του Κ.Α. του τ. ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, αλλά οι εισφορές υπολογίζονται στις πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές ή σε αυτές που προβλέπονται από τις οικείες συμβάσεις εργασίας, δηλαδή τον πραγματικό βασικό μισθό προσαυξανόμενο με τα προβλεπόμενα επιδόματα (ΣτΕ 998/1989, ΣτΕ 3160/1989, ΣτΕ 2551/1991, ΣτΕ 1150/1995, κ.α.).

**Ε) Τονίζουμε ιδιαιτέρως ότι στους πίνακες τεκμαρτών ημερομισθίων (εγκ. 10/13), προσδιορίζονται τα είδη των επιχειρήσεων ΣΕ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ με τις ειδικότητες των εργαζομένων, που υπάγονται στις ασφαλιστικές κλάσεις των τεκμαρτών ημερομισθίων.**

Ενδεικτικά αναφέρουμε όπως προκύπτει από τους πίνακες, ότι η ειδικότητα «μανικιούρ - πεντικιούρ», έχει ενταχθεί στο είδος των επιχειρήσεων «κομμωτήρια - μικτά κομμωτήρια - κουρεία - μικτά κουρεία». Ως εκ τούτου το προσωπικό που απασχολείται με την ειδικότητα «μανικιούρ - πεντικιούρ», σε επιχειρήσεις με αποκλειστικό και μόνο αντικείμενο εργασιών «μανικιούρ - πεντικιούρ», ΔΕΝ ΥΠΑΓΕΤΑΙ στις διατάξεις περί τεκμαρτών ημερομισθίων.

Του παρόντος να λάβει γνώση, με ευθύνη των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Τμημάτων το προσωπικό αρμοδιότητάς τους.

Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

#### **3.4.2.1. Επισήμανση Γενικού εγγράφου ΕΦΚΑ**

Δηλαδή **αν η ειδικότητα του εργαζομένου χρησιμοποιείται σε επιχείρηση με άλλο κλάδο δραστηριότητας, που δεν περιλαμβάνεται αντίστοιχα στους Α, Β, Γ, Ε, ΣΤ, Ζ,**

**Η, Θ, ΙΑ, ΙΒ, ΙΓ κλάδους, τότε δεν εφαρμόζονται τα τεκμαρτά ημερομίσθια. Η περίπτωση Δ του πίνακα αφορά ειδικότητα που δεν σχετίζεται με κλάδο δραστηριότητας αλλά γενικά.**

**Το παραπάνω παράδειγμα του εγγράφου σχηματικά:**

Ειδικότητα εργαζομένου	Επιχείρηση απασχόλησης	Υπαγωγή στα τεκμαρτά
Μανικιούρ - πεντικιούρ	Κομμωτήρια - μικτά κομμωτήρια - κουρεία - μικτά κουρεία	ΝΑΙ με εγκύκλιο e-ΕΦΚΑ
	Μανικιούρ - πεντικιούρ	ΔΕΝ ΥΠΑΓΕΤΑΙ στις διατάξεις περί τεκμαρτών ημερομισθίων

Πίνακας 12

## **4. Προσαύξηση και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για εργασία Κυριακής αργία νύκτα υπερεργασία και υπερωρία**

### **4.1. Εισαγωγή**

Με αφορμή την ρύθμιση σύμφωνα με την οποία δεν υπόκεινται σε εισφορές τόσο για προσαύξηση της απασχόλησης Κυριακές, αργίες και νύκτα όσο και για την αμοιβή της υπερεργασίας, υπερωρίας, σε περίπτωση πλήρους απασχόλησης τι ισχύει για την αμοιβή της απασχόλησης κατά Κυριακή ή αργία η νυκτερινή, υπεργασιακή και υπερωριακή απασχόληση.

Η μείωση των εισφορών γίνεται με αφορμή την ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στους κλάδους της εστίασης και του τουρισμού, και τις διαπιστώσεις ότι στους κλάδους που έχει εφαρμοστεί η ψηφιακή κάρτα έχουν αυξηθεί οι υπερωρίες που πληρώνονται.

Το ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ, προχώρησε την εισήγηση στην Βουλή των Ελλήνων και ψήφισε από το Κοινοβούλιο διάταξη, σύμφωνα με την οποία για μισθωτούς **πλήρους απασχόλησης, ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών:**

- επιδόματος νυκτερινής εργασίας,
- αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και
- προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες

**θα γίνεται επί του ωρομισθίου που αντιστοιχεί στην οκτάωρη εργασία, χωρίς δηλαδή την προσαύξηση που αντιστοιχεί ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΑ σε αυτές τις ειδικές περιπτώσεις χρόνου απασχόλησης.**

Η ρύθμιση δεν θίγει την προσαύξηση στην αμοιβή των εργαζόμενων για υπερεργασία, υπερωρίες, νυχτερινή απασχόληση και απασχόληση σε αργίες και Κυριακές, που συνεχίζει να καταβάλλεται ως έχει, επηρεάζει μόνο τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών.

## 4.2. Προσαύξηση για εργασία Κυριακής, αργίας και νύκτας

Έχοντας η Πολιτεία, ως σκοπό κατά κάποιον τρόπο την «αποζημίωση του μισθωτού» για την στέρηση της αναπαύσεως που θα είχε γενικά σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία την Κυριακή και την αργία ως ημέρα ανάπαυσης, θεσμοθέτησε την προσαύξηση σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αυτές. Με το ίδιο σκεπτικό για την αποζημίωση λόγω στέρησης της νυχτερινής ανάπαυσης με ημερήσια προέβλεψε την προσαύξηση για την νυχτερινή απασχόληση.

### 4.2.1. Προσαύξηση για εργασία Κυριακής, αργίας

Η προσαύξηση 75%, υπολογίζεται στο νόμιμο ωρομίσθιο και αφορά όσες ώρες απασχολείται ο μισθωτός **κατά την Κυριακή**, οφείλεται κατά κανόνα **μόνον όταν υπάρχει πραγματική απασχόληση** κατά την Κυριακή κατά τις εννέα εξαιρεσιμες εορτές (αργίες).

**Νόμιμος μισθός** είναι αυτός που προκύπτει από την εφαρμογή δεσμευτικής ΣΣΕ ή σε περίπτωση μη ύπαρξης δεσμευτικής ΣΣΕ ο κατώτατος μισθός (ημερομίσθιο) με τριετίες και υπό προϋποθέσεις το επίδομα γάμου.

Ο πίνακας δείχνει πως υπολογίζεται η προσαύξηση για εργασία Κυριακής, με αντίστοιχα παραδείγματα:

Είδος αμοιβής	Ωρομίσθιο (ΩΡ)	Προσαύξηση	Παρατηρήσεις
Νόμιμος Μηνιαίος μισθός (NMM)	NMM χ 0,006	ΩΡ χ 0,75	Για 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας ο συντελεστής 0,006
830€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και χωρίς τριετία)	830 χ 0,006 = 4,98€	4,98 χ 0,75 = 3,74€	Ώρες εργασίας Κυριακής επί 3,74€
913€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και 1 τριετία)	913 χ 0,006 = 5,48€	5,48 χ 0,75 = 4,11€	Ώρες εργασίας Κυριακής επί 4,11€
Νόμιμος Ημερήσιος (ημερομίσθιο) NHM	NHM χ 0,15	ΩΡ χ 0,75	Για 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας ο συντελεστής 0,15

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

37,07€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και χωρίς τριετία)	$37,07 \times 0,15 = 5,56€$	$5,56 \times 0,75 = 4,17€$	Ώρες εργασίας Κυριακής επί 4,17€
38,92€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και 1 τριετία)	$38,92 \times 0,15 = 5,84€$	$5,84 \times 0,75 = 4,38€$	Ώρες εργασίας Κυριακής επί 4,38€

Πίνακας 1

Υπενθυμίζουμε ότι τα πιο πάνω ισχύουν αν χορηγηθεί εναλλακτική ημέρα ανάπαυσης (ρεπό).

Σε περίπτωση μη χορήγησης ημέρας ανάπαυσης τότε ο εργαζόμενος θα λάβει και το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί στις συμφωνημένες αποδοχές.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει το τρόπο υπολογισμού της αμοιβής στην περίπτωση μη χορήγησης ημέρας ανάπαυσης.

Είδος αμοιβής	Ωρομίσθιο (ΝΩΡ)	Προσαύξηση	Συμφωνημένη αμοιβή	Ωρομίσθιο	Παρατηρήσεις
Νόμιμος Μηνιαίος μισθός (NMM)	NMM χ 0,006	NΩΡ χ 0,75	Μηνιαίος μισθός (MM)	MM χ 0,006	Για 40 ώρες εβδομαδιαίες εργασίας ο συντελεστής 0,006
830€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και χωρίς τριετία)	$830 \times 0,006 = 4,98€$	$4,98 \times 0,75 = 3,74€$	1,000€	$1.000 \times 0,006 = 6$	Ώρες εργασίας Κυριακής επί (3,74€ +6,00€)
913€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και 1 τριετία)	$913 \times 0,006 = 5,48€$	$5,48 \times 0,75 = 4,11€$	1,000€	$1.000 \times 0,006 = 6$	Ώρες εργασίας Κυριακής επί (4,11€ + 6,00€)
Νόμιμος Ημερήσιος (ημερομίσθιο) NHM	NHM χ 0,15	NΩΡ χ 0,75	Ημερήσιος μισθός (HM)	HM χ 0,15	Για 40 ώρες εβδομαδιαίες εργασίας ο συντελεστής 0,15

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

37,07€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και χωρίς τριετία)	37,07 0,15 5,56€	χ = =	5,56 χ 0,75 = 4,17€	40€	40 Χ 0,15 = 6,00€	Ώρες εργασίας Κυριακής επί (4,17€ + 6,00)
38,92€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και 1 τριετία)	38,92 0,15 5,84€	χ = =	5,84 χ 0,75 = 4,38€	40€	40 Χ 0,15 = 6,00€	Ώρες εργασίας Κυριακής επί (4,38€ + 6,00)

Πίνακας 2

**1.1.1. Προσαύξηση για νυκτερινή εργασία**

Η προσαύξηση 25%, υπολογίζεται στο νόμιμο ωρομίσθιο και αφορά όσες ώρες απασχολείται ο μισθωτός **κατά την νύκτα**, οφείλεται κατά κανόνα **μόνον όταν υπάρχει πραγματική νυκτερινή απασχόληση**.

**Νόμιμος μισθός** είναι αυτός που προκύπτει από την εφαρμογή δεσμευτικής ΣΣΕ ή σε περίπτωση μη ύπαρξης δεσμευτικής ΣΣΕ ο κατώτατος μισθός (ημερομίσθιο) με τριετίες και υπό προϋποθέσεις το επίδομα γάμου.

Ο πίνακας δείχνει πως υπολογίζεται η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία, με αντίστοιχα παραδείγματα:

Είδος αμοιβής	Ωρομίσθιο (ΩΡ)	Προσαύξηση	Παρατηρήσεις
Νόμιμος Μηνιαίος μισθός (NMM)	NMM χ 0,006	ΩΡ χ 0,25	Για 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας ο συντελεστής 0,006
830€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και χωρίς τριετία)	830 χ 0,006 = 4,98€	4,98 χ 0,25 = 1,25€	Ώρες νυκτερινής εργασίας επί 1,25€
913€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και 1 τριετία)	913 χ 0,006 = 5,48€	5,48 χ 0,25 = 1,37€	Ώρες νυκτερινής εργασίας επί 1,37€
Νόμιμος Ημερήσιος (ημερομίσθιο) NHM	NHM χ 0,15	ΩΡ χ 0,25	Για 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας ο συντελεστής 0,15
37,07€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και χωρίς τριετία)	37,07 χ 0,15 = 5,56€	5,56 χ 0,25 = 1,39€	Ώρες νυκτερινής εργασίας επί 1,39€

38,92€ (δεν υπάρχει δεσμευτική ΣΣΕ και 1 τριετία)	$38,92 \times 0,15 = 5,84\text{€}$	$5,84 \times 0,25 = 1,46\text{€}$	Ώρες νυκτερινής εργασίας επί 1,46€
---	------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------

Πίνακας 3

### 1.1.2. Προσαύξηση Κυριακής, αργίας και νύκτας και σε περίπτωση μη πραγματικής απασχόλησης

Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες κατ' εξαίρεση οφείλονται οι προσαυξήσεις αυτές και όταν ο μισθωτός δεν απασχολείται πραγματικά (Κυριακή, αργία ή και νύκτα), δικαιούται όμως να λάβει την αμοιβή την οποία θα ελάμβανε αν εργαζόταν.

Τέτοιες περιπτώσεις είναι:

- α) Η απουσία του μισθωτού λόγω ανυπαιτίου κωλύματος.  
Κατά τα άρθρα 657 - 658 ΑΚ, ο μισθωτός «διατηρεί την αξίωσιν αυτού επί τον μισθόν».
- Στον οφειλόμενο μισθό περιλαμβάνονται οι κατά τον νόμο ή την σύμβαση οφειλόμενες πρόσθετες παροχές, όπως οι πρόσθετες αμοιβές για εργασία κατά Κυριακή και νύκτα (ΑΠ 308/59, Πρωτ. Αθ. 1951/60).
- β) Η απουσία του μισθωτού για άσκηση του δικαιώματός του κανονικής αδείας αναψυχής.

Το άρθρο 3 του ΑΝ 539/45 αναφέρεται στις «συνήθεις αποδοχές τις οποίες θα ελάμβανε ο μισθωτός αν παρείχε εργασία κατά το διάστημα της αδείας».

Επισημαίνεται ότι, **για να συμπέσει η άδεια με εορτή, θα πρέπει να πρόκειται για επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας**, στις οποίες είναι επιτρεπτή η απασχόληση κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες εορτές, και επί πλέον, για τον συγκεκριμένο μισθωτό, η ημέρα της εορτής κατά το πρόγραμμα εργασίας να ήταν εργάσιμη.

Στις υπόλοιπες δραστηριότητες έχει εφαρμογή η παρ 3 του άρθρου 2 του ΑΝ 539/45 με την οποία ορίζεται ότι δεν περιλαμβάνονται στις εργάσιμες ημέρες της αδείας «οι επίσημες ή κατ' έθιμον εορτάσιμες ημέρες».

## 1.2. Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας

### 1.2.1. Γενικά - Έννοιες

**Υπερεργασία** είναι η απασχόληση πέραν του συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίως και ανάλογα με το σύστημα απασχόλησης των 6 ωρών και 40 λεπτών την ημέρα επί εξαήμερου ή των 8 ωρών επί πενθήμερου και μέχρι το νόμιμο ωράριο των 48 ωρών επί εξαήμερου και των 45 ωρών επί πενθήμερου.

**Υπερωρία** είναι η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου σε ημερήσια ή και εβδομαδιαία βάση.

Ο πίνακας που ακολουθεί δείχνει την απασχόληση σε υπερεργασία ή υπερωρία.

Σύστημα απασχόλησης	Ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης	Ώρες ημερήσιας απασχόλησης	Παρατηρήσεις
---------------------	-------------------------------	----------------------------	--------------

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

	Συμβατικό	Νόμιμο	Συμβατικό	Νόμιμο	
6ημερο	40	48	6 ώρες 40 λεπτά	8	Υπερεργασία: 1 ώρα και 20 λεπτά. Υπερωρία μετά 8 <sup>η</sup> ώρα την ημέρα. Στην περίοδο των 6 ημερών απασχόλησης
5νθήμερο	40	45	8	9	Υπερεργασία: 1 ώρα. Υπερωρία μετά την 9 <sup>η</sup> ώρα την ημέρα Στην περίοδο των 5 ημερών απασχόλησης.

Πίνακας 4

**Νόμιμη υπερωρία.** Νόμιμη υπερωρία έχουμε όταν υπάρχει έκτακτη ανάγκη απασχόλησης και ταυτόχρονα, σωρευτικά τα παρακάτω:

- Η απασχόληση να δηλωθεί στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με την εφαρμογή του Ε8 πριν την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης, με εξαίρεση την περίπτωση εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας και επιλογή της απολογιστικής διαδικασίας.
- Να μην υπερβεί τις 3 ώρες ημερησίως και τις 150 ετησίως ανά εργαζόμενο.
- Ο μέσος όρος εργασία, υπερεργασία και υπερωρία να μην υπερβαίνει τις 48 ώρες την εβδομάδα ανά εργαζόμενο. Βάση υπολογισμού το 4μηνο.

Μη ύπαρξη ενός εκ των παραπάνω καθιστά την υπερωρία παράνομη.

### 1.2.2. Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας

Σύμφωνα με το άρθρο 184 του ΚΑΕΔ (ΠΔ 80/2022):

Είδος υπέρβασης χρονικών ορίων απασχόλησης	Αμοιβή	Ωρομίσθιο καταβαλλομένων αποδοχών πίνακας 2 (ΩΡ).	Αμοιβή υπερωρίας Για μισθό 1.000€ τον μήνα ή ημερομίσθιο 40€ την ημέρα
Υπερεργασία	Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%)	ΩΡ χ 1,20	Για 5 ώρες έχουμε: 6,00€ την ώρα χ 1,2 χ 5 ώρες = 7,20€ χ 5 ώρες = 36€
Νόμιμη υπερωρία	Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά	ΩΡ χ 1,40	Για 5 ώρες έχουμε: 6,00€ την ώρα χ 1,4 χ 5 ώρες =



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

	σαράντα τοις εκατό (40%).		8,40€ χ 5 ώρες = 42€
Παράνομη υπερωρία	Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%)	ΩΡ χ 2,20	Για 5 ώρες έχουμε: 6,00€ την ώρα χ 2,2 χ 5 ώρες = 13,20€ χ 5 ώρες = 66€

Πίνακας 5

Επισημαίνεται ότι, με αποφάσεις του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως δηλαδή των 150 ωρών ετησίως ανά εργαζόμενο, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι εργαζόμενοι δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

### 1.3. Υπολογισμός εισφορών μισθωτών πλήρους απασχόλησης και εργοδοτών στις περιπτώσεις υπερεργασίας, υπερωρίας, νυκτερινών και Κυριακής ή αργίας (νέα ρύθμιση)

#### 1.3.1. Νομοθετική ρύθμιση

Με το άρθρο 41 του σχεδίου νόμου που ψηφίστηκε στην Βουλή αλλά δεν έχει λάβει ακόμα αριθμό νόμου, έχει ως εξής:

#### **Άρθρο 41 Υπολογισμός εισφορών μισθωτών πλήρους απασχόλησης και εργοδοτών στις περιπτώσεις των άρθρων 143, 184 και 209 του π.δ. 80/2022**

Στην περίπτωση προσαύξησης των αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 143, περί επιδόματος νυκτερινής εργασίας, 184, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 209, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 80/2022, Α' 222), το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης.

#### 1.3.2. Εφαρμογή της ρύθμισης σε σύγκριση με το ισχύον σήμερα καθεστώς υπολογισμού των εισφορών

Από την διατύπωση της διάταξης και της παραπομπής σε συγκεκριμένα άρθρα του ΚΑΕΔ (ΠΔ 80/2022) ειδικά για την απασχόληση Κυριακής και αργίας:

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- παρ. 1 του άρθρου 209, που ορίζει: «Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται τις Κυριακές και στις εορτές που αναφέρονται παρακάτω δικαιούνται, ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή και των άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, την προσαύξηση 75% που προβλέπεται από την υπ' αρ. 8900/ 1946 Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, όπως αυτή ερμηνεύθηκε αυθεντικά με την υπ' αρ. 25825/1951 απόφαση των ιδίων Υπουργών, σύμφωνα με όσα ορίζουν οι εν λόγω αποφάσεις, όπως αυτές ισχύουν σήμερα.» και αναπτύξαμε πιο πάνω 1.2.1., προκύπτει ότι αναφέρεται μόνο στην προσαύξηση (πιο πάνω πίνακας 1) και όχι και στο πράγματι καταβαλλόμενο ωρομίσθιο σε περίπτωση μη χορήγησης εναλλακτικής ημέρας ανάπαυσης (πιο πάνω πίνακας 2).
- παρ. 3 του άρθρου 209, που ορίζει: «Στους εργαζομένους που αμείβονται με ημερομίσθιο, οι οποίοι δεν απασχολήθηκαν για λόγους που δεν οφείλονται σε εκείνους κατά τις ημέρες της παρ. 2, καταβάλλεται για κάθε μία από αυτές ποσό ίσο με το ημερομίσθιό τους, χωρίς προσαύξηση.», αναφέρεται μόνο στην ειδική περίπτωση των ημερομισθίων που δικαιούνται το πρόσθετο ημερομίσθιο.

**Αναμένονται οδηγίες του ΕΦΚΑ για την εφαρμογή της διάταξης και αντιμετώπιση γκρίζων σημείων αυτής.**

Στην συνέχεια παραθέτουμε παραδείγματα με διευκρινήσεις για τον τρόπο εφαρμογής και σύγκριση με υφιστάμενο σήμερα καθεστώς:

**Παράδειγμα:**

Για εργαζόμενο μισθωτό του ιδιωτικού τομέα πλήρους απασχόλησης, με μέσο μηνιαίο μισθό 1,342 ευρώ, και νόμιμο μισθό 996 ευρώ πραγματοποίησε έναν μήνα απασχόληση υπερεργασία 21 ώρες, υπερωρίες 15 ώρες, νυκτερινά 72 και εργασία Κυριακών και αργιών 24 ώρες

Θα έχουμε συγκριτικά τον παρακάτω πίνακα:.

Μισθός		Υπερεργασία		Υπερωρίες		Κυριακές - Αργίες		Νυκτερινή απασχόληση		Σύνολο
Συμφωνημένος	Νόμιμος	Ώρες	Αμοιβή	Ώρες	Αμοιβή	Ώρες	Αμοιβή	Ώρες	Αμοιβή	Με πρόσθετα ποσά
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) χ 0,006 χ 1,2 χ (3)	(5)	(6) = (1) χ 0,006 χ 1,4 χ (5)	(7)	(8) = (2) χ 0,006 χ 0,75 χ (7)	(9)	(10) = (2) χ 0,006 χ 0,25 χ (9)	(11) = (1) + (4) + (6) + (8) + (10)
1.342	996	21	202,91	15	169,09	24	107,57	72	107,57	1.929,14

Επισήμανση. Για τους παραπάνω υπολογισμούς ελήφθησαν υπόψη τα παρακάτω:

Η υπερεργασία (δηλαδή η μία παραπάνω ώρα απασχόλησης) αμείβεται με προσαύξηση 20% επί του συμφωνημένου μισθού, η υπερωρία (δηλαδή από την 9η

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

έως και την 12η ώρα) αμείβεται με προσαύξηση 40% επί του συμφωνημένου μισθού, η νυκτερινή απασχόληση αμείβεται με 25% προσαύξηση επί του νομίμου μισθού και η απασχόληση σε Κυριακές και αργίες αμείβεται με 75% προσαύξηση, επί του νομίμου μισθού, όπως πιο πάνω αναλύθηκαν.

και

Εισφορές πριν την		Εισφορές μετά την		Καθαρό ποσό		Κόστος εργοδότη	
Εργαζόμενο	εργοδότη	εργαζόμενο	εργοδότη	Πριν	Μετά την	Πριν	Μετά την
ρύθμιση		ρύθμιση		εργαζόμενου	εργαζόμενου	εργαζόμενου	εργαζόμενου
(12) = (11) χ 13,37%	(13) = (11) χ 21,79%	(14) = (1) χ 13,37%	(15) = (1) χ 21,79%	(16) = (11) - (12)	(17) = (11) - (14)	(18) = (11) + (13)	(19) = (11) + (15)
257,93	420,36	179,43	292,42	<b>1.671,21</b>	<b>1.749,71</b>	<b>2.349,50</b>	<b>2.221,56</b>

### Διαπιστώσεις

- i. Το καθαρό ποσό στο οποίο θα υπολογιστεί ο φόρος θα είναι 1.749,71 ευρώ έναντι των 1.671,21 ευρώ πριν την ρύθμιση, αν φυσικά εμφανίζονται νόμιμα οι υπερωρίες επισήμως ήτοι όφελος προ φόρου 78,50 ευρώ,
- ii. Το πληρωτέο ποσό δηλαδή αυτό που τελικά εισπράττει ο εργαζόμενος θα είναι 1480,71 ευρώ έναντι των 1.424,21 ευρώ πριν την ρύθμιση, τελικό όφελος 56,50 ευρώ.
- iii. Το κόστος του εργοδότη αμοιβές πλέον εισφορές θα είναι μετά την ρύθμιση 2.221,56 ευρώ έναντι των 2.349,50 ευρώ αν δήλωνε επισήμως τις πρόσθετες απασχολήσεις ήτοι όφελος 127,94 ευρώ. Φυσικά θεωρούμε δεδομένο ότι πριν την ψηφιακή κάρτα πλήρωνε «μαύρα» τα ποσά των υπερεργασιών, υπερωριών, νυκτερινών και Κυριακών.
- iv. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι με τη ρύθμιση επωφελούνται ταυτόχρονα, τόσο οι εργαζόμενοι, καθώς αυξάνεται το καθαρό ποσό που τους καταβάλλεται, λόγω της μείωσης των επιπρόσθετων εισφορών τους, όσο και οι εργοδότες, καθώς θα καταβάλλουν μειωμένες εργοδοτικές εισφορές, υπολογισμένες στη βάση της αμοιβής του δώρου και όχι στη βάση της αμοιβής της προσαύξησης.
- v. Το μέτρο θα εφαρμοστεί οριζοντίως στο σύνολο των κλάδων της οικονομίας.
- vi. Το μέτρο θα εφαρμοστεί μόνο για εργαζομένους πλήρους απασχόλησης και όχι στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης.

### Επισημάνσεις

Με την διάταξη, το υπουργείο προσδοκά ότι θα συμβάλει να έχουμε περισσότερες υπερωρίες κλπ δηλωμένες, **δεν λαμβάνει όμως υπόψη των ανασταλτικό παράγοντα του φόρου, που ήδη επηρεάζει σημαντικά και τον κατώτατο μισθό, πολύ περισσότερο αν προστεθεί σε υψηλότερο κλιμάκιο το όφελος από τον υπολογισμό εισφορών, που στο παράδειγμα μας είναι στην ίδια κλίμακα του 28%, επί του οφέλους από τις ασφαλιστικές εισφορές.**

Ακόμα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι **θα επηρεάσει τις συντάξιμες αποδοχές εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που δήλωναν και κατέβαλαν εισφορές επί του συνόλου των αποδοχών.**

Το υπουργείο εκτιμά ότι είναι μικρός ο αριθμός αυτών των εργαζομένων, **ίσως αλλά είναι γεγονός ότι με την ρύθμιση αυτή η ΠΟΛΙΤΕΙΑ τιμωρεί τους συγκεκριμένους ασφαλισμένους που εργάζονταν σε συνεπείς εργοδότες με την ελπίδα καλλιέργειας συνέπειας, σε κατά σύστημα ασυνεπείς εργοδότες.**

### 1.3.3. Παραδείγματα εγκυκλίου ΕΦΚΑ

#### A) Υπερεργασία, σε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης:

Υπάλληλος γραφείου σε επιχ/ση, με ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας 40 ωρών την εβδομάδα (πλήρης απασχόληση) και μηνιαίες αποδοχές 950,00 €.

Εκτάκτως, απασχολήθηκε τρεις (3) ώρες επιπλέον τη μία εβδομάδα.

Οι τρεις (3) ώρες επιπλέον αποτελούν υπερεργασία (περίπτωση Β, άρθρο 184 του Π.Δ. 80/2022) και επομένως αμείβονται με 20% προσαύξηση.

Αρχικά πρέπει να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο ως εξής:  $950,00\text{€} : 25\text{ημέρες} = 38\text{€/μέρα}$ . Ημερομίσθιο  $38\text{€} * (6/40\text{ώρες}) = 5,70\text{€/ώρα}$ . Άρα το ωρομίσθιο είναι 5,70€. Για τις τρεις (3) ώρες οι επιπλέον αποδοχές θα είναι:  $5,70\text{€} * 3 = 17,10\text{€}$ . Η προσαύξηση είναι  $17,10\text{€} * 20\% = 3,42\text{€}$ . Οι συνολικές εισφορές υπολογίζονται μόνο στο ποσό του μισθού και των επιπλέον αποδοχών υπερεργασίας, δηλαδή  $950,00\text{€} + 17,10\text{€} = 967,10\text{€}$  και όχι και της προσαύξησης των 3,42€.

Μηνιαίες αποδοχές	Ωρομίσθιο	Υπερεργασία		Ώρες υπερεργασίας	Αμοιβή υπερεργασίας	Υπολογισμός εισφορών		
		Ωρομίσθιο	Προσαύξηση ωρομισθίου			Έως και 5.3.2025	Από 6.3.2025	
950,00€	950 0,006 5,70€	χ = 5,70	5,70	5,70 χ 20% = 1,14€	3 ώρες	(3 χ 5,70) + (3 χ 1,14) = 17,10 + 3,42 = 20,52€	950,00 + 3,42€ = 970,20	950,00€ [1]
950,00€	950 0,006 5,70€	χ = 5,70	5,70	5,70 χ 20% = 1,14€	3 ώρες	(3 χ 5,70) + (3 χ 1,14) = 17,10 + <b>3,42</b> = 20,52€	950,00 + 3,42€ = 970,20	967,10€

Πίνακας 7

#### Υπόμνημα:

[1] με γραμματική ερμηνεία της διάταξης

[2] με ερμηνεία της διάταξης από τον ΕΦΚΑ

**Επισημάνση: Δηλαδή ο ΕΦΚΑ έκρινε ότι οι εισφορές δεν θα υπολογιστούν ΜΟΝΟ στην προσαύξηση του 20% ήτοι 3,42€ και όχι στην συνολική αμοιβή της υπερεργασίας (20,52), όπως ορίζει το άρθρο 186 του ΚΑΕΔ, που αναφέρει η διάταξη.**

Προφανώς το ίδιο θα ισχύσει για την υπερωριακή απασχόληση στο 40% και δεν έχει πάρει θέση για την παράνομη υπερωρία αν δεν έχει εισφορά το 120% της προσαύξησης.

**Για άλλη μια φορά, άλλα ρυθμίζει ο νόμος και αλλιώς τον εφαρμόζει η Αρχή που έχει ευθύνη της εφαρμογής!!!!!!!!!!!!**

### ***B) Μερικής απασχόλησης***

- Ανειδίκευτος εργάτης σε επιχ/ση εστίασης, με ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας 20 ωρών την εβδομάδα (απασχόληση από Δευτέρα-Παρασκευή με ωράριο 9π.μ-1μ.μ., μερική απασχόληση επί πενθήμερο), 22 ημέρες ασφάλισης και μηνιαίες αποδοχές 500,00€. Εργάζεται, εκτάκτως για μία ημέρα τη νύχτα μεταξύ των ωρών 22:00-02:00, αντί του πρωινού ωραρίου. Δεν εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 41 του ν. 5184/2025, διότι δεν απασχολείται με πλήρες ωράριο, κατά συνέπεια θα αμειφθεί και θα ασφαλιστεί και για την προσαύξηση της νυκτερινής εργασίας, βάσει του άρθρου 143 του Π.Δ. 80/2022.
- Υπάλληλος γραφείου απασχολείται με μερική απασχόληση τέσσερις (4) ώρες καθημερινά από 09:00-13:00, δηλαδή 20 ώρες εβδομαδιαίως. Ο μηνιαίος του μισθός ανέρχεται βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας του σε 600,00€. Εκτάκτως, για τρεις (3) μέρες εντός του ίδιου μήνα απασχολήθηκε επιπλέον τρεις (3) ώρες ημερησίως, ήτοι συνολικά εννέα (9) ώρες για τις 3 μέρες. Επειδή, ο υπάλληλος μερικής απασχόλησης εργάζεται με ωράριο μικρότερο από το πλήρες, οι τρεις (3) ώρες επιπλέον δεν θεωρούνται υπερεργασία και υπερωρίες και κατά συνέπεια δεν εμπίπτουν στη διάταξη του άρθρου 184 του Π.Δ. 80/2022, περί προσαύξησης των ωρομισθίων.

### ***Δ) Νυκτερινή εργασία, σε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης:***

Ανειδίκευτος εργάτης απασχολείται καθημερινά σε βιομηχανία παραγωγής άρτου με ωράριο 9:00π.μ. έως 5μ.μ., αλλά, εκτάκτως, απασχολήθηκε 3 φορές μέσα στο μήνα αντί για 9π.μ-5μ.μ., κατά τις νυκτερινές ώρες από της 22:00 μέχρι της 6:00. Ο μηνιαίος μισθός είναι 1.000,00€. Επομένως, για τις τρεις ημέρες πρέπει να υπολογιστεί η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία, σύμφωνα με το άρθρο 143 του π.δ. 80/2022 και οι νόμιμες αποδοχές θα καταβληθούν προσαυξημένες κατά 25%.

Επειδή, ο υπολογισμός της προσαύξησης γίνεται στον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό (830,00€), υπολογίζουμε το ημερομίσθιο ως εξής: 830,00€:25ημέρες=33,20€/ημέρα. Η προσαύξηση ανά ημέρα είναι 33,20€\*25%=8,30€ και η συνολική προσαύξηση είναι:8,30€\*3 ημέρες=24,90€. [ΣΣ Ο ορθός υπολογισμός είναι με βάση τις ώρες νυκτερινής απασχόλησης, Ο ΕΦΚΑ έχει υπολογίσει για 20 ώρες αντί 24 ώρες που πραγματικά εργάστηκε νύκτα]

Οι συνολικές εισφορές θα υπολογιστούν μόνο για τον μηνιαίο μισθό των συμφωνημένων αποδοχών των 1.000,00€ και όχι και των επιπλέον αποδοχών της προσαύξησης ποσού 24,90€.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μηνιαίες αποδοχές	Ωρομίσθιο νόμιμου μισθού	Προσαύξηση νυκτερινής εργασίας	Νυκτερινή εργασία		Υπολογισμός εισφορών	
			Ώρες	Αμοιβή	Έως και 5.3.2025	Από 6.3.2025
Συμφ. 1.000,00€	$830 \times 0,006 = 4,98€$	$4,98 \times 25\% = 1,25€$	8 ώρες $\times$ 3 ημέρες = 24 ώρες	$24 \times 1,20 = 29,88€$	1.000,00 29,88 = 1.029,88€	1.000,00€
Νομ. 830,00€	$1.000€ \times 0,006 = 6€$					

Πίνακας 8

**Ε) Νυκτερινή απασχόληση με καταλογισμό του επιμισθίου**

Νυκτοφύλακας απασχολείται σε εργοστάσιο παραγωγής μετάλλων καθημερινά κατά τις νυκτερινές ώρες από 22:00 μέχρι 06:00 με μηνιαίες αποδοχές 900,00€.

Ο ελάχιστος νομοθετημένος μισθός ανέρχεται σήμερα στο ποσό των 830,00€. Ο μηνιαίος μισθός είναι μόνο 8,43% πάνω από τον κατώτατο μισθό  $[(900,00 - 830,00)/830,00]$ . Επομένως, σύμφωνα με το άρθρο 143 του π.δ. 80/2022, πρέπει να υπολογιστεί επιπλέον προσαύξηση έως του ποσοστού 25%, δηλαδή οι αποδοχές που θα καταβληθούν θα είναι προσαυξημένες επιπλέον κατά 16,57% (25%-8,43%). Άρα  $830€ \times 16,57\% = 137,53$ . [ΣΣ Η υπολογιστική και καταλογιστική διαδικασία είναι ελαφρώς μπακαλίστικη]

Ωστόσο, βάσει της παρούσας νομοθετικής ρύθμισης, οι συνολικές εισφορές που θα υπολογιστούν θα είναι στο ποσό των 900,00€ και όχι επί των καταβληθέντων αποδοχών ποσού 1.037,53€ (900,00€+137,53€).

Τονίζουμε ότι η προσαύξηση για την παροχή της νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού και όχι επί των τυχόν συμφωνημένων μεγαλύτερων αποδοχών.

Μηνιαίες αποδοχές	Ωρομίσθιο νόμιμου μισθού	Προσαύξηση νυκτερινής εργασίας	Ώρες νυκτερινής εργασίας	Αμοιβή υπερεργασίας	Υπολογισμός εισφορών	
					Έως και 5.3.2025	Από 6.3.2025
Συμφ. 900,00€	$830 \times 0,006 = 4,98€$	$4,98 \times 25\% = 1,25€$	167 ώρες και 24 λεπτά	$167,40 \times 1,25 = 207,53€$ και $207,53 - 70,00$ επιμισθίο = $137,53$ μετά τον καταλογισμό	900,00 + 137,53 = 1.137,53€	900,00€
Νομ. 830,00€						

Πίνακας 9

Τα ανωτέρω παραδείγματα είναι ενδεικτικά και δεν συμπεριλαμβάνουν λοιπές περιπτώσεις θεσμοθετημένων προσαυξήσεων ή σώρευσης προσαυξήσεων στις αποδοχές των ασφαλισμένων πλήρους απασχόλησης, π.χ παράνομη υπερωρία 120% ή απασχόλησης νύχτας σε αργία.

Ζητήματα υπολογισμών ημερομισθίων, ωρομισθίων, ποσοστού προσαυξήσεων και σώρευσης αυτών ανά κατηγορία και λοιπά θέματα εργατικής νομοθεσίας, άπτονται του ελέγχου και της πληροφόρησης από τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

## Επισημάνσεις

Με την διάταξη, το υπουργείο προσδοκά ότι θα συμβάλει να έχουμε περισσότερες υπερωρίες κλπ δηλωμένες, **δεν λαμβάνει όμως υπόψη τον ανασταλτικό παράγοντα του φόρου, που ήδη επηρεάζει σημαντικά και τον κατώτατο μισθό, πολύ περισσότερο αν προστεθεί σε υψηλότερο κλιμάκιο το όφελος από τον υπολογισμό εισφορών, που στο παράδειγμα μας είναι στην ίδια κλίμακα του 28%, επί του οφέλους από τις ασφαλιστικές εισφορές.**

Ακόμα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι **θα επηρεάσει τις συντάξιμες**

## 5. Άδεια Φροντίδας Τέκνου

Σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν. 4808/2021, οι εργαζόμενοι γονείς, (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας) ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ή της γονικής άδειας, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά.

Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

**Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.**

Δηλαδή στις 40 ώρες την εβδομάδα και 5νθήμερο ήτοι 8ωρο δικαιούται 5 ώρες την εβδομάδα και 1 ώρα την ημέρα στην περίπτωση των 20 ωρών την εβδομάδα και 4 ωρών την ημέρα δικαιούται 2,5 ώρες την εβδομάδα και ½ της ώρας την ημέρα.