

Προς

Κυρία Νίκη Κεραμέως
Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Κοινοποίηση: Κύριο Άκη Σκέρτσο, Υπουργό Επικρατείας
Κυρία Όλγα Κεφαλογιάννη, Υπουργό Τουρισμού

Αθήνα, 26 Φεβρουαρίου 2025

Θέμα: Εφαρμογή Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε Τουρισμό και Εστίαση

Αξιότιμη κυρία Υπουργέ,

Ο ΣΕΤΕ έχει εξαρχής εκφράσει την υποστήριξή του στην εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, αναγνωρίζοντάς την ως εργαλείο για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προώθηση της υγιούς επιχειρηματικότητας. Η στάση ευθύνης που τηρούμε όλο το προηγούμενο διάστημα καταδεικνύει τη διαχρονική δέσμευσή μας σε αυτούς τους στόχους.

Ενόψει της υποχρεωτικής εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας σε τουρισμό και εστίαση από την 1^η Μαρτίου 2025 και σύμφωνα με τη μέχρι στιγμής ανατροφοδότηση των επιχειρήσεων από τις ενημερωτικές εκδηλώσεις που έχουν πραγματοποιηθεί, καθώς και την πιλοτική φάση που έχει προηγηθεί, σημειώνονται τα ακόλουθα ζητήματα ως προτεραιότητα προς διευθέτηση:

1. Διακεκομμένο ωράριο

Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 20714/1023 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ Β 683, 1976) απαγορεύεται η εφαρμογή σπαστού ωραρίου στο προσωπικό της κουζίνας.

Πρόκειται για μια ρύθμιση που είναι πλέον αναχρονιστική σε σχέση με τις ανάγκες λειτουργίας μιας σύγχρονης επιχείρησης. Τα ξενοδοχεία παρέχουν υπηρεσίες Ημιδιατροφής, Πλήρους Διατροφής ή All Inclusive και επομένως τα επισιτιστικά τους τμήματα (και ασφαλώς και το τμήμα της κουζίνας) λειτουργούν τόσο το πρωί, όσο και εκ νέου το απόγευμα ή/και το μεσημέρι. Η απαγόρευση απασχόλησης με διακεκομμένο ωράριο δημιουργεί σημαντικό πρόβλημα στη λειτουργία των επιχειρήσεων, ιδίως σε μια περίοδο που αντιμετωπίζουν σημαντικές ελλείψεις προσωπικού.

Κρίνεται σκόπιμο και με την ευκαιρία της εφαρμογής της κάρτας, τέτοιου τύπου αποφάσεις να επικαιροποιηθούν ή να εξορθολογιστούν σύμφωνα με τα σημερινά εργασιακά δεδομένα και να αρθεί η ανωτέρω απαγόρευση.

2. Εργασία σε ημέρες ανάπαυσης

Σύμφωνα με το άρθρο 1751 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου προβλέπεται η δυνατότητα με συλλογική σύμβαση εργασίας να υπάρξει απόκλιση από τις ρυθμίσεις του άρθρου 1662 του ίδιου Κώδικα, που αφορούν την ελάχιστη περίοδο εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης. Κατ' εφαρμογή της ανωτέρω διατάξεως έχει προβλεφθεί σε ΣΣΕ (βλ. σχετ. ενδεικτικά ΤΚΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοπαλλήλων της Ρόδου, που ο σχετικός όρος προβλέπεται εδώ και είκοσι (20) έτη), η δυνατότητα απασχόλησης και στις δύο (2) ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Πρόκειται για μια ρύθμιση που εφαρμόζεται χωρίς προβλήματα έως σήμερα, την εφαρμογή της δε ζητούν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, προκειμένου να αυξήσουν το εισόδημά τους -αναφερόμαστε ιδίως στους εποχικώς εργαζομένους-, οι οποίοι απασχολούνται συγκεκριμένους μήνες κάθε έτος.

Από τη στιγμή που η συγκεκριμένη απόκλιση έχει συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, έχει προβλεφθεί μέσω ΣΣΕ και η δυνατότητα αυτή παρέχεται καταρχήν βάσει της νομοθεσίας, θεωρούμε πως θα πρέπει να επιτρέπεται και η δυνατότητα δήλωσης της συγκεκριμένης ημέρας εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ.

3. Χρόνος προετοιμασίας

Στην περίπτωση των τουριστικών καταλυμάτων σύμφωνα με την υπ' αριθμ. Α.Π. 3496/10-02-2025 εγκύκλιο το χρονικό διάστημα για την προετοιμασία εργαζομένων περιορίζεται σε 10 λεπτά, ενώ σύμφωνα με την υπ' αριθμ. Α.Π. 37271/21-06-2024 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προβλέπεται (βλ. περ ii της παρ.5) προβλέπεται για τον κλάδο της βιομηχανίας χρονικό όριο της τάξεως των 30 λεπτών.

Το διάστημα 10 λεπτών για την περίπτωση των καταλυμάτων δεν επαρκεί για την ολοκλήρωση της σχετικής προετοιμασίας εργαζομένων (είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αλλαγή ενδυμασίας, μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας, κ.λπ.), ειδικότερα για τα resorts.

Η λύση που έχει προταθεί για τοποθέτηση tablet σε κάθε τμήμα του τουριστικού καταλύματος, προκειμένου οι εργαζόμενοι να καταχωρούν την έναρξη και τη λήξη της εργασίας τους, μπορεί να αποτελεί μεν μια πρακτική λύση, είναι ωστόσο ανεπαρκής.

Ελλοχεύει ο κίνδυνος από τους ελεγκτές του ΣΕΠΕ να θεωρήσουν ότι κάποιος εργαζόμενος, από τη στιγμή που βρίσκεται εντός των εγκαταστάσεων του ξενοδοχείου (ιδίως στην περίπτωση που αυτός δεν έχει προλάβει να μεταβεί στα αποδυτήρια και επομένως φορά ακόμα τη στολή του), παρέχει εργασία χωρίς να είναι ενεργοποιημένη η κάρτα εργασίας του, με συνέπεια την επιβολή των προβλεπόμενων ιδιαίτερα υψηλών προστίμων.

Ενόψει των ανωτέρω, προτείνουμε να οριστεί όπως και στην περίπτωση των ξενοδοχείων, χρονικό διάστημα 30' λεπτών προ της έναρξης και 30' λεπτών μετά τη λήξη της εργασίας (εκτός αν απαιτείται μεγαλύτερος χρόνος προετοιμασίας – μετάβασης στον χώρο εργασίας που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους), που δεν αποτελεί χρόνο εργασίας.

Ο ΣΕΤΕ από την πρώτη στιγμή είναι υπέρ της ψηφιακής κάρτας εργασίας, αρκεί με την εφαρμογή της να παραμείνει ο επαγγελματικός κλάδος λειτουργικός, ανταγωνιστικός και οικονομικά βιώσιμος.

Αναμένουμε από το Υπουργείο και την Επιθεώρηση Εργασίας να αναγνωρίσουν τη μεταβατική περίοδο προσαρμογής, ειδικά κατά το πρώτο τρίμηνο υποχρεωτικής λειτουργίας του μέτρου, καθώς πολλές εποχικές επιχειρήσεις θα ενταχθούν κατά την έναρξη της φετινής σεζόν, ενώ υπενθυμίζεται ότι η έλλειψη εργαζομένων στον τομέα αποτελεί ακόμα μείζον θέμα.

Με εκτίμηση,


Γιάννης Ν. Παράσκις
Πρόεδρος ΔΣ