



Αθήνα 26-02-2026

Αρ.Πρωτ.100025

Προς

κα. Νίκη Κεραμέως, Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Κοινοποίηση

κα Όλγα Κεφαλογιάννη, Υπουργό Τουρισμού

κο Γιάννη Παράσχη, Πρόεδρο του ΣΕΤΕ

κο Αλέξανδρο Βασιλικό, Πρόεδρο του ΞΕΕ

Αξιότιμη κυρία Υπουργέ,

Δυνάμει του άρθρου 174 του ΠΔ 62/2025 ορίζεται πως «Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας με αποδοχές, και οι περίοδοι άδειας ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου.».

Πρόκειται για μια ρύθμιση που είναι στην πράξη εξαιρετικά δυσχερές να εφαρμοστεί από τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, λόγω της έντονης εποχικότητας που παρουσιάζουν στη λειτουργία τους.

Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, χαρακτηρίζονται από μεγάλη αυξομείωση του όγκου εργασίας, με ιδιαίτερα αυξημένες ανάγκες σε προσωπικό κατά τους μήνες αιχμής (τη θερινή ή τη χειμερινή περίοδο, ανάλογα με την περιοχή που το ξενοδοχείο δραστηριοποιείται) και περιορισμένη (στην περίπτωση συνεχούς λειτουργίας επιχειρήσεων) ή μηδενική (στην περίπτωση εποχικών επιχειρήσεων) λειτουργία κατά την υπόλοιπη περίοδο του έτους.



Η πραγματικότητα αυτή, σε συνδυασμό με τη διαπιστωμένη έλλειψη διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, παρά το γεγονός πως οι εργασιακές σχέσεις στα ξενοδοχεία είναι πλήρως ρυθμισμένες βάσει της οικείας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία κηρύσσεται γενικώς υποχρεωτική και προβλέπει μάλιστα όρους αμοιβής σαφώς ανώτερους από τον κατώτατο νόμιμο μισθό και συγκεκριμένες θεσμικές διασφαλίσεις για τους εργαζομένους, καθιστά αν όχι αδύνατη, σίγουρα εξαιρετικά δυσχερή, τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων με την προβλεπόμενη περίοδο αναφοράς των τεσσάρων (4) μηνών.

Σημειώνεται ότι το ενωσιακό δίκαιο παρέχει ευελιξία σχετικά στα κράτη-μέλη.

Ειδικότερα:

- Σύμφωνα με το άρθρο 19 της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό του μέγιστου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας δύναται, υπό προϋποθέσεις, να αυξηθεί από τέσσερις (4) σε έξι (6) ή ακόμη και σε δώδεκα (12) μήνες. Βάσει της από 15-3-2023 Έκθεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, χρήση της ανωτέρω δυνατότητας έχουν κάνει η Βουλγαρία, η Γερμανία και η Σλοβενία, όπου η περίοδος αναφοράς έχει οριστεί στους 6 μήνες, καθώς και η Ισπανία όπου η περίοδος αναφοράς φθάνει στους 12 μήνες και
- Σύμφωνα με το άρθρο 22 της ίδιας Οδηγίας, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να μην εφαρμόσουν το μέγιστο όριο του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι γενικές αρχές της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και ότι έχουν θεσπιστεί ορισμένα μέτρα προστασίας. Με βάση πάντα την ίδια ως άνω Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ρήτρα εξαίρεσης από το μέγιστο όριο εβδομαδιαίας εργασίας προβλέπεται σε δεκαπέντε (15) μέλη της Ε.Ε..

Ενόψει των ανωτέρω, προτείνεται να προβλεφθεί η δυνατότητα αύξησης, με όρους Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, της περιόδου αναφοράς για τον υπολογισμό του μέγιστου μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τέσσερις (4) σε έξι (6) μήνες, ειδικά για κλάδους με έντονη και αποδεδειγμένη εποχικότητα, όπως ο ξενοδοχειακός.

Πιστεύουμε πως η «Εθνική Κοινωνική Συμφωνία» για την Ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που πρόσφατα υπογράφηκε μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής



Ασφάλισης και των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων, αποδεικνύει ότι οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν την απαιτούμενη γνώση, εμπειρία και υπευθυνότητα για να καθορίζουν με σαφήνεια πότε, πώς και υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί να εφαρμοστεί η εν λόγω απόκλιση, διασφαλίζοντας παράλληλα τα δικαιώματα, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Παραμένουμε στη διάθεσή σας για κάθε διευκρίνιση.

Με εκτίμηση

Γιάννης Χατζής

Άγγελος Καλλίας

Πρόεδρος Δ.Σ.

Γενικός Γραμματέας