

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΣΥΝΕΓΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΕΠΙΜΕΤΡΙΑ: Π. ΚΟΥΣΟΥΡΗ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΕΚΙΟΛΕ ΓΑΥΚΟΥΔΑ
Α.Μ. 9793

ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙ 2006

ΤΕΙ ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
Τμήμα Συνεχειρησιακών Οργανώσεων και
Εκμεταλλεύσεων
Α.Μ. 9793

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

❖ Εισαγωγή.....	σελ. 3
❖ <u>ΜΕΡΟΣ 1^ο</u>	
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	σελ. 11
❖ <u>Κεφάλαιο 1ο</u>	
1. Κατηγορίες μισθών.....	σελ. 12
1.1 Κριτήρια για τον καθορισμό του μισθού.....	σελ. 16
1.2 Η σύνθεση του μισθού.....	σελ. 21
1.3 Η μορφή του μισθού.....	σελ. 32
1.4 Συστήματα αμοιβής.....	σελ. 34
1.5 Οι προσανξήσεις του μισθού.....	σελ. 41
1.6 Διαφορές μεταξύ προϊσχυουσών και ισχυουσών διατάξεων όσον αφορά το Καθεστώς υπερωριών.....	σελ. 46
1.7 Πρόσθετη αμοιβή για πρόσθετη εργασία.....	σελ. 47
❖ <u>Κεφάλαιο 2ο</u>	
2. Τακτικές – Έκτακτες αποδοχές	
Σημασία της διάκρισης.....	σελ. 50
2.1 Τακτικές αποδοχές.....	σελ. 51
2.2 Έκτακτες αποδοχές.....	σελ. 53
❖ <u>Κεφάλαιο 3ο</u>	
3. Οι κρατήσεις του μισθού.....	σελ. 55
3.1 Μικτός και Καθαρός μισθός.....	σελ. 55
3.2 Περιπτώσεις κρατήσεων.....	σελ. 55
❖ <u>ΜΕΡΟΣ 2^ο</u>	
Η προστασία του μισθού.....	σελ. 60
❖ <u>Κεφάλαιο 4ο</u>	
4.1 Απαγόρευση συμψηφισμού.....	σελ. 60
4.2 Απαγόρευση επισχέσεως.....	σελ. 65
4.3 Απαγόρευση κατασχέσεως.....	σελ. 66
4.4 Απαγόρευση εκχωρήσεως.....	σελ. 67
4.5 Η προστασία του μισθού κατά την αναγκαστική εκτέλεση κατά του εργοδότη ή την πτώχευσή του.....	σελ. 68
4.6 Απαγόρευση παραιτήσεως από το νόμιμο μισθό.....	σελ. 70
4.7 Προστασία εργατικών απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη.....	σελ. 72
❖ <u>ΜΕΡΟΣ 3^ο</u>	
Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών.....	σελ. 75
❖ <u>Κεφάλαιο 5ο</u>	
5.1 Κατώτατα όρια αποδοχών 2004.....	σελ. 76
5.2 Κατώτατα όρια αποδοχών 2005.....	σελ. 76
❖ <u>Κεφάλαιο 6ο</u>	
Τα όρια των κατώτατων μισθών των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	σελ. 78
6.1 Χώρα, Εθνικό νόμισμα, ημερομηνία υπολογισμού.....	σελ. 78
❖ Συμπεράσματα.....	σελ. 81
❖ Βιβλιογραφία.....	σελ. 83

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	αστικός κώδικας
α.ν.	αναγκαστικός νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αποφ.	απόφαση
άρθρ.	άρθρο
β.λ.	βλέπε
ΔΔΔΔ	Δευτεροβάθμιο διοικητικό διαιτητικό δικαστήριο
Δ. Πρ.	Διοικητικό Πρωτοδικείο
Ειρ.	Ειρηνοδικείο
επ.	επόμενα
Εφ. Αθ.	Εφετείο Αθηνών
Εφ. Θεσ.	Εφετείο Θεσσαλονίκης
Εφ. Πειρ.	Εφετείο Πειραιά
Μ. Πρ.	Μονομελές Πρωτοδικείο
Μ. Πρ. Αθ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
περ.	περίπτωση
Π.Υ.Σ.	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Υ.Α.	Υπουργική απόφαση
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
ΕΕργΔ	Ελληνική Εργατική Δικαιοσύνη
Ελνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
Αρμ.	Αρμενόπουλος
Δ.Σ.Ε.	Διεθνή Σύμβαση Εργασίας
ΕΔΚΑ	Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφαλίσεως
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΠολΠρΛαρ	Πολυμελές Πρωτοδικείο Λάρισας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι σχέση αμοτεροβαρής. Υποχρέωση του μισθωτού είναι να παρέχει εργασία, ενώ η υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή του μισθού. Με άλλα λόγια ο μισθός είναι το αντάλλαγμα, η αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας. Και αντιστρόφως όταν δεν καταβάλλεται μισθός δεν μπορούμε να μιλάμε για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η έννοια του μισθού είναι σύνθετη. Τα περισσότερα προβλήματα εργατικού δικαίου συνδέονται, κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, με την αξίωση του μισθού. Έτσι τα ζητήματα που δημιουργούνται από την υπερημερία ή την αδυναμία παροχής της εργασίας, ο θεσμός της αδείας, το πρόβλημα του χρόνου εργασίας στο σύνολό του συνδέονται βασικά με το θέμα της διατήρησης της οφειλής ή της αύξησης του ύψους του μισθού. Ακόμη και στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκεται ο μισθός.

Πέραν της νομικής αυτής φύσης ο μισθός διαθέτει και κοινωνικοοικονομική διάσταση, δεν μπορούμε δηλαδή να τον αντιμετωπίσουμε ως μια απλή αποτίμηση της εργασίας.

Έκφραση της κοινωνικής του διάστασης αποτελούν τα διάφορα οικογενειακά επιδόματα (γάμου, τέκνων κ.λ.π.), η θέσπιση του κατώτατου νόμιμου μισθού, αλλά και οι μισθολογικές παροχές που καταβάλλονται χωρίς να παρέχεται εργασία όπως λ.χ. το επίδομα αδείας¹.

Πλέον δηλαδή, υπάρχει μια διάσταση ανάμεσα στην εργασία και το αντάλλαγμα της. Σε αυτό συνέβαλαν οι νεότερες αντιλήψεις, που θεωρούν ότι η εργασία δεν είναι απλά ένα οικονομικό μέγεθος, αλλά εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας. Αυτό σημαίνει, ότι η εργασία δεν υπακούει πια απόλυτα στους κανόνες των συναλλαγών².

Αξίζει, πράγμα που θα γίνει εκτενώς κατωτέρω, να δούμε ποια είναι τα στοιχεία του μισθού, τα είδη καθώς και οι κανόνες διαμόρφωσής του, ενώ παράλληλα ποιοι είναι οι τρόποι της προστασίας της ίδιας της παροχής αλλά και του μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη.

¹ Βλ. Ληξουριώτη Ατομικές Εργασιακές σχέσεις εκδ. Νομικής Βιβλιοθήκης σελ. 253 επ. 2005.

² Βλ. Κουκιάδης «Εργατικό δίκαιο» εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσ., σελ. 566 επ. 2005.

Παράλληλα στην πραγματεία αυτή δεν θα μπορούσε να μην εξετασθεί το ζήτημα ποιες παροχές του εργοδότη αποτελούν μισθό και ποιες όχι, πράγμα σημαντικό διότι ο μισθός αποτελεί βάση για όλες σχεδόν τις υπόλοιπες παροχές του εργοδότη, όπως λ.χ. η κοινωνικοασφαλιστική του κάλυψη, η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ή και η αμοιβή της πρόσθετης και υπερωριακής απασχόλησής του.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και μια παράθεση των νέων μορφών μισθολογικών παροχών, όπως τα stock option, ή η διανομή μετόχων των επιχειρήσεων στους εργαζόμενους, ή παροχές και επιδόματα που συνδέονται με την παραγωγικότητά του κ.λ.π., οι οποίες ανταποκρίνονται και ακολουθούν την έννοια της ευελιξίας της εργασίας.

Η έννοια αυτή, επιτάσσει η εργασία να συνδέεται με τις ανάγκες της επιχείρησης και να μην περιορίζεται σε στενά νομικά πλαίσια. Έτσι όπως παρουσιάζεται τάση διαφυγής από πρακτικές όπως το αυστηρό ωράριο, με θεσμούς όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, χωρίς ωστόσο να θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα του μισθωτού.

Βασικός στόχος πλέον είναι η αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και η διαφύλαξη και ενδυνάμωση της ανταγωνιστικής τους θέσης.

Προσωπικά, πέραν του επιστημονικού ενδιαφέροντος που ενδεχομένως να παρουσιάζει η διερεύνηση ενός τέτοιου ζητήματος, αποφάσισα να εκθέσω αναλυτικά τα επιμέρους ζητήματα που προκύπτουν από την αμοιβή της μισθωτής εργασίας, διότι απασχολούμαι σε ανώνυμη εταιρεία και δη τραπεζικό ίδρυμα, μέσω του οποίου διαπίστωσα πως η διαχείριση των εργασιακών ζητημάτων είναι ιδιαίτερος δυσχερής, αλλά ταυτόχρονα και άκρως σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία της ίδιας της επιχείρησης. Στην πλειονότητά τους δε, τα προβλήματα που προκύπτουν αφορούν το μισθό.

Η έρευνά μου στηρίχθηκε σε στοιχεία που συλλέχθηκαν από Βιβλιογραφία, Αρθρογραφία, Μελέτες, Νομολογία Ελληνικών και Ευρωπαϊκών Δικαστηρίων καθώς και κάθε είδους πηγές Νομοθετικού περιεχομένου.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ΣΣΕ που ρυθμίζονται από το ν. 1876/90 αφορούν όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων στη γεωργία, στην κτηνοτροφία και σε συναφείς εργασίες και των κατ' οίκων εργαζομένων. Επίσης, αφορούν και φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι η έγγραφη σύμβαση, την οποία συνάπτουν μια ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και μια ή περισσότερες οργανώσεις εργοδοτών ή και μεμονωμένοι εργοδότες, η οποία ρυθμίζει τις ατομικές εργασιακές σχέσεις των μελών αυτών των οργανώσεων καθώς και οικονομικά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά ζητήματά τους. Το περιεχόμενό τους καθορίζεται στο αρ. 2 του ν. 1876/90, όπου μεταξύ των άλλων αναφέρεται ότι ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τους όρους λειτουργίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος τους. Κλασσικό περιεχόμενο, λοιπόν, των ΣΣΕ είναι η ρύθμιση της κάθε είδους αμοιβής της εργασίας. Με αυτές καθορίζεται το ύψος της αμοιβής, το είδος της (χρηματικός μισθός ή μισθός σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της (χρονικός μισθός, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά κέρδη ή μικτά συστήματα).

Οι ΣΣΕ προβλέπουν συνήθως βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα, των οποίων το ύψος καθορίζεται είτε σε πάγιο ποσό είτε σε ποσοστό επί του βασικού μισθού. Οι αυξήσεις που χορηγεί η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να υπολογίζονται επί των αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό αλλά επί των μισθών που προβλέπει η προηγούμενη ΣΣΕ, διαιτητική απόφαση ή άλλη κανονιστική διάταξη, ώστε να προκύπτει ένα αντικειμενικό και γενικό κατώτατο όριο αποδοχών. Επίσης, τα επιδόματα που προβλέπει πρέπει να έχουν ως βάση υπολογισμού τις νόμιμες αποδοχές και όχι τις καταβαλλόμενες.

Οι εθνικές γενικές³ συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας και συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελληνίας έκτασης.

Αυτές καθορίζουν το γενικό κατώτατο όριο μισθού σύμφωνα με το αρ 8 § 1 του ν. 1876/90. Ο καθορισμός του έχει ως αποτέλεσμα ότι η αμοιβή της εργασίας απαγορεύεται απολύτως να υπολείπεται του ορίου αυτού. Βασικός σκοπός των εθνικών γενικών ΣΣΕ είναι η εξασφάλιση ενός ζωτικού ορίου συντήρησης στον εργαζόμενο και η διατήρηση του επιπέδου της αγοραστικής δύναμης που αποτελεί εγγύηση για την προοδευτική συμμετοχή στην αύξηση του κοινωνικού προϊόντος.

Οι κλαδικές⁴ ΣΣΕ, αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης περιφέρειας ή και όλης της χώρας και συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις και δεσμεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτές καθορίζουν το κλαδικό κατώτατο όριο μισθού που είναι συνήθως ένα σύνθετο ποσό αποτελούμενο από το βασικό μισθό και από διάφορες προσαυξήσεις (επιδόματα). Και τα δυο μαζί αποτελούν το νόμιμο μισθό.

³Εφαθ 5258/01 ΔΕΕ 2002 ΣΕΛ. 322, ΕΕΔ 2002 ΣΕΛ. 1024, ΕΓΣΣΕ 2004-2005.

⁴ΑΠ 425/04, ΑΠ 91/04, ΜΠρΑθ2275/02 ΔΕΝ 59/2003

Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές⁵ ΣΣΕ αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας και συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης. Αυτές καθορίζουν τα κατώτατα όρια μισθών των εργαζομένων ορισμένου επαγγέλματος σε πανελλαδικό επίπεδο και δεσμεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αντίθετα, οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές⁶ ΣΣΕ αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας και συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Αυτές καθορίζουν τα κατώτατα όρια μισθών των εργαζομένων ορισμένου επαγγέλματος σε τοπικό επίπεδο και δεσμεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι επιχειρησιακές⁷ ΣΣΕ αφορούν τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης και συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτές καθορίζουν τα κατώτατα όρια μισθών των εργαζομένων ορισμένης επιχείρησης και δεσμεύουν όλες τις εργασιακές σχέσεις που λειτουργούν στα πλαίσια της επιχείρησης. Βέβαια, στις επιχειρησιακές ΣΣΕ που αναφέρονται σε μισθωτούς πολλών ειδικοτήτων γίνεται μια ιεράρχηση των ειδικοτήτων αυτών με αντίστοιχο κάθε φορά καθορισμό του κατώτατου ορίου του μισθού.

⁵ΣΣΕ 4,9,02 για τους φύλακες-νυχτοφύλακες και τους θυρωρούς βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων όλης της χώρας, ΣΣΕ 31.7.2000 για τους αρτεργάτες όλης της χώρας, ΣΣΕ 28.6.2000 για τους χειριστές και τους βοηθούς χειριστές εκσκαπτικών ανυψωτικών κ.λ.π. μηχανημάτων λατομείων μαρμάρου όλης της χώρας.

⁶ΣΣΕ 29.6.2000 για τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων Κρήτης, ΣΣΕ 9.4.1997 για τους προγραμματιστές, αναλυτές και χειριστές διάτρητων ηλεκτρονικών υπολογιστών επιχειρήσεων νομού Θεσσαλονίκης.

⁷ΜΠρΔράμας 84/03, ΣΣΕ 19.3.1999 για το προσωπικό της Α.Ε. “ ΧΗΜΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ” .

Οι ως άνω ΣΣΕ, εκτός από τις εθνικές γενικές ΣΣΕ, δύναται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, να επεκταθούν και να κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές⁸ για όλους τους εργαζομένους των κλάδων ή των επαγγελμάτων, εφόσον δεσμεύουν ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των ανωτέρω επαγγελμάτων (αρ 11 § 3 του ν. 1876/90). Ο Υπουργός δεν έχει το δικαίωμα ούτε το περιεχόμενό τους να τροποποιήσει ούτε να το συμπληρώσει ή να το περιορίσει, καθώς δεν του παραχωρείται κανονιστική πρωτοβουλία. Με την κήρυξη μιας ΣΣΕ γενικώς υποχρεωτικής δε διευρύνεται το πεδίο ισχύος της, όπως η ίδια το καθόρισε και οι εργασιακές σχέσεις για να δεσμευτούν απ' αυτή πρέπει να ανήκουν στο τοπικό πεδίο ισχύος της. Μόλις η ΣΣΕ τροποποιηθεί ή λήξει παύει αυτοδίκαια και η ισχύς της υπουργικής αποφάσεως.

Κατά το παρελθόν, με την υπ' αριθμ 1/82 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών που είχε ισχύ ΕΓΣΣΕ καθιερώθηκε η ρήτρα της αυτόματης αναπροσαρμογής των γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων (ΑΤΑ). Στη συνέχεια το αρ 23 του ν. 1320/83 προέβλεπε τη δυνατότητα συνομολόγησης αντίστοιχων ρητρών και στις υπόλοιπες κατηγορίες ΣΣΕ. Το ποσοστό της ΑΤΑ προσδιοριζόταν στην αρχή κάθε τετραμήνου με βάση το δείκτη τιμών καταναλωτή του προηγούμενου τετραμήνου που καθοριζόταν με κοινή απόφαση του Υπ. Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Ο θεσμός της ΑΤΑ, ως μεθόδου αναπροσαρμογής των αποδοχών των εργαζομένων έχει ήδη, από ετών, εγκαταλειφθεί και η ετήσια συνήθως αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων γίνεται αποκλειστικώς μέσω ΣΣΕ.

⁸ΑΠ 348/04, ΑΠ 1794/99 ΔΕΝ 56/2000, ΣΣΕ 31.5.2002 για το προσωπικό τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας, που κηρύχθηκε υποχρεωτική από 21.6.02 (Υ.Α. 12013/02).

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗ

Τα κατώτατα όρια μισθών είναι δυνατόν να καθορίζονται με απόφαση των διαιτητών⁹ του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας¹⁰ σε περίπτωση που τα ενδιαφερόμενα μέλη δεν κατορθώσουν να επιλύσουν τη συλλογική διαφορά τους με την κατάργηση και υπογραφή ΣΣΕ. Προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατόν να γίνεται:

- ❖ Σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών
- ❖ Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση
- ❖ Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης και
- ❖ Ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και των οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος. Οι διαιτητικές αποφάσεις λύνουν συλλογικές διαφορές εργασίας και εξομοιώνονται με ΣΣΕ και εφαρμόζονται σ' αυτές κατά αναλογία όλες οι διατάξεις για τις ΣΣΕ.

Επίσης, τα κατώτατα όρια μισθών δύναται να καθορίζονται και από τις προτάσεις των μεσολαβητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας¹¹. Τις υπηρεσίες μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδεχόμενα μέρη της συλλογικής διαφοράς και σε περίπτωση που αυτή γίνει δεκτή και υπογραφεί από αμφότερα τα μέρη, εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

⁹ Δ.Α. 14/2003 Όροι αμοιβής και εργασίας των χειριστών μηχανημάτων και των βοηθών τους που απασχολούνται σε λατομεία μαρμάρου όλης της χώρας, Δ.Α. 15/2003 Όροι αμοιβής και εργασίας των οδηγών φορτηγών και πάσης φύσεως αυτοκινήτων που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη της χώρας, Δ.Α. 17/2003 Όροι αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα βιβλιοδετεία όλης της χώρας, Δ.Α. 30/1997 για τους προγραμματιστές, αναλυτές και χειριστές διάτρητων ηλεκτρονικών υπολογιστών επιχειρήσεων νομού Θεσσαλονίκης.

¹⁰αρ 16 του ν. 1876/90.

¹¹αρ 15 του ν. 1876/90.

ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Κατώτατα όρια μισθών καθορίζονται με υπουργικές αποφάσεις μόνο σε δύο περιπτώσεις, σύμφωνα με το αρ 19 § 2 του ν. 1876/90, σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής ΣΣΕ λόγω ελλείψεως συνδικαλιστικής οργανώσεως των εργαζομένων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και Του αρμόδιου Υπουργού, εφόσον πρόκειται για εργαζομένους στο Δημόσιο και του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος Υπουργού για εργαζομένους στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ. Δεύτερον, σύμφωνα με τον α.ν. 435/68, όταν είναι αδύνατο να συναφθεί ΣΣΕ, η οποία να καλύπτει τις εργασιακές σχέσεις των 3/5 των μισθωτών μιας κατηγορίας, επειδή δεν υπάρχει αρμόδια εργοδοτική οργάνωση, και εφόσον οι σχέσεις αυτές δε δεσμεύονται από ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, οι Υπουργοί Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας καθορίζουν με κοινή υπουργική απόφαση τους όρους εργασίας της ως άνω κατηγορίας μισθωτών, η οποία μπορεί να αντικατασταθεί οποτεδήποτε με ΣΣΕ.

ΚΡΑΤΙΚΑ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ

Μισθολογικές παροχές δύναται να ρυθμίζουν και νόμοι, είτε για όλους τους μισθωτούς είτε για μια κατηγορίας τους (π.χ. για τους εργαζομένους μιας δημόσιας επιχείρησης). Αυτές οι παροχές μπορούν να μειωθούν ή να καταργηθούν με νεότερο νομοθέτημα. Παραδείγματα τέτοιων κρατικών νομοθετημάτων αποτελούν:

- ❖ Ο αν. 539/1945 “Περί χορηγήσεων κατ’ έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ’ αποδοχών”, όπως ισχύει μετά την τροποποίησή του από το άρθρο 1 του ν. 1346/83, από το άρθρο 6 του ν. 3144/2003 και από το άρθρο 13 του ν. 3227/2004, ο οποίος στο αρ 3 § 8 προβλέπει την καταβολή επιδόματος άδειας
- ❖ Ο ν. 2874/2000 που καθορίζει την αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης
- ❖ Ο ν. 1082/1980 που προβλέπει την καταβολή επιδόματος εορτών (Χριστουγέννων – Πάσχα).

Τα κατώτατα όρια μισθών που καθορίζονται με τους τέσσερις ανωτέρω αναφερόμενους τρόπους αντιστοιχούν σε πραγματική παροχή εργασίας του εργαζομένου μέσα στο νόμιμο ωράριο εργασίας¹² και υλοποιείται, συνήθως, αφενός για τους ημερομίσθιους εργαζομένους με καθορισμό ημερομισθίου και αφετέρου για τους υπαλλήλους με καθορισμό μηνιαίου μισθού, δηλαδή ενός χρονικού μισθού που υπολογίζεται σε μονάδες χρόνου. Ωστόσο, τα ως άνω κατώτατα όρια αποτελούν το ελάχιστο όριο μισθού και για όσους εργαζομένους αμείβονται με άλλο σύστημα αμοιβής είτε κατά μονάδα εργασίας είτε με ποσοστά στα κέρδη ή με φιλοδομήματα. Για το λόγο αυτό αν οι εργαζόμενοι των αμέσως ανωτέρω κατηγοριών αμείβονται με ποσό μικρότερο του ελαχίστου νομίμου μισθού που προβλέπεται για τους συναδέλφους τους που αμείβονται με χρονικό μισθό, έχουν αξίωση κατά του εργοδότη να αυξήσει το μισθό τους ώστε να φθάσει το ύψος του νομίμου.

Κατά το παρελθόν, έγιναν πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του Δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τέτοιες υπήρξαν ο αν. 17/1967 που όρισε ως ανώτατο όριο μισθού για όλους τους μισθωτούς τις αποδοχές του Πρωθυπουργού, το αρ 6 § 1 του ν. 1256/82, όπως αντικαταστάθηκε με το αρ 33 του ν. 1326/83 που όρισε ανώτατο όριο αποδοχών στο δημόσιο τομέα, το αρ 27 του ν. 1320/83 που ίσχυσε κατά το έτος 1983, ο ν. 1584/86 που απαγόρευε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή της ΑΤΑ, που ίσχυσε μέχρι το τέλος του έτους 1987. Μετά τη ψήφιση του ν. 1876/90 “Περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων” δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολουμένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

¹²ΕφΑθ 2119/92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΝ

Α) Νόμιμος μισθός

Ανεξάρτητα από τον καθορισμό του μισθού με την ατομική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές των εργαζομένων ορίζονται κατά κανόνα με **συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις** κάθε μορφής (εθνικές γενικές, ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές, επιχειρησιακές)¹³ και δευτερευόντως με ρυθμίσεις κρατικής προέλευσης¹⁴.

Πρόκειται για το λεγόμενο **νόμιμο μισθό**, που δεν είναι τίποτε άλλο παρά τα κατώτατα όρια αμοιβών των εργαζομένων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας), υπό την έννοια ότι δεν είναι δυνατόν να ορισθεί συμβατικός μισθός μικρότερος από το νόμιμο. Σημειωτέον ότι νόμιμο μισθό δεν αποτελεί μόνο ο προβλεπόμενος από την οικεία σ.σ.ε. ή δ.α. βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, αλλά και κάθε είδους προβλεπόμενο από αυτήν επίδομα ή άλλη πρόσθετη οικονομικής αξίας παροχή.

Η επιλογή της ρυθμιστικής πηγής από την οποία προκύπτει ο νόμιμος μισθός του κάθε εργαζόμενου γίνεται κατ' αρχήν με βάση την εκτελούμενη από αυτόν εργασία¹⁵ ή με βάση τον κλάδο παραγωγής ή υπηρεσιών στον οποίο εντάσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη του ή σε σχέση με την ίδια την επιχείρηση στην οποία απασχολείται, ανάλογα με το εάν υφίσταται στη συγκεκριμένη περίπτωση **ομοιοεπαγγελματική ή / και επιχειρησιακή σ.σ.ε.** που τον περιλαμβάνει.

¹³Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Ν. 1876/1990.

¹⁴Υπενθυμίζουμε τη δυνατότητα εξασφάλισης ελάχιστου νόμιμου μισθού σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου μόνου Α.Ν. 435/1968 (βλ. ανωτέρω 2579).

¹⁵Τούτο σημαίνει ότι δεν ενδιαφέρουν τα τυχόν τυπικά προσόντα του μισθωτού ή η αποκτηθείσα ειδικότητα ή επαγγελματική ιδιότητα, αλλά το συγκεκριμένο αντικείμενο των υπηρεσιών που παρέχει αυτός στον συγκεκριμένο εργοδότη. Έτσι, π.χ. δεν μπορεί να υπαχθεί ένας μισθωτός στην συλλογική ρύθμιση που αφορά τους λογιστές απλώς και μόνο γιατί είναι πτυχιούχος οικονομικής σχολής, εφόσον στην πραγματικότητα δεν ασχολείται με λογιστικές εργασίες (ΕφΘεσ 5/2004 ΕΕργΔ 63, 7/2004, 480).

Έτσι δεν αποκλείεται για έναν μισθωτό να υφίστανται περισσότεροι από ένας «νόμιμοι μισθοί» (δηλαδή να υπάγεται ταυτόχρονα τόσο σε τυχόν υφιστάμενη ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. όσο και σε κλαδική σ.σ.ε. ή ακόμη και σε υπάρχουσα επιχειρησιακή σ.σ.ε.), οπότε η επιλογή της σ.σ.ε. που θα ρυθμίσει τις αποδοχές του και τους λοιπούς όρους εργασίας του θα γίνει με βάση τα εργαλεία επίλυσης του ζητήματος της «συρροής» συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας¹⁶.

Δηλαδή, είναι δυνατόν μια σχέση εργασίας να υπάγεται στο πεδίο ισχύος περισσότερων της μιας συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες διεκδικούν τη ρύθμισή της, οπότε δημιουργούνται θέματα συσχέτισεων και συγκρούσεων¹⁷. Σε περιπτώσεις «συρροής» θα πρέπει πρώτον να εξετάζεται, η συρροή των συλλογικών συμβάσεων να είναι πραγματική, αν δηλαδή και τα δύο μέρη της ατομικής σχέσεως δεσμεύονται από τις συρρέουσες συλλογικές συμβάσεις είτε επειδή είναι μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων, είτε γιατί έχει επεκταθεί το πεδίο ισχύος μιας ή περισσότερων συλλογικών συμβάσεων. Ύστερα, αν η ατομική σχέση υπάγεται από κάθε άποψη (προσωπική, επαγγελματική, τοπική και χρονική) στο πεδίο ισχύος όλων. Αν κάτι τέτοιο δε συμβαίνει, εφαρμόζεται μόνο η συλλογική σύμβαση που έχει τις προϋποθέσεις να τη δεσμεύσει.

Αν πάλι στη σχέση εργασίας πραγματικά συρρέουν συλλογικές συμβάσεις και τη δεσμεύουν όλες, πρέπει να εξεταστεί μήπως αλληλοσυμπληρώνονται, οπότε η καθεμιά θα εφαρμόζεται στα θέματα που ρυθμίζει. Αν δεν είναι αυτή ή περίπτωση και οι ρυθμίσεις συγκρούονται, θα εφαρμοστεί η συλλογική σύμβαση η ευνοϊκότερη για το μισθωτό (άρθρο 10 § 1 ν. 1876/1990).

Για να κριθεί ποια συλλογική σύμβαση είναι πιο ευνοϊκή, οι συλλογικές συμβάσεις, που συρρέουν, συγκρίνονται (άρθρο 10§1). Η σύγκριση δε, γίνεται αναλυτικά, ώστε να απαντιστούν οι πλέον ευνοϊκοί όροι καθεμιάς, γιατί κάτι τέτοιο θα δημιουργούσε για τις σχέσεις αυτές εργασιακό καθεστώς, που δε το θέλησε καμία συλλογική σύμβαση. Η σύγκριση πρέπει να είναι συνολική, κατά ενότητες ρυθμίσεων αποδοχών και λοιπών θεμάτων όπως είναι εντεταγμένες στη συνολική δομή καθεμιάς.

¹⁶Άρθρο 10 Ν. 1876/1990.

¹⁷ Βλ. αναλυτικότερα Καρακατσάνη, Προβλήματα ισορροπίας στο συλλογικό εργατικό δίκαιο ΕΕΔ 37 1978 78 επ.

Β) Συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός

Όπως ήδη αναφέρθηκε, κατ' αρχήν, το ύψος της αμοιβής του μισθωτού αποτελεί βασικό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Ο ίδιος ο νόμος απαιτεί μάλιστα κατά την ίδρυση της εργασιακής σχέσης ο εργοδότης να ενημερώνει εγγράφως το μισθωτό για «τις πάσης φύσεως αποδοχές» που δικαιούται αυτός και την «περιοδικότητα καταβολής του»¹⁸.

Ο συμβατικός μισθός, θεωρητικά τουλάχιστον, καθορίζεται ελεύθερα από τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας¹⁹, ενώ το ίδιο ελεύθερα μπορεί να προκαθοριστούν οι όροι ή οι προϋποθέσεις της μεταγενέστερης αναπροσαρμογής του. Συνεπώς, δεν μπορεί να αποκλεισθεί τα μέρη μιας σύμβασης εργασίας να ορίσουν ως συμβατικό μισθό το ύψος των αποδοχών που προβλέπεται ή που εκάστοτε θα προβλέπεται ο συγκεκριμένος μισθωτός²⁰ ή να προσδιορίσουν οποιοδήποτε άλλο κριτήριο ή βάση υπολογισμού ή αναπροσαρμογής των αποδοχών του μισθωτού.

Η συμβατική ελευθερία στον καθορισμό του μισθού δεν είναι όμως απόλυτη.

Προς την ίδια κατεύθυνση περιορίζεται η συμβατική ελευθερία και από τα ελάχιστα όρια αποδοχών, που ορίζονται από συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις ή υπουργικές αποφάσεις²¹. Ειδικά για τους ανήλικους εργαζομένους προβλέπεται ότι η αμοιβή τους πρέπει να είναι τουλάχιστον αυτή του ανειδίκευτου εργάτη, χωρίς να αποκλείεται η δυνατότητα ευνοϊκότερης ρυθμίσεως με συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 6 ν. 1837/1989).

Την περιορίζει προς τα κάτω η απαγόρευση συνομολογήσεως αισχροκερδούς μισθού, μισθού δηλαδή που συμφωνείται με εκμετάλλευση της ανάγκης, της κουφότητας ή της απειρίας του μισθωτού σε ύψος προφανώς δυσανάλογο με την παροχή της εργασίας (άρθρο 179 Α.Κ.) (καταπλεονεκτικός μισθός). Για τη διαπίστωση καταπλεονεκτικού μισθού χρήσιμο στοιχείο συνιστά η απόκλιση του από τον μέσο όρο του νόμιμου μισθού που προβλέπουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αφού ληφθούν υπόψη και οι συνθήκες της συγκεκριμένης περιπτώσεως.

¹⁸Άρθρο 2 Π.Δ. 156/1994

¹⁹Η εφαρμογή των γενικών ρητρών του αστικού δικαίου περί μη συναρμολόγησης αισχροκερδούς δικαιοπραξίας κατά το άρθρο 179 ΑΚ και συνεπώς η απαγόρευση συναρμολόγησης **καταπλεοναστικού μισθού** δύσκολα θα μπορούσε να βρεί έδαφος εφαρμογή στο εξεταζόμενο πεδίο, δεδομένης της ύπαρξης «νόμιμου μισθού» που έτσι κι αλλιώς θέτει όρια στον προς τα κάτω καθορισμό του ύψους των αποδοχών του εργαζομένου.

Αν ορισθεί με τέτοιες συνθήκες μισθός και δεν προκύπτει ακυρότητα όλης της συμβάσεως εργασίας, άκυρη θα είναι μόνο η ρήτρα για το μισθό, οπότε αντί του αισχροκερδούς μισθού, θα ισχύει ο ειθισμένος.

Γ) Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός

Στον εντοπισμό (κατά το άρθρο 653 ΑΚ²⁰) του **συνηθισμένου ή ειθισμένου μισθού** καταφεύγει κανείς μόνο στην περίπτωση κατά την οποία για τη συγκεκριμένη (κύρια ή πρόσθετη) εργασία που παρέχει ένας εργαζόμενος δεν έχει προβλεφθεί συμβατικός μισθός και για οποιοδήποτε λόγο δεν δικαιούται για την εργασία αυτή να λάβει ούτε κάποιο νόμιμο μισθό.

Η δεύτερη αυτή περίπτωση συντρέχει είτε όταν δεν υφίσταται καθόλου συλλογική ρύθμιση εργασίας που να καταλαμβάνει το επάγγελμά του ή τον κλάδο του ή την επιχείρηση που ασχολείται, είτε μολονότι υπάρχει σχετική συλλογική ρύθμιση δεν είναι όμως δυνατόν να εφαρμοστεί στον συγκεκριμένο εργαζόμενο για διάφορους λόγους (π.χ. δεν είναι αυτός μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που υπέγραψε τη σ.σ.ε. ή δεν είναι μέλος ο εργοδότης του της αντίστοιχης συμβληθείσας εργοδοτικής οργάνωσης).

Ως **συνηθισμένος μισθός** θεωρούνται οι αποδοχές που καταβάλλονται σε άλλους εργαζομένους της ίδιας ειδικότητας και τα ίδια προσόντα οι οποίοι προσφέρουν όμοια εργασία, στην ίδια γεωγραφική περιοχή και υπό τις ίδιες συνθήκες με το συγκεκριμένο εργαζόμενο για τον οποίο αναζητείται ο καθορισμός του μισθού του²¹.

²⁰Άρθρο 653 ΑΚ: «Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο ή το **συνηθισμένο μισθό**»

²¹ ΑΠ 802/2003 ΔΕΝ 59, 2003, 1593, = ΕΕργΔ 62, 23/2003, 1428 = ΕλΔνη 45, 1/2004, 142, ΑΠ 1062/2001 ΔΕΝ 57, 2001, 1228 = ΔΕΕ 4/2002, 420 = ΕΕργΔ 62, 2003, 302 = ΕλΔνη 44, 2/2003, 453. Βλ. και νομολογία περί **συνηθισμένου μισθού** ετών 1980-2002 σε ΔΕΝ 59, 2003, σελ. 1596. Βλ. και **Πετήνη-Πηγιώτη Χ.**, **Ειθισμένος μισθός** (νομολογία ετών 1980-2002), ΔΕΝ 59, 2003, σελ. 1596.

Εάν ο προσδιορισμός της αμοιβής του εργαζομένου έχει αφεθεί στην κρίση του εργοδότη, σε περίπτωση αμφιβολίας πρέπει να γίνει αυτός με δίκαιη κρίση, κατά το άρθρο 371 Α.Κ. περί αοριστίας της παροχής. Εάν όμως ο μισθωτός αποδέχτηκε τον προσδιορισμό που έγινε μονομερώς από τον εργοδότη δεν υπάρχει πλέον αοριστία της παροχής αλλά συμβατικός καθορισμός της αμοιβής και συνεπώς δεν τίθεται ζήτημα απόληψης του συνηθισμένου μισθού²².

1.1 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.

Α) οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις

Ο μισθός, τόσο ο ατομικός συμβατικός, όσο και ο νόμιμος στην κυριότερη μορφή του, όταν δηλαδή καθορίζεται από συλλογική σύμβαση, είναι αποτέλεσμα ελεύθερων διαπραγματεύσεων.

Ο νόμος δεν ορίζει ποια κριτήρια πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του μισθού στις ελεύθερες διαπραγματεύσεις. Λαμβάνεται βέβαια υπόψη η οικονομική αξία της εργασίας, αλλά αυτό το κριτήριο δεν είναι αποκλειστικό. Πάντως ως διαπραγματευτικά επιχειρήματα και κριτήρια μπορούν να χρησιμεύσουν στη συλλογική κυρίως διαπραγμάτευση οι κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες, που εξυπηρετούν οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις που διαπραγματεύονται, η οικονομική και τεχνική αντοχή τους, το επίπεδο των χορηγούμενων αμοιβών σε σχέση με το κόστος ζωής, οι όροι, οι συνθήκες και το είδος της εργασίας που πρόκειται να αμειφθεί, καθώς και το γενικότερο συμφέρον της εθνικής οικονομίας. Επιπλέον, οι μισθολογικές διεκδικήσεις των μισθωτών μπορούν να σκοπεύουν στη δικαιότερη αμοιβή της εργασίας και σε αυξημένη συμμετοχή στο κοινωνικό προϊόν.

Στο επίπεδο των ατομικών διαπραγματεύσεων μεγαλύτερο ρόλο παίζουν οι συνθήκες της αγοράς της εργασίας. Την επίδρασή τους στον καθορισμό μισθού σε βάρος των μισθωτών ανακόπτει η καθιέρωση των μισθών ασφαλείας, των κατώτατων δηλαδή ορίων μισθών και ημερομισθίων (νόμιμος μισθός) και η απαγόρευση της εκμεταλλεύσεως των μισθωτών που προκύπτει από το άρθρο 179 Α.Κ. (αισχροκερδής μισθός). Πάνω από αυτά τα όρια οι συνθήκες της αγοράς μπορούν να έχουν ευεργετικά αποτελέσματα για τους μισθωτούς.

²²ΑΠ 575/1978 ΕΕργΔ 37, 685. Βλ. γενικότερα Βάγιας Α., Ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εν τη συμβάσει εργασίας, ΕΕργΔ 27, 529 επ.

B) Το είδος της παρεχόμενης εργασίας.

Ο καθορισμός του μισθού, με εξαίρεση τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γίνεται σύμφωνα με το είδος της παρεχόμενης εργασίας, όπως ορίζεται με βάση ορισμένη ειδικότητα ή με αναφορά σε συγκεκριμένα έργα. Για την απόληψη του μισθού, που ορίζεται για ορισμένο είδος εργασίας, λαμβάνεται υπόψη η πραγματικά προσφερόμενη εργασία και όχι η τυπική ιδιότητα ή ειδικότητα του μισθωτού ή ο χαρακτηρισμός του στην ατομική σύμβαση, αν τα στοιχεία αυτά δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα²³.

Όταν ο μισθωτός αλλάζει το είδος εργασίας που προσφέρει, νόμιμος μισθός του θα είναι ο προβλεπόμενος για το νέο είδος εργασίας, αδιάφορο αν είναι υψηλότερος ή χαμηλότερος από το μισθό που έπαιρνε για το προηγούμενο είδος εργασίας του. Στην ίδια περίπτωση ο συμβατικός μισθός είναι δυνατό με συμφωνία των μερών να προσαρμοστεί στο νέο είδος εργασίας ρητά ή σιωπηρά. Η συμφωνία θα τεκμαίρεται, όταν η νέα διαφορετική εργασία του μισθωτού αμείβεται με ανώτερες αποδοχές χωρίς όμως ρητή συμφωνία δε μπορεί να μειωθεί ο συμβατικός μισθός, αν στο μισθωτό ανατεθεί διαφορετική εργασία που αμείβεται με κατώτερο μισθό.

Γ) Προϋπηρεσία

Ένα άλλο κριτήριο, που λαμβάνεται υπόψη στον καθορισμό του νόμιμου μισθού, είναι η αρχαιότητα του μισθωτού στην εργασία του, η προϋπηρεσία του δηλαδή είτε γενικά είτε ειδικά στον τελευταίο εργοδότη²⁴. Έτσι, η 1/1982 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών ορίζει προσαύξηση 10% για τους υπαλλήλους και 5% για τους εργατοτεχνίτες για κάθε τριετία υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σ' οποιονδήποτε εργοδότη. Διάφοροι επίσης οργανισμοί ή κανονισμοί εργασίας προβλέπουν προσαυξήσεις του μισθού λόγω παραμονής για ορισμένο χρόνο σε ορισμένη βαθμίδα, επιδόματα πολυετίας κ.ά.

²³E Aθ 1981/1972 ΕΕΔ 31 1972 874.

²⁴ΑΠ 83/1988 ΕΕΔ 48 1989 917.

Επίσης ολόκληρο το σύστημα προαγωγών που ισχύει στις επιχειρήσεις και προβλέπεται σε κανονισμούς συντελεί αμέσως σε αυξήσεις των αποδοχών των προαγομένων. Προϋπόθεση όμως για την εισαγωγή του μισθωτού στην προαγωγική κρίση αποτελεί η προϋπηρεσία του, η πάροδος ορισμένου χρόνου στον κατεχόμενο βαθμό (§§ 787 επ.).

Δ) Η αρχή της ισότητας στην αμοιβή.

Τον καθορισμό του μισθού διέπει η αρχή της ισότητας στην αμοιβή. Κατά το άρθρο 22 παρ.2 εδ. β' συντ. και 4 ν. 1414/1984 όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση, δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Με το ν. 46/1975 κυρώθηκε η 100 διεθνής σύμβαση εργασίας, που θεσπίζει ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Η ίδια αρχή καθιερώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης για την ΕΟΚ και εξειδικεύεται στην 75/117 οδηγία της ΕΟΚ, στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών του 1979 που κυρώθηκε με το ν. 1342/1983, και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που κυρώθηκε με το ν. 1246/1984. Με τις διατάξεις αυτές απαγορεύονται μισθολογικές διακρίσεις, που στηρίζονται σε κριτήρια άσχετα με την εργασία.

Ο Άρειος Πάγος έκρινε²⁵, ότι επιβάλλεται ίση αμοιβή αδιακρίτως φύλου, όταν οι μισθωτοί έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες εξυπηρετώντας ανάγκες της ίδιας κατηγορίας²⁶. Ίδια λύση έδωσε και σε περιπτώσεις παροχών σ' ορισμένες κατηγορίες μισθωτών έκρινε ότι οι παροχές αυτές πρέπει να χορηγηθούν και σε ομοειδείς κατηγορίες²⁷. Ισότητα αμοιβής ισχύει και για τους αλλοδαπούς εργαζομένους²⁸.

²⁵ΑΠ 348/1985 ΕΕΔ 44 1985 724 Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Η κοινοτική αρχή της ισότητας αμοιβών και το ελληνικό δίκαιο ΕλλΔνη 29 1988 1092 επ. Α. Βάγιας, Η εφαρμογή στην Ελλάδα, του κοινοτικού δικαίου της ισότητας των δύο φύλων ΕλλΔνη 33 1992 35 επ. Π. Αγαλλοπούλου, Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα 1992, 21 επ.

²⁶ΑΠ 15/1992 ΕΕΔ 53 1994 490.

²⁷ΑΠ 1525/1983 ΕΕΔ 44 1985 183 ΑΠ 182 ΕΕΔ 44 1985 338 ΑΠ 1751/1984 ΕΕΔ 44 1985 668 ΑΠ 1939/1984 ΕΕΔ 44 1985 552 ΑΠ 507/1985 ΕΕΔ 45 1986 270.

²⁸ΕΠειρ 459/19888 ΕΕΔ 47 1988 1120 ΑΠ 754/1989 ΕΕΔ 48 1989 904.

Όμως οι διατάξεις αυτές δεν πρέπει να εφαρμόζονται ισοπεδωτικά, όταν στοιχεία απολύτως σχετικά με την εργασία, όπως το είδος της, ειδικές συνθήκες, ειδικές ευθύνες ή θέσεις, διαφορές στην απόδοση, δικαιολογούν διαφοροποίηση στους μισθούς²⁹.

Ζήτημα γεννιέται, αν η επιταγή για ισότητα στην αμοιβή δεσμεύει και την ατομική συναλλακτική ελευθερία του εργοδότη, όταν συνομολογεί μισθούς ορισμένου ύψους με τους μισθωτούς που προσλαμβάνει

Ο εργοδότης ορίζοντας με τρόπο γενικό μισθούς, όπως όταν ορίζει μισθό σε προκήρυξη για πρόσληψη μισθωτών ή όταν προσλαμβάνει πολλούς μισθωτούς για την ίδια εργασία, δεν έχει δικαίωμα να κάνει μισθολογική διάκριση. Ακόμα, όταν σε μια επιχείρηση με σειρά προσλήψεων για σημαντικό χρονικό διάστημα έχει διαμορφωθεί καθεστώς αποδοχών ορισμένου ύψους, δεν είναι δυνατό χωρίς ειδικούς λόγους να τύχουν διαφορετικής μεταχειρίσεως οι νέοι μισθωτοί που θα προσληφθούν.

Έχει επίσης κριθεί³⁰ ότι η ταυτόχρονη πρόσληψη δύο μισθωτών με τα ίδια προσόντα για την ίδια ειδικότητα με διαφορετικές όμως αποδοχές προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείριση. Και οι δύο θα πάρουν τις υψηλότερες αποδοχές. Το ίδιο ισχύει και όταν κάποιος ή κάποια προσλαμβάνεται για την ίδια εργασία, που έκανε ή κάνει και άλλος μισθωτός στον ίδιο εργοδότη³¹. Δηλαδή, δεσμεύεται ο εργοδότης και στις μεμονωμένες προσλήψεις, όταν προκύπτει ταυτότητα εργασίας και προσόντων, ασφαλής δηλαδή σύγκρουση αξίας της εργασίας³².

²⁹Βλ. και Ερμηνεία Οδηγίας 75/117 ΕΟΚ ΕΕΔ 49 1990 91.

³⁰ΑΠ 1634/1981 ΕΕΔ 41 1982 168.

³¹ Ν. Γαβαλάς, Η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ΕΕΔ 42 1983 65 επ., 97 επ., Ειδικά ως προς την ισότητα ανδρών και γυναικών ο νόμος 1414/1984 στο άρθρο 4 επιτάσσει, σε συμφωνία με το σύνταγμα, την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία (§1), περιλαμβάνει δε στην αμοιβή εκτός από το μισθό και κάθε παροχή, που καταβάλλεται στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος ως αντάλλαγμα της εργασίας (§2).

³² Πρέπει να σημειωθεί, ότι το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο με την απόφασή του 16/1983, επιλύοντας διαφωνία μεταξύ Συμβουλίου της Επικρατείας και Άρειου Πάγου ως προς το πεδίο ισχύος του άρθρου 22 §1, έκρινε σε συμφωνία με το Συμβούλιο της Επικρατείας, ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία δεν εφαρμόζεται στις σχέσεις δημόσιου δικαίου. Η κρίση αυτή δεν είναι πειστική και πάντως, δε φαίνεται να βρίσκεται σε αρμονία με τη σχετική κοινοτική νομοθεσία. Βλ. και ΑΠ 423/1992 ΝοΒ 41 1993 880 όπως και κριτικές επισημάνσεις Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό δίκαιο, Ατομικά δικαιώματα Β 1079.

Διαφοροποιήσεις πάντως επιτρέπονται με κριτήριο την αρχαιότητα στην υπηρεσία³³ ή τη μόρφωση ή την εξειδικευμένη κατάρτιση για ορισμένη υπηρεσία³⁴

Ε) Η απόδοση του μισθωτού.

Κριτήριο για τον καθορισμό των αποδοχών μπορεί να είναι ακόμη και η απόδοση των μισθωτών. Με αυτό το κριτήριο είναι δυνατό να γίνουν διαφοροποιήσεις στον καθορισμό τόσο του νόμιμου, όσο και του συμβατικού μισθού. Ο νόμιμος μισθός, εάν στη διάταξη που τον ορίζει δε γίνεται διαφοροποίηση, είναι καταβλητέος για οποιονδήποτε βαθμό αποδόσεως των μισθωτών. Ο μισθός αυτός οφείλεται και όταν η απόδοση του μισθωτού δεν είναι ικανοποιητική· παράλληλα δεν δημιουργείται αξίωση για μισθωτό με μεγαλύτερη απόδοση να ζητήσει υψηλότερο μισθό. Ο συμβατικός επίσης μισθός αποκλείεται να μειωθεί, αν η απόδοση του μισθωτού μειωθεί ή δεν είναι αυτή που περιμένει ο εργοδότης. Από το άλλο μέρος, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να αυξήσει τις αποδοχές μισθωτού με αυξημένη απόδοση. Τέτοια όμως αύξηση, αν γίνει, δε θα προσκρούει στην αρχή της μισθολογικής ισότητας των μισθωτών.

Σε κάθε περίπτωση ανεπίτρεπτης διακρίσεως εκείνοι, σε βάρος των οποίων έγινε η δυσμενής διάκριση, έχουν αξίωση να τους καταβληθούν οι υψηλότερες αποδοχές (ισότητα προς τα άνω).³⁵

³³ ΑΠ 1752/1984 ΕΕΔ 44 1985 579.

³⁴ ΑΠ 1470/1984 ΕΕΔ 45 1986 96· ΑΠ 1890/1987 ΕΕΔ 48 1989 208.

³⁵ ΑΠ 1821/1983 ΕΕΔ 44 1985 338· ΑΠ 348/1985 ΕΕΔ 44 1985 724
ΑΠ 581/1985 ΕΕΔ 45 1985 336.

1.2 Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

A) Βασικός μισθός

Βασικός μισθός είναι το πάγιο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, το οποίο δικαιούται ο μισθωτός για την παροχή της εργασίας του. Βασικός μισθός είναι συνήθως η βάση, πάνω στην οποία υπολογίζονται οι πρόσθετες συμπληρωματικές αμοιβές (επιδόματα κ.λ.π.).

Όταν ο μισθός, που συμφωνείται και καταβάλλεται δεν είναι βασικός³⁶ αλλά συνολικός και ανώτερος από τα νόμιμα ελάχιστα όρια (βασικός και επιδόματα) των συλλογικών συμβάσεων, είναι δυνατή συμφωνία στην ατομική σύμβαση για τον συμψηφισμό σ' αυτόν των πρόσθετων (και των μελλοντικών) παροχών λ.χ. επιδομάτων, που χορηγούνται από συλλογικές συμβάσεις κ.α.³⁷ Προϋπόθεση: οι συγκεκριμένες πρόσθετες παροχές να επιδέχονται από τη φύση τους τέτοια συμφωνία συμψηφισμού και να μη την καθιστούν άκυρη.³⁸ Ρήτρες δε σε συλλογικές συμβάσεις περί μη συμψηφισμού έχουν το νόημα απαγορεύσεως μονομερούς συμψηφισμού από τον εργοδότη.³⁹

B) Επιδοματικός μισθός.

Ο μισθός όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω δεν αποτελείται από ένα και μοναδικό αδιαίρετο κονδύλιο αλλά από μερικότερες παροχές του εργοδότη που αποτελούν τις αποδοχές του εργαζόμενου. Η σύνθετη αυτή μορφή του μισθού του προσδίδει έναν επιδοματικό χαρακτήρα. Έχουμε λοιπόν τον βασικό μισθό, το πάγιο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής που δικαιωματικά παρέχεται στον εργαζόμενο για την εργασία που προσφέρει.

³⁶ΑΠ 1206/1992 ΕΕΔ 52 1993 1056· ΑΠ 10/1993 ΕΕΔ 52 1993 1059.

³⁷ΑΠ 287/1985 ΕΕΔ 45 1986 266· ΑΠ 642/1987 ΕΕΔ 47 1988 164·

ΑΠ 76/1988 ΕΕΔ 48 1989 372· ΑΠ 225/1990 ΕΕΔ 49 1990 776· ΑΠ 1204/1990 ΔΕΝ 48 1992 551.

³⁸ΑΠ 1921/1990 ΕΕΔ 50 1991 793· ΕΘεσ 2032/1989 ΔΕΝ 46 1990 25.

³⁹ΑΠ 1458/1984 ΕΕΔ 44 1985 368. Αντίθετη η ΑΠ 300/1984 ΕΕΔ 44 1985 367. Βλ. και Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/III 118, 178-179.

Ο βασικός μισθός είναι η βάση πάνω στην οποία θα υπολογιστούν οι διάφορες πρόσθετες συμπληρωματικές εργοδοτικές παροχές. Μισθό αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή που δίνεται σταθερά και μόνιμα ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Δε θεωρούνται μισθός οι παροχές που δίνονται οικειοθελώς και χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση ή με πρόθεση να αποτελέσουν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας αλλά με την εξ αρχής δηλωθείσα θέληση του εργοδότη να τις διακόψει κατά τη κρίση του οποτεδήποτε.⁴⁰

Οι προσαυξήσεις, είναι παροχές που υπολογίζονται σε ποσοστά επί του βασικού μισθού και καθορίζονται κυρίως από συλλογική σύμβαση εργασίας, κανονισμό εργασίας ή δικαστική απόφαση.⁴¹ Οι διάφορες προσαυξήσεις υπολογίζονται με βάση την προϋπηρεσία του εργαζομένου στο επάγγελμα, στην επιχείρηση ή σε οποιοδήποτε εργοδότη.

Τα επιδόματα είναι επίσης πρόσθετες παροχές που αυξάνουν το βασικό μισθό. Έχουν τακτικό ή έκτακτο χαρακτήρα και εφ' όσον καταβάλλονται στον εργαζόμενο τακτικώς και σε σταθερή βάση τότε τους προσδίδεται ο χαρακτήρας μισθού. Αν η παροχή τους προς το μισθωτό είναι άμεσα συνδεδεμένη με κάποιες προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να συντρέχουν και οι οποίες σχετίζονται με την προσωπική κατάσταση του μισθωτού τότε δικαιούται τα επιδόματα μόνο αν έχει ενημερώσει τον εργοδότη αλλά και από τη στιγμή που έθεσε εν γνώση του τις εν λόγω προϋποθέσεις. Αν η παροχή του επιδόματος είναι αποτέλεσμα συμφωνίας εργαζομένου και εργοδότη αλλά ταυτόχρονα επιβάλλεται η καταβολή του από σχετική ρύθμιση τότε ο εργαζόμενος δικαιούται αυτό άπαξ σύμφωνα με την αρχή της συγχώνευσης ή απορρόφησης.⁴²

Η χορήγηση των επιδομάτων εξαρτάται από συνθήκες που αναφέρονται στο πρόσωπο του μισθωτού και από όρους οι οποίοι ρυθμίζονται με νόμο, με συλλογική σύμβαση εργασίας, με ατομική σύμβαση, είτε από την πρακτική. Τα επιδόματα αποτελούν σημαντικά στοιχεία προκειμένου να καθοριστεί το σύνολο των αποδοχών του εργαζόμενου.

⁴⁰ ΜΠρ.Θες. 6257/2000 ΔΕΕ 6/2000 σελ. 656

⁴¹ Καρακατσάνης Α. Ατομικό εργατικό Δίκαιο, εκδ. 4^η Αθήνα – Κομοτηνή 1998, σελ. 303.

⁴² ΑΠ 31/80 ΔΕΝ 36, σελ. 434.

Υπάρχει μία πληθώρα επιδομάτων τα οποία προστίθενται στο βασικό μισθό και αποτελούν την αμοιβή του εργαζόμενου. Μερικά από αυτά είναι **το οικογενειακό επίδομα, το επίδομα τέκνων, το επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, το επίδομα αδειάς, το επίδομα Πάσχα και Χριστουγέννων, επίδομα παραγωγής ή καλής απόδοσης (bonus), επίδομα παραγωγικότητας, επίδομα ισολογισμού**⁴³ κ.α.

❖ **Επίδομα τριετών:**

Το επίδομα αυτό θεσπίστηκε για πρώτη φορά με την Δ.Α. 13/1970⁴⁴, αρχικώς μόνο για τους υπαλλήλους σε ποσοστό 10% επί του προβλεπόμενου βασικού μισθού και μέχρι τη συμπλήρωση τριών (3) τριετών (δηλαδή συνολικών 30%), αργότερα δε με νεότερες εθνικές γενικές συλλογικές ρυθμίσεις και για τους εργατοτεχνίτες σε ποσοστό 5% και μέχρι τη συμπλήρωση πέντε (5) τριετών⁴⁵

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι του επιδόματος αυτού δικαιούται **μόνο οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών και δεν υπάρχουν σε άλλη ειδικότερη συλλογική ρύθμιση εργασίας.**

Σαν προϋπηρεσία για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων θεωρείται αυτή που διανύθηκε σε οποιοδήποτε εργοδότη, για μεν τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους, σε θέση και ειδικότερα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν, για δε τους εργατοτεχνίτες, μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας με οποιαδήποτε ιδιότητα, με την επιφύλαξη της παρ. 2 υποπαρ. α' του άρθρου 1 για τους μαθητευόμενους μηχανοτεχνίτες του κλάδου της σιδηροβιομηχανίας.

⁴³ ΑΠ 2/81 ΔΕΝ 37, σελ. 393.

⁴⁴ Σύμφωνα με πάγια ρήτρα που περιέχεται στις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των εκάστοτε θεσπισμένων γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων. ⁵⁵ Υ.Α.

53013/1970. Ο όρος αναλήφθηκε με την από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

⁴⁵ Άρθρο 2 της από 26.1.1997 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., όπως συμπληρώθηκε με την § 4 Δ.Α. 100/1979 ΔΔΔΔ Αθηνών, άρθρο 2 Δ.Α. 1/1982 ΔΔΔΔ Αθηνών και άρθρο 4 της 2.4.1996 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

❖ **Επίδομα γάμου:**

Με την Δ.Α. 10/1976⁴⁶ θεσπίστηκε επίδομα γάμου 5% στους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου και ανεξαρτήτως ύπαρξης τέκνων, ενώ με την από 10.3.1989 ΕΓΣΣΕ το επίδομα αυτό αυξήθηκε για όλους τους εργαζόμενους σε 10%⁴⁷. Στη συνέχεια με το άρθρο 20 § 2 Ν. 1849/1989 το επίδομα αυτό επεκτάθηκε και στους άγαμους γονείς, καθώς και στους χήρους, χήρες, διαζευγμένους ή διαζευγμένες⁴⁸.

❖ **Επίδομα εορτών (Χριστουγέννων-Πάσχα):**

Το επίδομα αυτό έχει νομοθετική βάση και καταβάλλεται ανεξαρτήτως σε όλους τους μισθωτούς. Το ύψος αυτού καθορίζεται ως εξής: α) Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. β) Το επίδομα εορτών Πάσχα είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

⁴⁶Ο σχετικός όρος κυρώθηκε με το άρθρο 16 Ν. 435/1976.

⁴⁷Αρχικώς, με την Δ.Α. είχε αυξηθεί το επίδομα σε ποσοστό 10%, αλλά μόνο για όσους δεν υπάγονταν σε ειδικότερη σ.σ.ε.

⁴⁸Η διάταξη αυτή ορίζει: «Του προβλεπόμενου από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επιδόματος γάμου δικαιούχοι είναι και οι άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι, από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου» (δηλαδή από 8.5.1989). Με βάση τη διάταξη αυτή η νομολογία έχει δεχθεί ότι το επίδομα γάμου της Δ.Α. 10/1976 δικαιούνται και οι χήροι και οι διαζευγμένοι χωρίς άλλη προϋπόθεση και συγκεκριμένα ανεξαρτήτως εάν είναι γονείς, ούτε εάν, όντας γονείς, έχουν την επιμέλεια των τέκνων τους (ΑΠ 21/2000 και 22/2000 ΔΕΕ 5/2000, 549 = ΔΕΝ 56, 2000, 227 = ΕΕργΔ 59, 2000, 313 = ΕλΔνη 41, 2000, 718 = ΝοΒ 48, 2000, 1418, ΑΠ 9/1998 ΔΕΝ 54, 1998, 212 = ΕΕργΔ 58, 1999, 138. Βλ. και Πετίνη-Πηνιώτη Χ., Το επίδομα γάμου των μισθωτών ιδ. τομέως (κατά την ΕΓΣΣΕ), ΔΕΝ 58, 2002, σελ. 1678 επ. Βλ. αντίθετη άποψη σε Λεβέντης Γ., ΔΕΝ 51, 1995, σελ. 803 επ., Γαρδίκας Σ., Επίδομα γάμου, ΔΕΝ 51, 1995, σελ. 1311, Καρακατσάνης Α./Γαρδίκας Σ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η έκδ., 1995, σελ. 306, Γκούτος Χ., Η αρχή της ισότητας και τα οικογενειακά επιδόματα, ΔΕΝ 53, 1997, σελ. 7).

Τα ανωτέρω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου και στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους⁴⁹. Εάν η σχέση διάρκεσε μικρότερο από το παραπάνω χρονικό διάστημα ο μισθωτός δικαιούται:

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννεαήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους, και β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους, μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην § 2 του παρόντος άρθρου. Για το χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ήμερου ή του 8ήμερου, αντίστοιχα, δικαιούνται ανάλογο κλάσμα. Από τις διατάξεις που προβλέπουν την καταβολή των επιδομάτων με την έγκυρη σύμβαση εργασίας αλλά και όσοι προσφέρουν την εργασία τους με απλή εργασία σχέση, λόγω της ακυρότητας της εργασιακής σύμβασης⁵⁰.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων την 10 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσεως. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, από τις οποίες εξαιρείται μόνο το επίδομα «δυσχερούς διαβιώσεως» το οποίο αποκλείεται από το Ν.Δ. 907/1971.

⁴⁹Ο χρόνος της άδειας μητρότητας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα (άρθρο 1 § 4 εδ. β' ΥΑ 19040/1981).

⁵⁰ΕφΑθ 3034/2000 ΕλΔνη 44, 3/2003, ΕφΑθ 23/2001 ΕΕργΔ 62, 2/2003, 79, ΕφΑθ 4606/2001 ΕλΔνη 44, 2/2003, 532, ΕφΘεσ 70/2000 Αρμ 54, 11/2000, 1510, ΕφΑθ 2566/1992 ΕλΔνη 34, 1993, 134.

Τακτικές αποδοχές για την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσης θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα, είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία, κ.λ.π.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου (π.χ. προσαύξηση νόμιμης και τακτικής εργασίας Κυριακής ή αργιών⁵¹, νυχτερινής εργασίας εφόσον δίνεται στον μισθωτό σταθερά και μόνιμα σαν τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή εργασία εφόσον παρέχεται τακτικά, επίδομα αδείας και λοιπές τακτικές παροχές).

Το επίδομα Χριστουγέννων καταβάλλεται μέχρι 21 Δεκεμβρίου και το επίδομα Πάσχα καταβάλλεται μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη (άρθρο 10 § 1 Υ.Α. 19040/1981). Σε σχέση ειδικά με την 21 Δεκεμβρίου, εφόσον συμπέσει με ημέρα Κυριακή, κανονικά θα ισχύει το άρθρο 242 ΑΚ σύμφωνα με το οποίο η προθεσμία λήγει όταν περάσει ολόκληρη η τελευταία ημέρα και εάν είναι κατά το νόμο εορτάσιμη, όταν περάσει ολόκληρη η επόμενη εργάσιμη ημέρα. Ωστόσο, επειδή κατά την συγκεκριμένη Κυριακή σύμφωνα με το άρθρο 1 του Β.Δ. 750/1971 «επιτρέπεται η λειτουργία των επιχειρήσεων και των παντός είδους καταστημάτων» (γιατί συμπίπτει μεταξύ 18^{ης} μέχρι και της 24^{ης} Δεκεμβρίου), τότε εάν πρόκειται για επιχείρηση που λειτούργησε θα πρέπει το δώρο να καταβληθεί μέχρι πέρας της 21^{ης} Δεκεμβρίου, ενώ εάν παρέμεινε κλειστή, μπορεί να καταβληθεί εντός της επόμενης εργάσιμης Μεγάλης Πέμπτης.

Εφόσον ο μισθωτός κατά τις αντίστοιχες χρονικές περιόδους αναφοράς είχε ασθενήσει, δικαιούται ως επίδομα Χριστουγέννων ή Πάσχα ποσά ανάλογα με τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης αφαιρουμένων των ημερών ασθενείας για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθενείας (όχι όμως και ημέρες ασθενείας για τις οποίες ο μισθωτός δεν έλαβε επίδομα ασθενείας, όπως και για την περίπτωση των τριημέρων ασθενείας)⁵². Αυτοί συμπληρωματικά δικαιούνται από τον οικείο Ασφαλιστικό Οργανισμό τα δώρα που προβλέπονται από τις οικείες αποφάσεις «περί χορηγήσεως δώρων για τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα στους συνταξιούχους και επιδοτούμενους, λόγω ασθένειας ασφαλισμένους», εφόσον με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται σε αυτές δικαιούνται επίδομα ασθενείας.

⁵¹ΑΠ 659/2003 ΔΕΝ 59, 2003, 1145.

⁵² Άρθρο 2 § 5 Υ.Α. 19040/1981.

Οργανισμό τα δώρα που προβλέπονται από τις οικείες αποφάσεις «περί χορηγήσεως δώρων για τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα στους συνταξιούχους και επιδοτούμενους, λόγω ασθένειας ασφαλισμένους», εφόσον με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται σε αυτές δικαιούνται επίδομα ασθενείας.

❖ **Επιδόματα που συνδέονται με το χρόνο υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο ή και σε άλλους εργοδότες:**

Τα επιδόματα μπορεί να έχουν ως γενεσιουργό λόγο το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη («επίδομα πολυετίας στον ίδιο εργοδότη») ή το χρόνο γενικότερα άσκησης του ίδιου ή συναφούς επαγγέλματος σε οποιονδήποτε εργοδότη (επίδομα προϋπηρεσίας), κάποιες φορές μάλιστα λαμβάνεται υπόψη και η άσκηση του ίδιου επαγγέλματος όχι μόνο υπό σχέση εξαρτημένης εργασίας και υπό σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή για άσκηση ίδιου επαγγέλματος (π.χ. ΣΣΕ Λογιστών και βοηθών λογιστών βιομηχανικών κ.λ.π. επιχειρήσεων). Στην ουσία τα επιδόματα αυτά αναγνωρίζουν και αμείβουν την «επαγγελματική εμπειρία» του εργαζόμενου από την οποία ωφελείται ο τελευταίος εργοδότης.

❖ **Επιδόματα που συνδέονται με την απόδοση και το αποτέλεσμα της εργασίας:**

Πρόκειται για παροχές που χορηγούνται υπό την μορφή διαφόρων πριμ ή επιδόματα παραγωγικότητας ή απόδοσης, ύψους ανάλογου με την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών (π.χ. επίδομα τακτικής προσέλευσης ή επίδομα παρουσίας, χωρίς δηλαδή αδικαιολόγητες απουσίες) ή ύψους ανάλογου με το θετικό οικονομικό αποτέλεσμα που παρουσιάζει η επιχείρηση.

❖ **Επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση (οικογενειακά βάρη) του μισθωτού:**

Πρόκειται για πρόσθετες παροχές που μπορεί από το νόμο, αλλά συνήθως θεσπίζονται με συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας (από την ε.γ.σ.σ.ε. ή από άλλες κατηγορίες σ.σ.ε. ή αντίστοιχων δ.α.) και χαρακτηρίζονται ως επιδόματα γάμου, επιδόματα τέκνων ή γενικώς ως οικογενειακά επιδόματα.

Ο μισθολογικός χαρακτήρας των οικογενειακών επιδομάτων δεν αμφισβητείται, βρίσκει δε νομοθετική βάση σε πλήθος διεθνών, συνταγματικών και κοινών κανονιστικών διατάξεων⁵³.

Ειδικό ζήτημα προέκυψε εάν δικαιούνται να λαμβάνουν τα οικογενειακά επιδόματα και οι δύο σύζυγοι (εφόσον και οι δύο εργάζονται) ή μόνο ο ένας, κατά την άποψη δε που επικράτησε στη νομολογία, τα σχετικά επιδόματα που χορηγούνται με βάση την ε.γ.σ.σ.ε. και τις όμοιες αντίστοιχες ρήτρες των λοιπών σ.σ.ε., πρέπει να καταβάλλεται και στους δύο συζύγους εργαζόμενους, διαφορετικά συντρέχει περίπτωση αντισυνταγματικής διάκρισης λόγω φύλου^{54, 55}.

Με το επίδομα αυτό δεν πρέπει να συγχέεται το οικογενειακό επίδομα που χορηγείται από τον ΟΑΕΔ μέσω του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.)⁵⁶ σε όσους μισθωτούς δεν λαμβάνουν ήδη ανώτερο σε ύψος οικογενειακό επίδομα δυνάμει άλλης διάταξης νόμου, σ.σ.ε., δ.α., κανονισμών επιχειρήσεων ή άλλων εκάστοτε ισχυόντων διατάξεων, ούτε με το προβλεπόμενο από το άρθρο 63 Ν. 1892/1990 για τις πολύτεκνες μητέρες επίδομα τρίτου τέκνου⁵⁷

⁵³ Άρθρα 1 στοιχ. α' της υπ' αριθμ. 100 Δ.Σ.Ε. του 1951 (κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο Ν. 46/1975), 119 § 2 της Συνθήκης ΕΟΚ (ήδη Ευρωπαϊκής Ένωσης), 1 της Οδηγίας 75/117 της 19.2.1975 του Συμβουλίου της ΕΟΚ και 4 § 2 Ν. 1414/1984, 648, 649, 653 και 655 ΑΚ (ΑΠ 1374/2003 ΔΕΝ 60, 2004, 802).

⁵⁴ Ειδικά το επίδομα γάμου καθιερώθηκε για πρώτη φορά κατά γενικό τρόπο με σχετικό όρο της υπ' αριθ. 10/1976 ΔΔΔΔ Αθηνών, που κυρώθηκε με το Ν. 435/1976. Σύμφωνα με τον όρο αυτό «εις τους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου, συνεστώτος του γάμου χορηγείται επίδομα γάμου εκ 5%, υπό την προϋπόθεσιν ότι ο έτερος των συζύγων δεν ασκεί βιοποριστικόν επάγγελμα ή δεν συνταξιοδοτείται». Αργότερα, εκδόθηκε ο Ν. 1414/1984, με το άρθρο 13 του οποίου οριζόταν ότι «αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα γάμου και παιδιών, που προβλέπονται κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν», ενώ «αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλλουν την παραπάνω κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το 50% του προβλεπόμενου επιδόματος γάμου ή παιδιών στο σύζυγο ή γονέα που απασχολεί». Έτσι λοιπόν, σύμφωνα με την διάταξη αυτή «το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, εφόσον άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει ή έχει κηρυχθεί σε αφάνεια». Παρ' όλα αυτά, η εν λόγω διάταξη προέβλεπε ότι «δεν θίγονται διατάξεις νόμων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων, αποφάσεων διαιτησίας, υπουργικών αποφάσεων κ.λ.π. που προβλέπουν την καταβολή των πιο πάνω επιδομάτων και στους δύο εργαζομένους συζύγους γονείς». Πάντως, η νομολογία, κρίνοντας επί των διατάξεων αυτών, δέχθηκε ότι οι ρυθμίσεις τόσο της 10/1976 ΔΔΔΔ Αθηνών όσο και του Ν. 1414/1984 στο μέτρο που προβλέπουν προϋποθέσεις για την λήψη στο ακέραιο των οικογενειακών επιδομάτων ή θεσπίζουν μερική καταβολή στον κάθε σύζυγο, πρέπει να θεωρηθούν αντισυνταγματικές και συνεπώς ανίσχυρες, έτσι ώστε θα πρέπει να εφαρμοστούν οι ευμενείς ρυθμίσεις και κάθε εργαζόμενος γονέας ή σύζυγος να παίρνει στο ακέραιο τα επιδόματα αυτά (Ολ ΑΠ 42/1996 ΔΕΝ 52, 1996, 1234, ΑΠ 455/1995 ΕΕργΔ 55, 1996, 643). Παράλληλα με νεότερες επαναρρυθμίσεις του θέματος των οικογενειακών επιδομάτων με εθνικές γενικές συλλογικές ρυθμίσεις (αρχικώς με την υπ' αριθ. 9/1978 ΔΔΔΔ Αθηνών και στη συνέχεια με

τις από 14.2.1984 και από 26.1.1988 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατώτερου επιπέδου, προβλέφθηκε η χορήγηση αυτών στο ακέραιο σε κάθε σύζυγο χωρίς εξαιρέσεις, το ύψος μάλιστα των οποίων, με την υπ' αριθ. 100/1979 ΔΔΔΔ Αθηνών (μόνο σε όσους δεν υπάγονται σε ειδικότερη σ.σ.ε.) και στη συνέχεια με την από 10.3.1989 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (για όλους τους μισθωτούς), ορίστηκε σε ποσοστό 10%.

Επίσης, με το άρθρο 20 § 2 Ν. 1849/1989 ορίστηκε ότι το επίδομα γάμου από 8.5.1989 το δικαιούται και οι άγαμοι γονείς, οι χήροι και οι διαζευγμένοι, ενώ η νομολογία έκανε δεκτό ότι το επίδομα το δικαιούνται οι χήροι και οι διαζευγμένοι έστω και εάν δεν έχουν τέκνα και εφόσον είναι γονείς, ανεξαρτήτως εάν έχουν ή όχι την επιμέλεια των τέκνων τους (ΑΠ 21/2000 και 22/2000 ΔΕΕ 5/2000, 549=ΕΕργΔ 59, 2000, 313=ΔΕΝ 56, 2000, 227= ΝοΒ 48, 2000, 1418= ΕΛΔνη 41, 2000, 718= ΕΑΕΔ 34, 2000, 184= ΕΔΚΑ ΜΒ', 2000, 126, ΑΠ 9/1998 ΔΕΝ 54, 1998, 212= ΕΕργΔ 58, 1999, 138= ΕΑΕΔ 32, 1998, 492). Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι το επίδομα γάμου, χορηγείται είτε με προϋπόθεση την ύπαρξη γάμου ανεξαρτήτως ύπαρξης τέκνων και ανεξαρτήτως εάν στη συνέχεια η έγγαμη συμβίωση εξακολουθεί να υφίσταται, είτε με την προϋπόθεση ύπαρξης τέκνου (άγαμος γονέας). Σε κάθε περίπτωση η χορήγηση του επιδόματος δεν επηρεάζεται από την ηλικία του τέκνου, αφού καμία διάταξη δεν συνδέει την διακοπή της καταβολής του επιδόματος αυτού με την ενηλικίωση του τέκνου ή με το πέρας των σπουδών του. Επίσης, η καταβολή του επιδόματος γάμου είναι ανεξάρτητη από το τυχόν δικαίωμα λήψης επιδόματος τέκνου που μπορεί να προβλέπεται από σ.σ.ε. ή δ.α. στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη (βλ. σχετικά και **Πετίνη-Πηνιώτη χ.**, Το επίδομα γάμου της ΕΓΣΣΕ, ΔΕΝ 56, 2000).

⁵⁵ Για τα οικογενειακά επιδόματα των δημοσίων υπαλλήλων ισχύουν ειδικές διατάξεις. Μετά από διάφορες ρυθμίσεις που νομολογιακά θεωρήθηκαν ότι παραβιάζουν τη συνταγματική αρχή της ισότητας, έχει πλέον εκδοθεί το άρθρο 12 Ν. 2470/1997 (όπως ισχύει μετά το άρθρο 13 § 3 Ν. 3016/2002), σύμφωνα με το οποίο, από 1.7.2002 χορηγείται στους δημόσιους υπαλλήλους οικογενειακή παροχή ύψους 35,22 ευρώ, που προσ αυξάνεται λόγω τυχόν ύπαρξης τέκνων. Η παροχή αυτή χορηγείται στον υπάλληλο, ανεξαρτήτως εάν απασχολείται και ο σύζυγός του στο Δημόσιο ή ένα ο άλλος σύζυγος λαμβάνει οικογενειακό επίδομα από οποιοδήποτε εργοδότη του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα. Συνεπώς, χορηγείται και στους δύο συζύγους τυχόν υπαλλήλους του Δημοσίου. Πάντως, πρόσφατα κρίθηκε ότι δεν είναι αντισυνταγματική η ρύθμιση του παραπάνω άρθρου βάσει της οποίας το χορηγούμενο με αυτήν οικογενειακό επίδομα δεν το δικαιούνται και οι διαζευγμένοι χωρίς τέκνα γονείς. Κι αυτό γιατί η συγκεκριμένη παροχή αποτελεί αμοιβή για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων ανάλογη με την οικογενειακή τους κατάσταση (ΑΠ 296/2004 ΔΕΝ 60, 2004, 870).

⁵⁶ ΝΔ 3868/1958 +αρθρο 8, Υ.Α. 83003/1959 (ΦΕΚ 451/Β/24.12.1959), όπως ισχύει.

⁵⁷ Βλ. περί αυτού ΣτΕ 1095/2001 Αρμ 55, 8/2001, 1081=ΕΔΚΑ ΜΓ', 2001, 346=ΔΕΝ 58, 2002, 1696.

❖ **Επιδόματα που συνδέονται με το μορφωτικό επίπεδο των μισθωτών:**

Στην κατηγορία αυτή συγκεντρώνονται όλα τα επιδόματα που έχουν να κάνουν με το επίπεδο σπουδών του μισθωτού, το είδος του πτυχίου του, την ειδική γνώση μιας ξένης γλώσσας ή την οποιαδήποτε ειδική δεξιότητά του (επίδομα σποδών, επίδομα πτυχίου, επιστημονικό επίδομα, επίδομα ξένης γλώσσας κ.λ.π.). Τα επιδόματα αυτά προβλέπονται κατά κανόνα σε ομοιοεπαγγελματικές ή σε κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ορίζονται σε διάφορα επίπεδα.

❖ **Επιδόματα που συνδέονται με τη θέση του μισθωτού στην ιεραρχία της επιχείρησης:**

Πρόκειται για επιδόματα που χορηγούνται σε μισθωτούς που κατέχον διάφορες θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης και αυξάνονται συνήθως αντίστοιχα με την ανέλιξή τους (επιδόματα θέσεις ή διεύθυνσης ή ευθύνης ή υπευθυνότητας, ή προϊσταμένου βάρδιας, κ.ό.κ, που προβλέπονται σε πολλές σ.σ.ε. ή δ.ά.)^{5 8}

❖ **Επιδόματα που συνδέονται με την ανθυγιεινότητα ή την επικινδυνότητα της προσφερόμενης εργασίας ή τις ειδικές συνθήκες που επικρατούν στο χώρο παροχής της εργασίας:**

Πρόκειται για μια κατηγορία επιδομάτων που θεσπίζονται συνήθως με σ.σ.ε. ή δ.ά. ή προβλέπονται από κρατική ρύθμιση (υπουργικές αποφάσεις) και φέρουν διάφορες ειδικότερες ονομασίες (επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα επικίνδυνης εργασίας, επίδομα ειδικών συνθηκών, επίδομα χειρισμού λογιστικής μηχανής⁵⁹, επίδομα οθόνης κ.λ.π.).

Με την καταβολή των επιδομάτων αυτών επιχειρείται να αντισταθμιστεί με την καταβολή πρόσθετης οικονομικής αντιπαροχής η επικινδυνότητα ή η δυσμενής για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου επίδραση των συνθηκών εργασίας υπό τις οποίες παρέχεται η απασχόλησή του (εργασία σε ανθυγιεινούς χώρους, σε υπόγειες εργασίες, σε κριώματα, εργασία με χρήση επικίνδυνων μηχανημάτων ή επικίνδυνων πρώτων υλών κ.λ.π.). Πρέπει να αποσαφηνισθεί ότι η απαγωγή κάποιου επαγγέλματος στον οικείο Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών του ΙΚΑ (ΚΒΑΕ), δεν δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει αντίστοιχο

⁵⁸ Βλ. π.χ. «επίδομα υπευθυνότητας» που προβλέπεται για τους πρακτικούς μηχανικούς δυνάμει της ομοιοεπαγγελματικής Δ.Α. 28/1988 που διατηρήθηκε σε ισχύ με τις μεταγενέστερες συλλογικές ρυθμίσεις του επαγγέλματος, το οποίο ειδικότερα καταβάλλεται στον υπεύθυνο πρακτικό μηχανικό που ορίζεται υποχρεωτικά από τον εργοδότη σε κάθε ομάδα εργασίας (βλ. περί αυτού σχετικά έγγραφα Υπ. Εργασίας 11404/28.4.1995 και 11652/30.6.1999 ΔΕΝ 59, 2003, σελ. 638 ε.π.).

⁵⁹ Το επίδομα αυτό προβλέπεται από την ΔΑ 2/1984, έχει δε κριθεί ότι η σχετική εκ 15% προσαύξηση χορηγείται σε μόνο σε όσους από τους λογιστές και βοηθούς λογιστές χειρίζονται λογιστικές μηχανές κατά τρόπο μόνιμο, ενώ σε περίπτωση περιστασιακής χρήσης λογιστικής μηχανής, που ως τέτοια θεωρείται και ο ηλεκτρονικός υπολογιστής, χορηγείται μόνο για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος χειρίζεται τη μηχανή (ΑΠ 1256/1990 ΔΕΝ 1990, 938).

Με την καταβολή των επιδομάτων αυτών επιχειρείται να αντισταθμιστεί με την καταβολή πρόσθετης οικονομικής αντιπαροχής η επικινδυνότητα ή η δυσμενής για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου επίδραση των συνθηκών εργασίας υπό τις οποίες παρέχεται η απασχόλησή του (εργασία σε ανθυγιεινούς χώρους, σε υπόγειες εργασίες, σε ικριώματα, εργασία με χρήση επικίνδυνων μηχανημάτων ή επικίνδυνων πρώτων υλών κ.λ.π.). Πρέπει να αποσαφηνισθεί ότι η απαγωγή κάποιου επαγγέλματος στον οικείο Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων του ΙΚΑ (ΚΒΑΕ), δεν δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να χορηγήσει αντίστοιχο επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας. Κατ' αντίστροφο τρόπο, η καθιέρωση για ένα επάγγελμα με σ.σ.ε. ή δ.ά. ή με υ.α. της χορήγησης ανθυγιεινού επιδόματος δεν συνεπάγεται και την αυτοδίκαιη υπαγωγή του επαγγέλματος αυτού στον ΚΒΑΕ.

❖ Επίδομα που συνδέονται με την κάλυψη κινδύνου που προέρχεται από τη διαχείριση χρημάτων ή άλλων αποτιμητών σε χρήμα κινητών αξιών:

Στην περίπτωση αυτή πρόκειται για επιδόματα που αποσκοπούν να καλύψουν τον κίνδυνο που προέρχεται από τα συνήθη διαχειριστικά λάθη και την απώλεια χρηματικών μικροποσών από μισθωτούς που διαχειρίζονται χρήματα ή ένσημα κάθε είδους ή άλλες κινητές αξίες (π.χ. ταμίες, εισπράκτορες χρημάτων κ.λ.π.)⁶⁰. Τα επιδόματα αυτά συνήθως αποκαλούνται «**επίδομα διαχειριστικών λαθών**» ή «**ταμειακών λαθών**» και προβλέπονται σε πολλές συλλογικές ρυθμίσεις (σ.σ.ε. ή δ.α.)⁶¹, καθορίζονται δε συνήθως σε ποσοστό επί του βασικού μισθού ή σε ορισμένο χρηματικό ποσό κατά μήνα καταβαλλόμενο.⁶²

⁶⁰ Βλ. **Καρατζάς Χ.**, Επίδομα διαχειριστικών λαθών – Δικαιούχοι – Δικαιώματα και υποχρεώσεις, ΔΕΝ 61, 2005, σελ. 266 επ.

⁶¹ Π.χ. τέτοι επίδομα προβλέπεται στην ΔΑ 25/1996 που αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας των υπαλλήλων γραφείων των βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων.

⁶² Βλ. και ΑΠ 346/1969 ΔΕΝ 25, 1969, 785, ΠολΠρΛαρ 24/1997 ΔΕΝ 54, 1998, 401, ΜΠρΑθ 1644/2000 ΕΕργΔ 60, 2001, 797.

1.3 ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

1. Χρηματικός μισθός

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός ορισμένο δηλαδή χρηματικό ποσό καταβλητέο στο μισθωτό σε τακτικά χρονικά διαστήματα. Η πληρωμή του πρέπει να γίνεται στο νόμισμα, που κυκλοφορεί, σε μετρητά. Απαγορεύεται να γίνεται με κουπόνια ή άλλα παραστατικά αξίας, λ.χ. συναλλαγματικές (άρθρο 3 § 1 της 95ης διεθνούς συμβάσεως εργασίας που κυρώθηκε με το ν. 3248/1955). Επίσης απαγορεύεται η συνομολόγηση μισθού σε συνάλλαγμα ή σε δραχμές με βάση την εκάστοτε τιμή ορισμένου συναλλάγματος (άρθρα 4 § 1 α.ν. 362/1945) επιτρέπεται όμως να καθοριστεί η αμοιβή σε ένα σταθερό ποσό δραχμών κατά μετατροπή σε δραχμές ορισμένου ποσού συναλλάγματος που δεν θα επηρεάζεται από τις μελλοντικές διακυμάνσεις αυτού του συναλλάγματος⁶³. Πάντως η απαγόρευση αυτή αποδίδει μη σύγχρονο δίκαιο και θα πρέπει να αναθεωρηθεί⁶⁴.

Η πληρωμή του μισθού είναι δυνατόν να γίνεται με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, όταν ο τρόπος αυτός πληρωμής συνηθίζεται γενικά στις συναλλαγές, ή επιβάλλεται από ειδικές συνθήκες, ή προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, όπως επίσης και όταν συμφωνεί ο μισθωτός (άρθρο 3 § 2 της ίδιας συμβάσεως).

2. Μισθός σε είδος

Μισθός σε είδος είναι δυνατό να συμφωνηθεί. Δεν επιτρέπεται όμως ολόκληρη η παροχή του μισθού να είναι σε είδος η αμοιβή σε είδος πρέπει να είναι παρεπόμενη και να καλύπτει μέρος μόνο της σχετικής οφειλής του εργοδότη (άρθρο 4 της 95^{ης} διεθνούς εργασίας).

Για την καταβολή αμοιβής σε είδος πρέπει να υπάρχει σχετική πρόβλεψη είτε σε νόμο³ είτε σε συλλογική σύμβαση⁶⁵ ή διαιτητική απόφαση⁶⁶, είτε στην ατομική συμφωνία εργοδότη – μισθωτού.

⁶³ ΑΠ 271/1975 ΕΕΔ 34 1975 920· ΜονΠρ' Αθ 2294/1992 ΕΕΔ 52 1993 201.

⁶⁴ Βλ. ορθές παρατηρήσεις Γ. Ληξουριώτη ΕΕΔ 52 1993 196 επ.

⁶⁵ Βλ. πρακτικό 555/1992/66/29.2.1992 του Ελεγκτικού Συνεδρίου ΕΕΔ 52 1993 419 (επίδομα τροφής νοσοκόμων).

⁶⁶ Βλ. λ.χ. άρθρο 10 της από 18.2.1994 συλλογικής συμβάσεως εργασίας για τους αρτεργάτες όλης της χώρας, όπου προβλέπεται χορήγηση «1500 γραμ. ψωμιού ... και μία φιάλη γάλακτος τυποποιημένου του ενός λίτρου», ΔΕΝ 50 1994 292.

Αντί του είδους μπορεί να καταβληθεί στο μισθωτό το αντίτιμό του σε χρήμα⁶⁷, εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι παροχές σε είδος επιβάλλονται για λόγους υγείας ή ασφάλειας.

Η παροχή σε είδος είναι πράγματα, αναλώσιμα ή μη, χρήση πραγμάτων, υπηρεσίες ή δικαιώματα με υλική ή γενικά οικονομική αξία⁶⁸, χρήσιμα στο μισθωτό και την οικογένειά του και για το συμφέρον του. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής⁶⁹, ενδυμασίας⁷⁰, κατοικίας⁷¹, φωτισμού, θερμάνσεως, νερού⁷², εισιτηρίων ελεύθερης κυκλοφορίας⁷³, προϊόντων της επιχειρήσεως ή ευκαιρία για επικερδή απασχόληση⁷⁴, κ.α. Απαγορεύεται ρητά (άρθρο 4 της 95^{ης} διεθνούς συμβάσεως εργασίας) ως παροχή μισθού ή παροχή οινόπνευματωδών ποτών ή επιβλαβών φαρμάκων.

Οι παροχές σε είδος δεν αποτελούν μισθό, όταν δεν έχουν τον χαρακτήρα αμοιβής της εργασίας, αλλά γίνονται για να διευκολυνθεί η εργασία, να εξυπηρετηθούν οι μισθωτοί κατά την εκτέλεσή της, να προληφθούν οι κίνδυνοι, ή για να εξυπηρετηθεί η λειτουργία της επιχειρήσεως⁷⁵ κ.α.

Επομένως οι παροχές αυτές δεν επαυξάνουν τον νόμιμο ή συμβατικό μισθό⁷⁶.

Όταν παρέχεται μισθός σε είδος, το είδος αυτό αποτιμάται σε δραχμές⁷⁷ και η αξία του συναποτελεί μαζί με τον χρηματικό μισθό τον συνολικό μισθό του μισθωτού, ο οποίος έτσι όπως διαμορφώνεται λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των διαφόρων επιδομάτων και προσαυξήσεων, λ.χ. των επιδομάτων εορτών και αδείας⁷⁸.

⁶⁷ΣΕ 2080/1990 ΕΑΕΔ 25 1991 363· ΕιρΛαυρ 109/1991 ΕΕΔ 51 1992 84.

⁶⁸ΑΠ 37/1988 ΕΕΔ 48 1989 174.

⁶⁹ΑΠ 636/1968 ΕΕΔ 28 1969 302.

⁷⁰ΑΠ 53/1974 ΕΕΔ 33 1974 462· ΑΠ 806/1974 ΕΕΔ 34 1975 82· ΑΠ 2107/1983 ΕΕΔ 44 1985 246· ΑΠ 766/1986 ΕΕΔ 46 1987 389· ΑΠ 228/1987 ΕΕΔ 47 1988 17· ΑΠ 728/1989 ΕΕΔ 49 1990 557· ΑΠ 619/1991 ΔΕΝ 49 1993 177· ΕιρΛαυρ 109/1991 ΕΕΔ 51 1992 84.

⁷¹ΑΠ 806/1974 ΕΕΔ 34 1975 82· ΑΠ 1021/1992 ΔΕΝ 49 1993 81.

⁷²ΑΠ 319/1969 ΕΕΔ 28 1969 916· ΑΠ 22/1972 ΕΕΔ 31 1972 581· ΑΠ 2107/1983 ΕΕΔ 44 1985 246 (κατοικία ή ενοίκιο για κατοικία)· ΑΠ 811/1988 ΕΕΔ 48 1989 772.

⁷³ΑΠ 22/1972 ΕΕΔ 31 1972 581· ΕΘεσ 11/1992 ΕΕΔ 52 1993 590.

⁷⁴ΑΠ 322/1966 ΕΕΔ 25 1966 920. Βλ. όμως και ΑΠ 304/1971 ΕΕΔ 30 1971 800, η οποία δε θεωρεί μισθό την παροχή αεροπορικών εισιτηρίων για τα αεροσκάφη του εργοδότη, όταν υπάρχουν κενές θέσεις, που χορηγούνται προαιρετικά και χωρίς οικονομική επιβάρυνση.

⁷⁵ΑΠ 293/1962 ΕΕΔ 21 1962 918.

⁷⁶ΑΠ 319/1969 ΕΕΔ 28 1969 916· ΑΠ 1029/1980 ΕΕΔ 39 1980 656 (παραχώρηση χρήσεως αυτοκινήτου για καλύτερη διεξαγωγή της υπηρεσίας)· ΑΠ 728/1989 ΕΕΔ 49 1990 578 (επίδομα ενοικίου για διευκόλυνση της λειτουργίας της επιχειρήσεως)· ΑΠ 352/1990 ΕΕΔ 50 1991 140 (παραχώρηση τροφής και στέγης σε μουσικό για την εξασφάλιση της καθημερινής παρουσίας του σε ξενοδοχείο εκτός κατοικημένης περιοχής). ΜονΠρΠειρ 410/1974 ΕΕΔ 34 1975 83 (γάλα, υποδήματα, γάντια και φόρμες για λόγους υγιεινής και ασφάλειας των μισθωτών).

⁷⁷ΑΠ 1915/1986 ΝοΒ 36 1988 352.

⁷⁸ΑΠ 1468/1987 ΕΕΔ 47 1988 1121· ΠολΠρΘεσ 1991/1986 Αρμενοπ 42 1988 887.

Η αποτίμηση πολλές φορές περιέχεται σε νόμους, συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁷⁹, διαιτητικές αποφάσεις⁸⁰ διαφορετικά βασίζεται στην αξία της σε είδος παροχής στην ελεύθερη αγορά⁸¹. Το ΙΚΑ αποτιμά τις κυριότερες παροχές σε είδος για να υπολογίσει πάνω σ' αυτές τις οφειλόμενες ασφαλιστικές παροχές⁸². Η αποτίμηση πρέπει να είναι λογική και δίκαιη (άρθρο 4 της ίδιας διεθνούς συμβάσεως εργασίας). Είναι ζήτημα ερμηνείας της συμβάσεως, που ορίζεται λ.χ. με συλλογική σύμβαση σε δραχμές⁸³, ή αν το είδος θα είναι χορηγητέο επιπλέον του ορισμένου ή συμφωνημένου χρηματικού μισθού⁸⁴.

Συναφές θέμα ρυθμίζουν οι διατάξεις των άρθρων 5 και 7 της ίδιας διεθνούς συμβάσεως εργασίας. Σύμφωνα με αυτές, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να περιορίσει την ελευθερία του μισθωτού να διαθέσει το μισθό του και προπαντός, δε μπορεί να του ασκήσει πίεση να αγοράσει είδη ή να κάνει χρήση υπηρεσιών, που διαθέτει η επιχείρηση, καθώς έτσι έμμεσα θα επιβαλλόταν ουσιαστικά μονομερώς παροχή μισθού σε είδος.

1.4 Συστήματα αμοιβής

Ο μισθός συνήθως υπολογίζεται με το χρόνο, είναι δηλαδή χρονικός μισθός. Είναι όμως δυνατό να υπολογισθεί και κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι) ή κατ' αποκοπή (άρθρο 648 § 2 ΑΚ) ή σε ποσοστό στα κέρδη (άρθρο 645 ΑΚ), είτε να έχει τη μορφή προμήθειας, φιλοδωρημάτων κ.α. Στην πράξη για τον προσδιορισμό των αποδοχών εφαρμόζονται διάφορα συστήματα, άλλα άμεσα συνδεδεμένα με το αποτέλεσμα της εργασίας του μισθωτού και άλλα τυπικά και προσδιορισμένα ώστε οι αποδοχές να μην επιδέχονται αυξομειώσεις συναρτημένες με την απόδοση του μισθωτού.

⁷⁹ ΑΠ 766/1986 ΕΕΔ 46 1987 389· ΑΠ 228/1987 ΕΕΔ 47 1988 17.

⁸⁰ ΑΠ 1691/1990 ΔΕΝ 48 1992 987.

⁸¹ ΣΕ 2080/1990 ΔΕΝ 47 1991 1185.

⁸² ΑΠ 427/1993 ΔΕΝ 49 1993 1051· Ε' Αθ 5888/1985 ΔΕΝ 41 1985 1195.

²¹ Βλ. απόφαση ΙΚΑ 396/1992 για το 1993 ΔΕΝ 49 1993 16· Ψηλός-Χατζηδημητρίου, Ασφαλιστική νομοθεσία 110 επ.

⁸³ ΑΠ 619/1968 ΕΕΔ 28 1969 533· ΜονΠρ' Αθ 1368/1975 ΕΕΔ 34 1975 1338.

⁸⁴ ΑΠ 22/1972 ΕΕΔ 31 1972 581.

1. Χρονικός μισθός

Στον χρονικό μισθό η αμοιβή της εργασίας υπολογίζεται σε συνδυασμό με ορισμένο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο παρέχεται. Βάση υπολογισμού μπορεί να είναι οποιαδήποτε χρονική μονάδα· συνήθως είναι ο μήνας (μηνιαίος μισθός), ή η ημέρα (ημερομίσθιο)· σπανιότερα ή εβδομάδα ή η ώρα (ωρομίσθιο). Ο μισθωτός δικαιούται τόσο μισθό, όσος ο χρόνος που ασχολήθηκε⁸⁵. Από τη συγκεκριμένη χρονική μονάδα μετρήσεως της αμοιβής υπολογίζεται με τις κατάλληλες αριθμητικές πράξεις ο μισθός που οφείλεται για χρονικά διαστήματα μικρότερα ή μεγαλύτερα από τη βάση αυτή⁸⁶. Στον χρονικό μισθό δεν έχει καμία σημασία η ποσότητα ή η ποιότητα της εργασίας του μισθωτού κατά τη διάρκεια του ωραρίου⁸⁷. Ο τρόπος αυτός αμοιβής είναι ο επικρατέστερος στη χώρα μας.

2. Μισθός κατά μονάδα εργασίας

Ο μισθός κατά μονάδα εργασίας, με το κομμάτι, υπολογίζεται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας. Το ύψος του δεν εξαρτάται από τη διάρκεια της απασχολήσεως του μισθωτού αλλά από την απόδοσή του, που μετριέται με το αποτέλεσμα που έχει. Έτσι ο μισθός είναι το γινόμενο του αριθμού των μονάδων, που πραγματοποίησε ο μισθωτός, πολλαπλασιασμένο με το ποσό, που έχει οριστεί ως αμοιβή για τη μονάδα αυτή.

Η μονάδα εργασίας ως μέγεθος προσδιορισμού του μισθού είναι αυτονόητο ότι εξαρτάται από την εκάστοτε συγκεκριμένη εργασία, λ.χ. αριθμός παραχθέντων κομματιών, το βάρος του αντικειμένου που φορτώνεται ή εκφορτώνεται⁸⁸, η επιφάνεια που καθορίζεται ή βάφεται κ.α.

Ο τρόπος αυτός αμοιβής μπορεί να εφαρμοστεί και σε ομαδικά εργασία, όπου το αποτέλεσμα διαμορφώνει ή συμβολή της εργασίας πολλών (π.χ. ομάδα φορτοεκφορτωτών). Ανακύπτει όμως το πρόβλημα του ακριβούς προσδιορισμού της συμμετοχής κάθε μισθωτού στο τελικό αποτέλεσμα και από άποψη ποσότητας και από άποψη ποιότητας⁸⁹.

⁸⁵ ΑΠ 1465/1982 ΕΕΔ 42 1983 427· ΑΠ 1318/1984 ΕΕΔ 44 1985 812.

⁸⁶ Βλ. § 433.

⁸⁷ ΜονΠρ' Αθ 4316/1984 ΔΕΝ 41 1985 332.

⁸⁸ ΑΠ 218/1974 ΕΕΔ 33 1974 1103.

⁸⁹ Βλ. § § 206 – 207.

Είναι δυνατό να υπολογιστεί η αμοιβή και με την παρεμβολή χρονικού στοιχείου. Δηλαδή, αφού υπολογιστεί πόσο χρόνο χρειάζεται ο μέσος μισθωτός για την παραγωγή μιας μονάδας εργασίας, ορίζεται ένα ποσό ως αμοιβή για κάθε λεπτό αυτού του χρόνου, αδιάφορο πόσο χρόνο χρειάζεται τελικά κάθε μισθωτός για να εκτελέσει αυτήν τη μονάδα εργασίας.

Ο μισθός προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των λεπτών, που έχουν καθοριστεί για την παραγωγή της μονάδας εργασίας, με το καθορισμένο ποσό αμοιβής κάθε λεπτού και του γινομένου με τον αριθμό των μονάδων εργασίας που πραγματοποίησε κάθε μισθωτός. Δηλαδή ο μισθωτός, ο οποίος στον ίδιο χρόνο πραγματοποίησε περισσότερες μονάδες εργασίας (ετοιμάσε περισσότερα κομμάτια) σε σύγκριση με τους άλλους, θα πάρει αναλογικά περισσότερο μισθό.

Ο υπολογισμός της αμοιβής με αυτόν τον τρόπο δεν επηρεάζει τη φύση της σχέσεως εργασίας (δε τη μετατρέπει σε σύμβαση έργου)⁹⁰, ούτε τα άλλα στοιχεία της.

Ισχύουν και εδώ οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας. Ο μισθωτός οφείλει να απασχοληθεί καθόλο το ωράριο εργασίας, που ισχύει στην περίπτωση του και δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερο από το νόμιμο· δε δικαιούται να εργάζεται όποτε και όσο θέλει, γιατί ίσως αρκείται σε μικρότερη αμοιβή.

Ισχύουν επίσης όλες οι διατάξεις που αναφέρονται στην εκπλήρωση της υποχρεώσεως για παροχή εργασίας, οι συνέπειες της μη εκπληρώσεως κ.α. Τον επιχειρηματικό κίνδυνο τον φέρει ο εργοδότης· σε περίπτωση υπερημερίας ή αδυναμίας του να απασχολήσει το μισθωτό (εκτός από την περίπτωση της ανωτέρας βίας, άρθρο 656 Α.Κ.), δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση να του καταβάλει μισθό αντίστοιχο με τις μονάδες εργασίας, που με ομαλές συνθήκες θα πραγματοποιούσε με τη συνηθισμένη του αποδοτικότητα.

⁹⁰ Για τις εννοιολογικές διακρίσεις βλ. Α. ΚΑΡΔΑΡΑ, Μισθός κατ' αποκοπήν (παρατηρήσεις επί του άρθρου 648 § 2 Α.Κ.) στο Αφιέρωμα εις Χαράλαμπον Φραγκίσταν, Θεσσαλονίκη 1970, 127 επ.

Ο εργοδότης έχει επίσης την υποχρέωση να δίνει στο μισθωτό την ευκαιρία να πραγματοποιεί μονάδες εργασίας σ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου. Αυτόν βαρύνει ακόμα η μέριμνα και ο κίνδυνος για την προμήθεια των πρώτων υλών, τη συντήρηση και καλή λειτουργία των μηχανημάτων, την εξέλιξη των εργασιών της επιχειρήσεως κ.λ.π.

Μόνο όταν η μη πραγματοποίηση μονάδων εργασίας οφείλεται στο μισθωτό, βαρύνουν τον τελευταίο και οι συνέπειες. Θα δικαιούται πάντως ο μισθωτός να πάρει μισθό σε περίπτωση κωλυμάτων, για τα οποία το άρθρο 657 Α.Κ. διατηρεί την αξίωση στο μισθό (§§397 επ.).

Τον κίνδυνο ελαττωματικότητας των προϊόντων έχει και σ' αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης, εκτός αν συντρέχει ευθύνη του μισθωτού κατά το άρθρο 652 Α.Κ. ή αν έχει γίνει αντίθετη συμφωνία.

Αυτό το σύστημα για τον υπολογισμό της αμοιβής, κυρίως όταν υπεισέρχεται ως αυτοτελές μέγεθος υπολογισμού της ο παράγων χρόνος, ωθεί τους μισθωτούς σε εξουθενωτική εντατικοποίηση των δυνάμεών τους, πράγμα που κατήγγειλαν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών. Για να μετριασθούν τα μειονεκτήματα αυτά επιβάλλεται ο προσδιορισμός των παραγόντων του συστήματος και κυρίως του χρόνου με διαδικασία συμμετοχής και ειδικότερα με όρο συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

3. Μισθός με ποσοστά στα κέρδη

Όταν ο μισθός υπολογίζεται με ποσοστά στα κέρδη, για να κατοχυρωθούν τα δικαιώματα του μισθωτού ο νόμος (άρθρο 654 Α.Κ.) προβλέπει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στο μισθωτό ή σε πρόσωπο κοινής εκλογής (σε διαφωνία τους ορίζεται από το δικαστήριο) τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και να επιδεικνύει, εφόσον είναι απαραίτητο, τα λογιστικά του βιβλία⁹¹.

⁹¹ Βλ. χαρακτηριστικά τις ρυθμίσεις της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της 22.2.1993 «για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηθοποιών ελεύθερου θεάτρου όλης της χώρας», όπου στο άρθρο 5 § 9 ορίζεται η υποχρέωση του θεατρικού επιχειρηματία (εργοδότη) έναντι του ηθοποιού που αμείβεται με ποσοστά στις εισπράξεις να «δίνει στον ηθοποιό όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για τις εισπράξεις του» (ΔΕΝ 49 1993 322 επ.)

Πάντως ο μισθός που συμφωνείται μ' οποιονδήποτε από τους τρόπους αυτούς δεν επιτρέπεται να υπολείπεται των κατώτατων ορίων του νόμιμου μισθού⁹³. Η υποκείμενη σχέση είναι μια κοινή εργασιακή σχέση και εφαρμόζονται σ' αυτήν όσα και σε κάθε άλλη εργασιακή σχέση.

4. Φιλοδωρήματα

Ιδιότυπος τρόπος αμοιβής μισθωτού είναι η αμοιβή με φιλοδωρήματα υποχρεωτικά, καθοριζόμενα κυρίως με αγορανομικές διατάξεις⁹⁴, ή και προαιρετικά.

Μολονότι την αμοιβή δεν την καταβάλλει ο εργοδότης αλλά τρίτοι, οι πελάτες, δεν ιδρύεται σχέση μισθωτού – πελατών. Ο εργοδότης έχει την αξίωση να καταβληθεί το φιλοδώρημα από τους πελάτες. Ο μισθωτός απλώς παραπέμπεται να εισπράξει την αμοιβή του από αυτούς (λ.χ. σερβιτόροι καφεενείων, εστιατορίων κ.α.)⁹⁵.

Είναι ευνόητο ότι τα φιλοδωρήματα είναι μισθός, όταν μ' αυτά αμείβεται ο μισθωτός για τις υπηρεσίες, που παρέχει στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας του⁹⁶. Ο εργοδότης οφείλει να μην εμποδίζει την είσπραξη των φιλοδωρημάτων ή τη δημιουργία τέτοιων ευκαιριών, ούτε επίσης χωρίς λόγο να περιορίζει τον «κύκλο εργασιών» του μισθωτού που αμείβεται με τέτοιο τρόπο.

Τα φιλοδωρήματα δεν είναι μισθός, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία, όταν οι πελάτες τα προσφέρουν από ελευθεριότητα ή ευχαρίστηση⁹⁷ επιβραβεύοντας το ζήλο του μισθωτού στην εξυπηρέτησή τους. Εξάλλου σ' αυτήν την περίπτωση η χορήγησή τους είναι αβέβαιη⁹⁸.

⁹³Βλ. και άρθρο 4 § 5 της εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας της 26.2.1975 που κυρώθηκε με το ν. 133/1975.

⁹⁴ΑΠ 321/1987 ΕΕΔ 47 1988 69· ΑΠ 317/1993 ΔΕΝ 49 1993 989 (υποχρεωτικό φιλοδώρημα σε σερβιτόρο με βάση την 14/1989 αγορανομική διάταξη).

⁹⁵ΑΠ 1361/1992 ΔΕΝ 49 1993 306.

⁹⁶ΑΠ 664/1974 ΕΕΔ 34 1975 147.

⁹⁷ΕΑιγαίου 62/1971 ΕΕΔ 31 1972 412.

⁹⁸ΑΠ 1819/1990 ΔΕΝ 47 1991 1125· ΑΠ 13/1992 ΔΕΝ 48 1992 601 (υπάλληλος υποδοχής πελατών σε καζίνο).

Η λήψη πάντως από το μισθωτό, χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης, φιλοδογημάτων μη συνηθισμένων ή φιλοδογημάτων που ξεπερνούν τα συνηθισμένα μέτρα ή με τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη (π.χ. προτίμηση από τον αρμόδιο υπάλληλο προμηθευτών που του χορηγούν δώρα ή άλλες οικονομικές παροχές) αποτελεί απαγορευμένη από την υποχρέωση πίστεως δωροληψία.

Και αυτός ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού δεν επηρεάζει στα υπόλοιπα σημεία της μη λειτουργία της σχέσεώς του ως σχέσεως εξαρτημένης εργασίας.

5. Μικτά συστήματα

Τα παραπάνω συστήματα αμοιβής δεν εμφανίζονται πάντα με τρόπο αμιγή. Είναι δυνατό και συχνά συμβαίνει, να συνδυάζεται χρονικός μισθός με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά στα κέρδη ή με προμήθεια ή φιλοδογήματα, ώστε ένα τμήμα του μισθού να είναι σταθερό και πάνω σ' αυτό να ενεργούν μισθολογικά άλλα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής⁹⁹.

Μ' όποιο σύστημα κι αν υπολογίζεται η αμοιβή, ισχύουν πάντα τα κατώτατα όρια μισθών ως όρια ασφαλείας. Εάν το σύστημα αμοιβής, που ακολουθείται, δεν καλύπτει αυτά τα όρια, που συνήθως ορίζονται με τη μορφή του χρονικού μισθού, οι μισθωτοί δικαιούνται να αξιώσουν από τον εργοδότη να συμπληρώσει ανάλογα την αμοιβή τους.

⁹⁹ ΑΠ 914/1987 ΕΕΔ 47 1988 255.

1.5 ΟΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Οι «προσαυξήσεις», όπως και τα επιδόματα, αποτελούν πρόσθετο πέραν του βασικού μισθού τμήμα των εκάστοτε καταβαλλόμενων νομίμων αποδοχών του μισθωτού και διακρίνονται από τα επιδόματα ιδίως γιατί από τη φύση τους δεν αποτελούν αναγκαστικά μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (όπως κατά κανόνα συμβαίνει στην περίπτωση των επιδομάτων), αλλά η καταβολή τους συνδέεται με ειδικές περιστάσεις, που δεν είναι αναγκαίο να συντρέχουν σε κάθε μισθολογική περίοδο, με αποτέλεσμα εξ αιτίας τους να αυξομειώνεται ο μισθός.

Ειδικότερα, στην κατηγορία αυτή εντάσσονται καταβολές όπως η **αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης**, η πρόσθετη αμοιβή για νυκτερινή εργασία ή για εργασία σε ημέρα Κυριακής ή αργίας, η πρόσθετη αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση κ.ο.κ.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις είναι προφανές ότι η χορήγηση της αντίστοιχης συγκεκριμένης προσαύξησης συνδέεται με την εκάστοτε συνδρομή ή όχι του περιστατικού που την δικαιολογεί (π.χ. πραγματοποίηση υπερωρίας, απασχόληση σε ημέρα Κυριακής ή αργίας, μετάβαση για εργασία εκτός έδρας κ.ο.κ.), ενώ και το ίδιο ύψος προσαύξησης δεν είναι πάγιο αλλά αυξομειώνεται ανάλογα με τη μικρότερη ή μεγαλύτερη συχνότητα της επέλευσης του περιστατικού (π.χ. από τον αριθμό των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν εντός του μήνα ή από τον αριθμό των ημερών της εκτός έδρας μετάβασης του μισθωτού).

Επίσης, ένα άλλο στοιχείο διάκρισης μεταξύ επιδομάτων και προσαυξήσεων είναι ότι ενώ τα πρώτα κατά κανόνα προβλέπονται από όρους συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας (σ.σ.ε. ή δ.α.) και κατ' εξαίρεση με νομοθετική διάταξη, οι προσαυξήσεις πάντοτε προβλέπονται με νόμο, ο οποίος ορίζει και τη βάση του υπολογισμού τους (κατά κανόνα σε ποσοστό επί του βασικού ή επί του καταβαλλομένου μισθού)¹⁰⁰. Ωστόσο, δεν αποκλείεται μια σ.σ.ε. να προβλέψει ευνοϊκότερο τρόπο υπολογισμού της σχετικής προσαύξησης.

¹⁰⁰Βλ. Γκούτος Χ., Βάσεις υπολογισμού εργοδοτικών παροχών, ΕΕργΔ57, 1998, 1057

❖ Υπερεργασία:

Ο θεσμός της υπερεργασίας προβλέφθηκε αρχικά από το νομοθέτη το 1975 και ίσχυσε μέχρι την 31.3.2001, οπότε και καταργήθηκε, είχε συνεπώς είκοσι πέντε (25) χρόνια εφαρμογής κατά το παρελθόν. Με το άρθρο 1, του Ν. 3385/19.8.2005 από 1.10.2005 επανέρχεται ο θεσμός της υπερεργασίας και καθορίζεται σε νέα βάση το ύψος αμοιβής της υπερεργασίας (με τις προϊσχύουσες διατάξεις οι 3 πρώτες ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου ορίζονταν ως ιδιόρρυθμη υπερωρία) και της υπερωρίας με στόχο, σύμφωνα με την άποψη του νομοθέτη, τη μείωση του εργασιακού κόστους μέσω της μεγαλύτερης δυνατής ευελιξίας του χρόνου εργασίας.

Με το νέο νομοθέτημα επανέρχεται ο θεσμός της υπερεργασίας από 1.10.2005 με επέκταση του χρόνου εφαρμογής της και ταυτόχρονη μείωση της αμοιβής των εργαζομένων από 50% σε 25%.

Πρακτικά, υπερεργασιακή απασχόληση υφίσταται όταν ο εργαζόμενος απασχολείται πέραν του συμβατικού του ωραρίου των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίος (ή και λιγότερων ωρών για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων σύμφωνα με ειδικές ευνοϊκές ρυθμίσεις που προβλέπονται από την οικεία συλλογική τους ρύθμιση) και μέχρι σαράντα πέντε (45) ώρες οι επί πενθήμερο εργαζόμενοι και μέχρι σαράντα οκτώ (48) ώρες οι επί εξαήμερο εργαζόμενοι. Η διαφορά μεταξύ νομίμου και συμβατικού ωραρίου εβδομαδιαίας εργασίας συνιστά κατά τα ανωτέρω την έννοια της υπερεργασίας.

❖ Υπερωρία:

Υπερωρία υφίσταται όταν ο μισθωτός υπερβεί το νόμιμο ωράριο απασχόλησής του, δηλαδή όταν υπερβεί τις σαράντα πέντε (45) ή τις σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, προκειμένου για πενθήμερη και εξαήμερη απασχόληση αντίστοιχα.

Υπερωριακή απασχόληση υφίσταται όχι μόνο σε περίπτωση υπέρβασης του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, αλλά και στην περίπτωση υπέρβασης του νομίμου ημερήσιου ωραρίου εργασίας. Κατά συνέπεια υπό τύπο εξίσωσης:

- Ώρες υπερεργασίας = ώρες νομίμου ωραρίου μείον ώρες συμβατικού ωραρίου
- Ώρες υπερωρίας = ώρες υπέρβασης του νομίμου ωραρίου

1. Νόμιμες υπερωρίες

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν για την πραγματοποίησή τους έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου που είναι βασικά η προηγούμενη επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην Επιθεώρηση εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη Ειδικού Βιβλίου υπερωριών, η μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε 6μηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, κ.λ.π.¹⁰¹

Οι υπερωρίες είναι νόμιμες όταν:

- Γίνονται για να καλύψουν έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων.
- Δεν υπερβαίνουν τα καθορισμένα ανώτατα όρια.
- Γίνεται αναγγελία στην αρμόδια αρχή.
- Αναρτάται αντίγραφο της αναγγελίας στον τόπο εργασίας.
- Τηρείται βιβλίο υπερωριών.
- Υπογράφει ο μισθωτός στο Βιβλίο Υπερωριών.
- Παρέχεται έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας, στην περίπτωση που δεν υπερβαίνουν τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης.
- Παρέχεται έγκριση από το Υπουργείο Εργασίας σε σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, στην περίπτωση που υπερβαίνουν τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης.

2. Αμοιβή υπερωρίας

Για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως οι απασχολούμενοι υπερωριακά μισθωτοί, δικαιούνται από 1.10.2005 και σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 3385/2005 αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για ώρες υπερωριακής απασχόλησης πέραν των εκατόν είκοσι (120) ετησίως προβλέπεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%.

¹⁰¹ Βλ. Καρακατσάνης ΣΕΔ σελ. 402.

3. Κατ' εξαίρεση υπερωρία:

Η παράνομη υπερωρία μετονομάζεται σε κατ' εξαίρεση υπερωρία.

Παράνομες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών (επιχειρήσεων) τα οποία καθορίζονται κάθε 6μηνο με Υπουργική απόφαση. Καθώς επίσης και εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου, δηλαδή χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως ο εργοδότης άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας εφόσον πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες και για υπερωρίες πάνω από 120 ώρες, ή χωρίς να τηρείται το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, ή χωρίς να έχουν επιδοθεί προηγουμένως έγγραφη αναγγελία στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας¹⁰².

Επισημαίνεται ότι η απασχόληση εργαζομένων σε ώρες παράνομης υπερωρίας σύμφωνα με τις προϊσχύουσες διατάξεις του Ν. 2874/2000 έθετε θέμα επιβολής εκτός των διοικητικών και ποινικών κυρώσεων στους παραβάτες εργοδότες.

Η αλλαγή της ονομασίας των παράνομων υπερωριών σε κατ' εξαίρεση υπερωρίες σύμφωνα με τις διατάξεις του νέου νόμου, απαλλάσσει κατά την εκτίμηση των νομικών τους εργοδότες από τον κίνδυνο επιβολής ποινικών κυρώσεων. Υφίσταται όμως ο κίνδυνος επιβολής διοικητικών κυρώσεων και με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Επίσης αναφέρεται ότι με τις προϊσχύουσες διατάξεις προεβλέπετο αμοιβή για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150%.

4. Ανώτατα όρια νόμιμης υπερωρίας

Οι διατυπώσεις όσον αφορά το πλαίσιο της νομιμότητας των υπερωριών με τις νέες διατάξεις παραμένουν αμετάβλητες σε σχέση με τις διατάξεις του Ν. 2874/2000.

Τα ανώτατα όρια νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης για τους εργαζόμενους ορίζονται έως εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως, χωρίς στις ώρες αυτές να περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας.

¹⁰² Άρθρο 1 Ν.Δ. 515/1970, Αρ. Πάγου 819/83, 188/90, 119/97 ΔΕΝ 1998 σελ. 17, Εφετ. Αθην. 721/91 ΕΑΕΔ 1992 σελ. 109.

Οι ώρες αυτές αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Επισημαίνεται ότι με το προϊσχύον σύστημα οι ώρες υπερωρίας μέχρι εκατόν είκοσι (120) ετησίως αμείβονταν κι αυτές με 50% προσαύξηση. Η αμοιβή για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις όσο και τις προϊσχύουσες το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Για τις πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετήσιας υπερωριακής απασχόλησης προβλέπεται και από τις διατάξεις του Ν. 3385/2005 και ειδικότερα από την ερμηνευτική εγκύκλιο του νόμου αυτού υποχρέωση σχετικής έγκρισης (για την πραγματοποίησή τους) από τον υπουργό Απασχόλησης μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας όπως άλλωστε ορίζεται και με τις προϊσχύουσες διατάξεις¹⁰³.

❖ Αμοιβές για εργασία Κυριακών, αργιών και νύκτας:

Γίνεται παγίως δεκτός από τη νομολογία ότι επιτρέπεται η συννομολόγηση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού συμφωνίας με βάση την οποία θα καταλογίζεται από τον εργοδότη η προσαύξηση για την παρεχόμενη εργασία κατά τις Κυριακές, εξαιρετέες ημέρες (αργίες) (75%) και νύκτες (25%) στις μεγαλύτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές και ότι μια τέτοια συμφωνία δεν αντίκειται στις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 664 και 679 ΑΚ, εφόσον οι μεγαλύτερες αποδοχές καλύπτουν τις νόμιμες αποδοχές μετά των προσαυξήσεων για την παρασχεθείσα κατά τις Κυριακές, εξαιρετέες ημέρες και νύκτες εργασίας¹⁰⁴

¹⁰³ Βλ. Ραπανάκης Π., εκδ. ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ 2005-2006.

¹⁰⁴ Ολ. ΑΠ 87/1981, ΑΠ 225/1990 ΕΕργΔ 49, 1990, 776, ΑΠ 930/1990 ΕΕργΔ 51, 1992, 279 = ΔΕΝ 1991, 692, ΑΠ 553/1993 ΕΕργΔ 54, 1995, 175, ΕφΘες. 277/1995 Αρμ 49, 1995, 346 = ΔΕΝ 51, 1995, 1257, ΜΠρΠρεβ 486/1997 ΕΕργΔ 58, 1999, 489.

¹⁰⁵ Βλ. "Εργασιακές Αναλύσεις & Εφαρμογές", 2005-2006 Πέτρος Ραπανάκης, Εκδόσεις Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

1.6 Διαφορές μεταξύ προϊσχυουσών και ισχυουσών διατάξεων όσον αφορά το καθεστώς υπερωριών¹⁰⁵

<p>Προϊσχύουσες διατάξεις (Ν. 2874/2000 μέχρι 30.9.2005)</p>	<p>Ισχύουσες διατάξεις (Ν. 3385/2005 από 1.10.2005)</p>
<p>1. Ως υπερωρία λογιζόταν η πέραν των 43 ωρών την εβδομάδα, απασχόληση.</p>	<p>Ως υπερωρία λογίζεται η πέραν των 45 ή 48 ωρών την εβδομάδα, απασχόληση (προκειμένου για πενήθημερη και εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση αντίστοιχα).</p>
<p>2. Η μη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση ονομαζόταν παράνομη υπερωρία και αμειβόταν με προσαύξηση 150%</p>	<p>Η μη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση ονομάζεται κατ' εξαίρεση υπερωρία και αμειβεται με προσαύξηση 100%.</p>
<p>3. Για την παράνομη υπερωρία σε δεδομένο έλεγχο ο εργοδότης μπορούσε να υποστεί τόσο διοικητικές όσο και ποινικές κυρώσεις.</p>	<p>Για την κατ' εξαίρεση υπερωρία σε δεδομένο έλεγχο ο εργοδότης είναι εκτεθειμένος στο κίνδυνο να υποστεί μόνο διοικητικές κυρώσεις κατά την εκτίμηση των νομικών.</p>
<p>4. Τα ανώτατα όρια νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης των εργατοτεχνιτών σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις ιδιωτικού τομέα ορίζονταν μέχρι 25 ώρες το εξάμηνο (50 ώρες το χρόνο).</p>	<p>Με τις νέες διατάξεις και ειδικότερα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Ν. 3385/2005 γίνεται ειδική αναφορά στα ανώτατα όρια νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης των εργατοτεχνιτών σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, τα οποία συνεχίζουν και με τις νέες ρυθμίσεις να καθορίζονται τις εξαμηνιαίες αποφάσεις, που εκδίδονται προς τούτο, του υπουργού Απασχόλησης.</p>
<p>5. Για τις πέραν των 120 ωρών ετήσιας υπερωριακής απασχόλησης απαιτείτο έγκριση από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας για να είναι νόμιμες και η προσαύξηση στις περιπτώσεις αυτές νόμιμης υπερωρίας ορίζετο σε 75%.</p>	<p>Για τις πέραν των 120 ωρών ετήσιας υπερωριακής απασχόλησης και με το νέο νόμο προβλέπεται σχετική έγκριση του υπουργού Απασχόλησης μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας για να χαρακτηρισθούν ως νόμιμες και η προσαύξηση στις περιπτώσεις αυτές νόμιμης υπερωρίας ορίζεται σε 75%. Η εν λόγω αμοιβή (το 75%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας που καθορίζονται με τις 6 μηνιαίες αποφάσεις του υπουργού.</p>

1.7 ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΑΜΟΙΒΗ «ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Κατά κυριολεξία, «πρόσθετη εργασία», υπό την έννοια της παροχής από το μισθωτό προς τον εργοδότη εργασίας πέραν αυτής που κατ' αρχήν έχει συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας, υπάρχει μόνο στην περίπτωση της (εξωσυμβατικής) εργασίας που ρυθμίζεται στη διάταξη του άρθρου 659 Α.Κ. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Για την εργασία αυτή, που οφείλει να παράσχει ο μισθωτός μολονότι δεν αποτελεί αντικείμενο της σύμβασης εργασίας του, οφείλεται συμπληρωματική αμοιβή που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις. Έτσι λοιπόν, η πρόσθετη εργασία αφορά περιπτώσεις παροχής συμπληρωματικής εργασίας όταν υπάρχει **έκτακτη ανάγκη**¹⁰⁶, η εκτέλεση της οποίας παρουσιάζεται ως **υποχρέωση που επιβάλλεται στον μισθωτό απ' το νόμο κι όχι ως συνέπεια συμβατικής του δέσμευσης**. Εξάλλου, για την εργασία αυτού του χαρακτήρα πολλές φορές συμφωνείται πρόσθετος μισθός.

Ωστόσο, με κάποια προχειρότητα, η θεωρία και η νομολογία χρησιμοποιούν τον όρο της «πρόσθετης εργασίας» και για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες, με βάση την **ελευθερία των συμβάσεων**¹⁰⁷, ρητά ή σιωπηρά, αρχικά ή μεταγενέστερα, συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού η παροχή, πέραν του κυρίου αντικειμένου απασχόλησης του μισθωτού και άλλης συμπληρωματικής απασχόλησης μέσα στα χρονικά όρια του νόμιμου ή του εφαρμοζόμενου ωραρίου¹⁰⁸, χωρίς όμως για την εργασία αυτή να συμφωνηθεί συγκεκριμένη αμοιβή. Δηλαδή, σε αντίθεση με την «πρόσθετη εργασία» του άρθρου 659 Α.Κ. που έχει ως βάση το νόμο και όχι τη σύμβαση, εν προκειμένω ο όρος της «πρόσθετης εργασίας» χρησιμοποιείται και για εργασία που παρέχεται δυνάμει **συμβατικής δέσμευσης**.

¹⁰⁵Βλ. “Εργασιακές Αναλύσεις & Εφαρμογές”, 2005-2006 Πέτρος Ραπανάκης, Εκδόσεις Η

ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

¹⁰⁶ΑΠ 1863/1987 ΕΕργΔ 48, 110, ΑΠ 106/1990 ΕΕργΔ 50, 878.

¹⁰⁷Είναι αυτονόητο ότι εφόσον η πρόσθετη εργασία επιβάλλεται αυθαίρετα απ' τον εργοδότη ώστε να βρίσκεται εκτός των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού, δημιουργεί ασφαλώς ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασιακής σύμβασης με τις έννομες συνέπειες που προκύπτουν απ' αυτή (ΑΠ 1431/2002 Αρμ 56, 11/2002, 1638). Το ίδιο συμβαίνει και με τη μη μεταβολή πρόσθετης αμοιβής για συμφωνηθείσα παροχή πρόσθετης εργασίας (ΕφΑθ 10326/1997 ΕΑΕΔ 32, 1998, 376).

Τούτο όμως σημαίνει ότι ο χαρακτήρας της εργασίας αυτής ως «πρόσθετης» δεν αναφέρεται στο «μη συμβατικό» αυτής (όπως στην περίπτωση της εργασίας του άρθρου 659 Α.Κ.), αλλά σηματοδοτεί: α) είτε το χρονικό στοιχείο του «μεταγενέστερου», υπό την έννοια της μεταγενέστερης συμβατικής δέσμευσης για την παροχή μιας παράλληλης διαφορετικού περιεχομένου εργασίας από την εργασία που αρχικά συμφωνήθηκε, β) είτε το ποιοτικό στοιχείο του «δευτερεύοντος», υπό την έννοια της ανάληψης συμβατικής δέσμευσης, εξ αρχής ή μεταγενέστερα, παροχής, εκτός από το κύριο αντικείμενο εργασίας και κάποιου συμπληρωματικού ή δευτερεύοντος αντικειμένου εργασίας. Απλώς, το ζήτημα δημιουργείται γιατί για την πρόσθετη αυτή εργασία δεν έχει συνομολογηθεί συγκεκριμένη πρόσθετη αμοιβή¹⁰⁹.

Έτσι, για την συμβατικής αυτής βάσης **πρόσθετη εργασία**, γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τον κατά το άρθρο 653 Α.Κ. συνηθισμένο μισθό. Αναλυτικότερα, η νομολογία δέχεται ότι για τη στοιχειοθέτηση συμπληρωματικής αμοιβής λόγω πρόσθετης εργασίας θα πρέπει σωρευτικά να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις: **α)** Να πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσα στα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου του μισθωτού¹¹⁰, γιατί εκτός των ορίων αυτών παροχή εργασίας αναφέρεται σε **υπερωριακή εργασία** που η αμοιβή τους ρυθμίζεται με ειδικές διατάξεις, **β)** Να πρόκειται για εργασία που εξυπηρετεί **ανάγκες διαρκούς φύσης**¹¹¹, **γ)** Η πρόσθετη αυτή εργασία, κατά τα διδάγματα κοινής πείρας¹¹² και της λογικής να μην είναι συναφής (ή παρεμφερής)¹¹³ προς αυτήν που αρχικώς συμφωνήθηκε, ούτε να περιλαμβάνεται μεταξύ των καθηκόντων του μισθωτού που ενδεχομένως προβλέπονται από κανόνα δικαίου¹¹⁴, **δ)** Να πρόκειται για εργασία η οποία κατά τις συνήθεις περιστάσεις **παρέχεται μόνο με μισθό**¹¹⁵, **ε)** Να μην έχει συμφωνηθεί η μη καταβολή πρόσθετης αμοιβής¹¹⁶.

¹⁰⁸Βλ. **Καποδίστριας Ι.**, ΕρμΑΚ άρθρο 659, αρ. 1, **Γκούτος Χ.**, Διάφοροι εργασίας μισθωτού προς εργοδότη, ΔΕΝ 34, σελ. 411 επ., **Μαρκόπουλος Κ.**, Εργασία επί πλέον από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη που προβλέπει το άρθρο 659 Α.Κ. και συγγενείς περιπτώσεις, ΕΕργΔ 41, 97 επ., **Ληξουρώτη Ι.**, Πρόσθετη εργασία, ΕΕργΔ 51, 1992, σελ. 308 επ., **Παπαευθυμίου Β.**, Οι πρόσθετες εργασίες στα πλαίσια της ελληνικής νομολογίας, ΕΕργΔ 54, 1995, σελ. 705 επ. και 753 επ.

¹⁰⁹Είναι αυτονόητο ότι εάν έχει καθοριστεί από τα μέρη ο καταβλητέος πρόσθετος μισθός, οφείλεται βεβαίως ο συμφωνημένος μισθός (ΑΠ 1062/2001 ΔΕΕ 4/2002, 420).

¹¹⁰ ΑΠ 144/1988 ΕΕργΔ 48,367.

¹¹¹ΕφΑθ 1904/1988 ΔΕΝ 45, 1989, 1265.

¹¹² Κατά την ΑΠ 1078/1991 ΔΕΝ 1992, 429, διδάγματα κοινής πείρας είναι το κοινό κτήμα γνώσεων κάθε ανθρώπου υγιούς και μέσης πνευματικής ανάπτυξης, που συνάγεται από τις καθημερινές παρατηρήσεις κα' τα τη συμμετοχή στις συναλλαγές.

¹¹³ Ως συναφής (ή παρεμφερής) απασχόληση θεωρείται αυτή που είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη, από τη φύση.

Η πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται για παροχή πρόσθετης εργασίας αποτελεί μέρος των **τακτικών αποδοχών** του μισθωτού και συνεπώς λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των δώρων εορτών, των αποδοχών και του επιδόματος αδείας και της αποζημίωσης απόλυσης¹¹⁷.

Είναι ασφαλώς δυνατό, δυνάμει διάταξης νόμου ή κανονισμού με ισχύ νόμου, η πρόσθετη εργασία να απαγορεύεται ή να επιτρέπεται μόνο με τη συνδρομή ειδικών προϋποθέσεων. Συνεπώς, η παροχή αυτής της εργασίας κατά παραβίαση των εν λόγω απαγορεύσεων δημιουργεί ζήτημα **ακυρότητας** της σχετικής συμφωνίας, οπότε ο μισθωτός διατηρεί μόνο την αξίωση απόδοσης της ωφέλειας του εργοδότη με βάση τις διατάξεις για τον **αδικαιολόγητο πλουτισμό**¹¹⁸.

της και το χρόνο και τον τόπο που παρέχεται, με τα κύρια καθήκοντα του μισθωτού, γιατί σ' αυτή την περίπτωση η εργασία δεν είναι πρόσθετη αλλά συμφωνημένη και συνεπώς καλύπτεται από τον καταβαλλόμενο μισθό (Εφαθ 8264/1995 ΔΕΕ 7/1996, 729). Η κρίση του δικαστηρίου περί του συναφούς ή όχι της πρόσθετης εργασίας ελέγχεται αναίρετικά γιατί πρόκειται για κρίση περί υπαγωγής ή όχι των παρεχομένων προσθέτων εργασιών σε αόριστη νομική έννοια (ΑΠ 614/1991 ΕΕργΔ 51, 1992, 319).

¹¹⁴ ΑΠ 1368/1990 ΕΕργΔ 50, 260.

¹¹⁵ Ολ ΑΠ 861 και 862/1984 ΕΕργΔ 43, 627, ΑΠ 994/2001 ΕΕργΔ 62, 11/2003, 668.

¹¹⁶ ΑΠ 614/1991 ΕΕργΔ 51, 1992, 319, Εφαθ 3376/1999 ΕΕργΔ 59, 12/2000, 550, Εφαθ 3949/1996 ΔΕΕ 12/1996, 1196, Εφαθ 1281/1993 ΕΑΕΔ 28, 1994, 8.

¹¹⁷ ΕφΛαρ 2/1975 ΕΕργΔ 34, 1532, Εφαθ 12320/1988 ΕΕργΔ 48, 502, Εφαθ 1074/1989 ΕΕργΔ 48, 504, ΕφΔωδεκ 50/1990 ΔΕΝ 46, 666. Βλ. και ΑΠ 364/1995 ΕΕργΔ 55, 1996, 676 που δέχεται ότι η πρόσθετη εργασία που παρέχεται κατά το άρθρο 659 ΑΚ πέραν της συμφωνημένης δεν αποτελεί τακτικές αποδοχές. Κατ' αντιδιαστολή λοιπόν προκύπτει ότι η συμφωνημένη πρόσθετη εργασία αποτελεί τακτικό μισθό.

¹¹⁸ Ολ. ΑΠ 862/1984 ΕΕργΔ 43, 627, ΑΠ 1822/1981 ΕΕργΔ που αναφέρεται σε περίπτωση ανάθεσης πρόσθετης εργασίας σε μισθωτό του Δημοσίου χωρίς να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος, κατά παράβαση σχετικής νομοθετικής επιταγής, ΑΠ 1863/1987 ΕΕργΔ 48, 110, που αναφέρεται σε περίπτωση απαγορευμένης από κανονισμό ανάθεσης προσθέτων καθηκόντων άλλης οργανικής θέσης. Γίνεται δεκτό η αποδοτέα ωφέλεια δεν μπορεί να υπολείπεται του ελάχιστου νόμιμου μισθού, αν όμως στην περίπτωση ελλείπουν συλλογικές ρυθμίσεις με τις οποίες ορίζεται νόμιμος μισθός η ωφέλεια υπολογίζεται με βάση το συνηθισμένο μισθό (ΑΠ 706/1975 ΕΕργΔ 35, 26).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2. ΤΑΚΤΙΚΕΣ – ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ. ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ.

A. Γενική Εισαγωγή

Ο μισθός αποτελεί αντιπαροχή της εργασίας, γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα να συνδέεται άρρηκτα με αυτή και την παροχή και να την παρακολουθεί.

Από τη στιγμή που η εργασία στα πλαίσια της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αποτελεί την κύρια συμβατική υποχρέωση από την πλευρά του μισθωτού, επαναλαμβάνεται συνήθως τακτικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα που συνιστούν το χρόνο παροχής της¹¹⁹, έτσι και ο μισθός ακολουθεί την ίδια συχνότητα στην καταβολή του με εκείνη κατά την οποία παρέχεται η εργασία. Υπάρχει δηλαδή άρρηκτη σχέση, σχέση εξάρτησης μεταξύ εργασίας και μισθού, ώστε εάν εκλείψει ένα από τα δύο στοιχεία να μιλάμε για άλλου είδους σύμβαση.

Εάν λοιπόν η εργασία παρέχεται σταθερά, σε τακτικά επαναλαμβανόμενα διαστήματα, τότε και ο μισθός που αντιστοιχεί σε αυτήν έχει αντίστοιχη συχνότητα καταβολής. Καλείται δε τακτικός μισθός ή αλλιώς τακτικές αποδοχές και αντιπροσωπεύει κάθε εργοδοτική παροχή, που καταβάλλεται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της σταθερώς και τακτικώς παρεχόμενης εργασίας του, με την ίδια τακτικότητα και σταθερότητα και πέρα και ανεξάρτητα από τη φύση και την αιτία καταβολής της¹²⁰.

¹¹⁹ Όπως ο χρόνος αυτός ορίζεται από το νόμο (νόμιμο ωράριο), είτε κατόπιν συμφωνίας εργοδότη-μισθωτού (συμβατικό ωράριο), είτε πρόκειται περί πλήρους – συνεχούς απασχολήσεως ή μερικής απασχολήσεως, ή συνεχούς – διακεκομμένου ωραρίου, ελαστικού κ.λ.π.

¹²⁰ Βλ. Στυλιανό Γ. Βλαστό, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 1994.

Β. Ο ΟΡΟΣ «ΑΠΟΔΟΧΕΣ», Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΥΤΩΝ

Στον όρο αποδοχές περιλαμβάνεται κάθε παροχή του εργοδότη προς το μισθωτό, η οποία αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας και λόγω αυτής¹²¹. Οι αποδοχές συντίθεται από:

1. Το βασικό μισθό
2. Τις προσαυξήσεις
3. Τα επιδόματα

Τα υπό 2,3 στοιχεία είναι πρόσθετα ποσά που καταβάλλονται με τη συνδρομή προϋποθέσεων, που αναφέρονται στο πρόσωπο του μισθωτού, στις συνθήκες παροχής εργασίας του, είτε στη υπηρεσιακή του κατάσταση¹²².

Οι αποδοχές των μισθωτών διακρίνονται σε τακτικές και έκτακτες. Κριτήριο της διάκρισης αυτής, όπως θα εκτεθεί και αναλυτικά στη συνέχεια είναι η αντιστοιχία της καταβολής τους με την εργασία ορισμένης χρονικής περιόδου¹²³.

2.1 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Με δεδομένο ότι ο μισθός συνιστά το αντάλλαγμα της εργασίας, ο όρος **τακτικές αποδοχές ή τακτικός μισθός** αντιπροσωπεύει κάθε εργοδοτική παροχή, που καταβάλλεται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα (συμβατικό ή νόμιμο) της τακτικώς και σταθερώς παρεχόμενης εργασίας του, με την ίδια τακτικότητα και σταθερότητα, πέρα και ανεξάρτητα από τη φύση, την ονομασία και την αιτία καταβολής της.

Κριτήριο για τον χαρακτηρισμό των αποδοχών ως τακτικών, είναι η σχέση που έχουν αυτές με την παρεχόμενη εργασία. Μιλάμε δε για σχέση απόλυτης εξάρτησης.

Από την μια πλευρά τακτικές είναι οι αποδοχές που αντιστοιχούν σε εργασία που επαναλαμβάνεται τακτικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα, (αντάλλαγμα εργασίας)¹²⁴.

¹²¹Βλ. Καρακατσάνη – Γαρδίκια, Ατομικό εργατικό δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 1995 «ο όρος αποδοχές αποδίδει το σύνολο κάθε φύσεως, ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας παροχών του εργοδότη στο μισθωτό ως αντιπαροχή της εργασίας του»

¹²². Βλ. Χριστόφορου Χριστοφοράτου, Ηδιαμόρφωση των αποδοχών των μισθωτών, εκδ. υπουργείου εργασίας ΟΑΕΔ.

¹²³Βλ. Ιωάννη Δ. Κουκιιάδη Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Β' έκδοση εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1995.

Από την άλλη πλευρά δεν χαρακτηρίζονται ως τακτικές αποδοχές οι παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν έχουν χαρακτήρα ανταλλάγματος της εργασίας. Εδώ κατατάσσονται για παράδειγμα οι παροχές που δίδονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και εν γένει της εργασίας, ή αυτές που δίδονται για την εξυπηρέτηση του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του, πολύ δε περισσότερο όταν γι' αυτές καταβάλλεται αντίτιμο από τον εργαζόμενο κατόπιν ειδικής συμβάσεως εργασίας¹²⁵. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις μιλάμε για πρόσθετες παροχές που δεν έχουν χαρακτήρα μισθού.

Ο χρόνος καταβολής τους δεν είναι ίσως το βασικό κριτήριο για το χαρακτηρισμό των αποδοχών, ως προς το αν είναι τακτικές ή όχι. Η σταθερότητα και η περιοδικότητα στην καταβολή του μισθού, δεν αποτελούν συστατικά εννοιολογικά στοιχεία του. Απλώς προσδιορίζουν τον τρόπο καταβολής του και συναρτώνται με την παροχή εργασίας προς την οποία και προσαρμόζονται. Έτσι λοιπόν τακτικές αποδοχές δεν είναι μόνο αυτές που καταβάλλονται μηνιαίως, αλλά και άλλες που καταβάλλονται εφάπαξ (ΑΠ 850/78 ΕΕΔ 38,20), ή μία φορά το χρόνο όπως το επίδομα αδείας και τα επιδόματα (δώρα) εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα, τα οποία δεν αποτελούν αποδοχές μόνο για το χρονικό διάστημα που καταβάλλονται, αλλά αποδοχές για την περιοδικώς παρεχόμενη εργασία στο προηγούμενο χρονικό διάστημα¹²⁶.

Έτσι ενώ παλαιότερα¹²⁷ γινόταν δεκτό ότι οι τακτικές αποδοχές ήταν το σύνολο των αποδοχών του μισθωτού που χορηγούνται κατά τρόπο αδιάλειπτο, πλέον το «αδιάλειπτο»¹²⁸ της καταβολής μιας αποδοχής πρέπει και εξετάζονται με τρόπο σχετικό. Κάθε αντίθετη αντιμετώπιση θα ήτο ανελαστική και θα μπορούσε να οδηγήσει σε συστολή της έννοιας των τακτικών αποδοχών¹²⁹, εις βάρος των εργαζομένων.

¹²⁴ όπως χαρακτηριστικά ορίζει ο Α. Καρδαράς (ΕεργΔ 1994 σελ. 69 επ.), τακτικές αποδοχές είναι όσες καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα ως τακτικό ανάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

¹²⁵ ΑΠ 37/1988, ΔΕΝ 1988 (1191).

¹²⁶ Βλ. Δημήτρη Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Α. Σάκκουλα 1999.

¹²⁷ 49/1987 Επρ.Ελευς, ΑΡΧΝ/1988(34), ΑΠ 37/1988, ΔΕΝ/1988(1191), ΑΠ 130/1989.

¹²⁸ Ο όρος αυτός αφορά την επαναληπτικότητα ως προς την καταβολή.

¹²⁹ Βλ. Καρακατσάνη – Γαρδίκια Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Α. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 1995 σε αντιπαραβολή με Ιωάννη Δ. Κουκιάδη Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1995.

2.1.1. Τι περιλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές

Ως τακτικές αποδοχές καθορίζονται:

1. Ο βασικός μισθός
2. Η προσαύξηση για νόμιμη και τακτική εργασία κατά τις Κυριακές ή αργίες και τις νυχτερινές ώρες
3. Η αμοιβή που καταβάλλεται για νόμιμη υπερωριακή εργασία¹³⁰

2.2 ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Έκτακτες αποδοχές που δε χορηγούνται τακτικά¹³¹ και σταθερά αλλά είτε εφάπαξ, είτε σε άτακτα χρονικά διαστήματα λόγω έκτακτης και περιστασιακής εργασίας.

Αλλά και δια της εις άτοπον απαγωγής μπορούμε να καταλήξουμε στον προσδιορισμό των παροχών που εντάσσονται στις έκτακτες αποδοχές, αφού είναι ακριβώς αυτές που λόγω της φύσης τους δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως τακτικές. Είναι λοιπόν οι εξής:

1. Οι πρόσθετες παροχές που δίδονται από ελευθεριότητα¹³² και όχι από νόμιμη υποχρέωση. Συνήθως για αυτές ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα ανάκλησης οποτεδήποτε¹³³. Βέβαια εδώ έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι οι παροχές του εργοδότη που τις χορηγεί αρχικά ως δώρο αλλά επαναλαμβάνονται για μεγάλο χρονικό διάστημα, θεωρείται ότι με αυτή την επανάληψη συμφωνείται σιωπηρώς το αγαθό αυτό να αποτελεί αντάλλαγμα της εργασίας του μισθωτού. Με την επιφύλαξη κατάργησής του ο εργοδότης μπορεί να το διακόψει για το μέλλον όχι όμως και να αναιρέσει το μισθολογικό χαρακτήρα που έχει ήδη λάβει. Η νομολογία δεν συμφωνεί με την άποψη αυτή αλλά αποκλείει τη σιωπηρή μεταβολή του χαρακτήρα των παροχών αυτών εφόσον έχει διατηρηθεί το δικαίωμα ανάκλησής του εξαρχής από την πλευρά του εργοδότη¹³⁴.

¹³⁰Εφ. Θεσ. 1403/1994 ΔΕΝ/1994/1155, ΑΠ 376/2000 ΔΕΝ/200/774.

¹³¹ΑΠ 472/1987 ΔΕΝ/1988/302, ΑΠ 354/2004, ΝΟΜΟΣ.

¹³²ΑΠ 782/1989 ΝΟΒ/1990/1165, Εφ. Παιρ. 1117/2003 ΔΕΕ/2003/457, ΕφΘεσ. 2199/2000 ΔΕΕ/2001/538 για το επίδομα πτυχίου, ΑΠ 699/2002 ΔΕΕ/2003/556, ΑΠ 449/1995 ΔΕΝ/1995/991, ΑΠ 225/1987 ΔΕΝ/1988/232.

2. Οι αποδοχές σε είδος όταν αποτιμώνται βάσει της τιμής κόστους για τον εργοδότη και παρέχονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης¹³⁵. Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναλύσουμε εκτενέστερα το σε ποιες περιπτώσεις μια εργοδοτική παροχή αποσκοπεί στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. Ειδικότερα αυτό συμβαίνει όταν συμβάλλει στην προστασία της υγείας του μισθωτού ή της ζωής του αλλά και των προσωπικών του αντικειμένων. Επίσης όταν αν δεν εχορηγείτο ο μισθωτός να εδικαιούτο να μην εκτελέσει την εργασία του, είτε θα δυσκολευόταν για παράδειγμα να τηρεί τα προβλεπόμενα ωράρια επειδή κατοικεί μακριά από τον τόπο της εργασίας, είτε δεν θα μπορούσε να λάβει τροφή επειδή ή εργάζεται ή ο τόπος από τον οποίο θα την ελάμβανε απέχει πολύ από τον τόπο της εργασίας. Ακόμη και για λόγους επιχειρηματικής πολιτικής υφίστανται τέτοιες παροχές, όπως αυτή της στολής, για να υπάρχει ομοιομορφία στο προσωπικό.
3. Οι παροχές σε είδος που χορηγούνται για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς (άρθρο 9 Ν. 2336/1995).
4. Οι πρόσθετες παροχές όταν αυτή είναι η βούληση των μερών και ιδίως όταν ο εργοδότης επεφύλαξε το δικαίωμα διακοπής¹³⁶.
5. Οι πρόσθετες παροχές όταν χορηγούνται βάσει Σ.Σ.Ε. υπό την αίρεση της εγκρίσεώς τους από τον εργοδότη. Έτσι αποτελεί έκτακτη αποδοχή το επίδομα παρουσίας που χορηγείται οικειοθελώς και όχι σταθερώς, κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με το σωματείο και βάσει επιχειρησιακής συνήθειας¹³⁷.
6. Το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης¹³⁸.
7. Το επίδομα θέσης την οποία κατέλαβε ο εργαζόμενος περιστασιακά και όχι οργανικά¹³⁹.
8. Οι κοινωνικού χαρακτήρα παροχές του εργοδότη (δώρα γάμου κ.λ.π.)¹⁴⁰.

¹³³π.χ. το επίδομα ευθύνης θέσεως Μ.Πρ.Αθ. 1962/1995 ΕΕΔ/1995/793, Μ.ΠΡ.Θεσ. 6257/2000 ΔΕΕ/2000/656

¹³⁴Βλ. μελέτη Χ. Γκούτου ΔΕΝ 56/481 επ.

¹³⁵ΑΠ 774/2003, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 84/2000 ΕΕΔ/2001/227.

¹³⁶ΑΠ 877/1998 ΔΕΝ/2002/1206, ΑΠ 551/1999 ΔΕΝ/2000/196

¹³⁷ΑΠ 594/96 ΔΕΝ 1997/232

¹³⁸Ν. 907/1971 άρθρο 1.

¹³⁹ΑΠ 371/1962 ΔΕΝ/18/1063, ΑΠ 449/2003 ΝΟΜΟΣ.

¹⁴⁰Δ.ΠΡ. Θεσ. 5207/1988 ΕΔΚΑ/1989/507.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3. Οι κρατήσεις του μισθού

3.1 Μικτός και Καθαρός μισθός

Οι καθοριζόμενες από τη σύμβαση εργασίας, τη σ.σ.ε. ή τη δ.α. αποδοχές του μισθωτού, οι οποίες ονομάζονται «μικτός» μισθός, δεν καταβάλλονται στο σύνολό τους σ' αυτόν, αλλά μέρος αυτών παρακρατείται για διάφορους λόγους από τον εργοδότη και αποδίδεται το υπόλοιπο των αποδοχών που συνηθίζεται να ονομάζεται «καθαρός» μισθός¹⁴¹.

Οι παρακρατήσεις που κάνει ο εργοδότης οφείλονται σε διάφορους λόγους, συνηθέστερα δε πρόκειται για παρακρατήσεις που επιτάσσονται από νόμο (νόμιμες κρατήσεις), αλλά μπορεί να ορίζονται από σ.σ.ε ή δ.α. ή ακόμη από τη σύμβαση εργασίας ή να είναι συνέπεια.

3.2. Περιπτώσεις κρατήσεων

Γενικά

Ο εργοδότης δικαιούται να καταλογίσει στις οφειλόμενες νόμιμες ή συμβατικές αποδοχές (καταβαλλόμενες αποδοχές ή και μισθούς υπερημερίας), εκτός αντίθετης συμφωνίας ή επιχειρησιακής συνήθειας, τις νόμιμες κρατήσεις. Νόμιμες κρατήσεις θεωρούνται αυτές που συνιστούν αφαίρεση ποσού από τον καταβαλλόμενο μισθό που επιβάλλονται από το νόμο, ο οποίος και καθορίζει κάθε φορά το σκοπό τους, καθώς επίσης και τις προϋποθέσεις για την επιβολή τους.

¹⁴¹ ΕφΘεσ 2851/2003 Αρμ 57, 12/2003, 1800. Επί δικαστικής διένεξης που αφορά δεδουλευμένες αποδοχές ή μισθούς υπερημερίας, το δικαστήριο δεν έχει υποχρέωση να επιδικάσει καθαρές αποδοχές, δηλαδή οι κρατήσεις δεν αφαιρούνται από το δικαστήριο, αλλά παρακρατούνται από τόν εργοδότη κατά την εκτέλεση της απόφασης και αποδίδονται στους τρίτους δικαιούχους (ΑΠ 1215/2003 ΔΕΝ 60, 2004, 380, ΑΠ 135/2003 ΕΕργΔ 62, 12/2003, 718 = ΕλΔνη 44, 5/2003, 1320, ΑΠ 1103/1998 ΔΕΝ 54, 1998, 1034 = ΕΕργΔ 58, 1999, 987). Μάλιστα, εάν ο εργοδότης δεν προβεί στην παρακράτηση της υπέρ του ΙΚΑ εισφοράς του εργαζομένου εντός διμήνου από την ημέρα της πληρωμής του μισθού βαρύνεται ο ίδιος με τη σχετική καταβολή στο ΙΚΑ (ΕφΑθ 9892/2000 ΕλΔνη 42, 5/2001, 1380)

Τέτοιες κρατήσεις είναι τα ποσά που αντιστοιχούν στις εργατικές κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές, ο φόρος εισοδήματος του μισθωτού που αναλογεί στις νόμιμες ή καταβαλλόμενες αποδοχές βάσει της φορολογικής κλίμακας¹⁴² και τα πρόστιμα που τυχόν έχουν επιβληθεί στο μισθωτό λόγω πειθαρχικού αδικήματος και τα οποία πρέπει να αποδίδονται στην Εργατική Εστία. Επίσης, ο εργοδότης μπορεί να συμψηφίσει στο μισθό διάφορα ποσά σύμφωνα με τον κανόνα του άρθρου β664 ΑΚ.

α) Ειδικά η παρακράτηση εργατικής εισφοράς προς τα ασφαλιστικά Ταμεία ή Οργανισμούς

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση όχι μόνο να καταβάλλει προς το Ι.Κ.Α. την κοινωνικοασφαλιστική εισφορά που αναλογεί σ' αυτόν, αλλά να παρακρατεί και να αποδίδει και το τμήμα της εισφοράς που βαρύνει τον μισθωτό. Μάλιστα, εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει την υποχρέωσή του αυτή εντός διμήνου από την ημέρα της πληρωμής του μισθού και δεν παρακρατήσει από τις αποδοχές του μισθωτού την εργατική εισφορά, τότε, εκτός από το τμήμα της εισφοράς που έτσι κι αλλιώς τον βαρύνει (εργοδοτική εισφορά) είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. εξ ιδίων και το τμήμα εισφοράς που βαρύνει τον μισθωτό (εργατική εισφορά) (άρθρο 6 § 1 και 5 Α.Ν. 1846/1951)¹⁴³.

¹⁴²ΕφΘες 2851/2003 Αρμ 57, 12/2003, 1800. Παλαιότερα μεταξύ των κρατήσεων συμπεριλαμβανόταν και το ήμισυ του χαρτοσήμου το οποίο όμως καταργήθηκε.

¹⁴³ Πρέπει να διευκρινισθεί ότι η προθεσμία καταβολής εκ μέρους του εργοδότη των εισφορών στο Ι.Κ.Α. μολονότι είναι συναφές ζήτημα, πάντως δεν ταυτίζεται με το ζήτημα της προθεσμίας παρακράτησης της εργατικής εισφοράς. Το πρώτο ζήτημα αφορά τις σχέσεις εργοδότη και Ι.Κ.Α., ενώ το δεύτερο τη σχέση εργοδότη και μισθωτού. Υπενθυμίζουμε πάντως ότι (μετά τον Μάρτιο 1999) ο υπόχρεος προς καταβολή εισφορών στο Ι.Κ.Α. εργοδότης πρέπει να καταβάλλει αυτές μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα για τις Δημόσιες Υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα εκείνου κατά τον οποίο παρασχέθηκε εργασία (άρθρο 56 § 1 Ν. 2676/1999), ενώ για το Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ ως προθεσμία καταβολής εισφορών έχει οριστεί η τελευταία εργάσιμη ημέρα του μεθεπόμενου μήνα (δίμηνο) εκείνου εντός του οποίου παρασχέθηκε η εργασία (άρθρο 13 § 3 Ν. 2335/1995). Βλ. σχετικά Ψηλός Γ., Προθεσμίες καταβολής. Πρόσθετα τέλη. Λοιπές επιβαρύνσεις εισφορών Ι.Κ.Α., ΔΕΝ 55, 1999.

Στην πράξη τίθεται συχνά το πρόβλημα της μη έγκαιρης (εντός διμήνου) παρακράτησης εργατικής εισφοράς είτε λόγω πλάνης περί το νόμο ή περί τα

πράγματα είτε λόγω αναδρομικής καταβολής αποδοχών με βάση συλλογική σύμβαση εργασίας ή για διάφορους λόγους καθυστερημένης καταβολής αποδοχών (π.χ. προς εκτέλεση δικαστικής απόφασης μετά από αγωγή μισθωτού ή καταβολής μετά την πτώχευση της εργοδοτικής επιχείρησης ή μετά από επίσχεση εργασίας), με αποτέλεσμα να προκύπτει ανάγκη αναδρομικής καταβολής εισφορών.

Με άλλα, λόγια, τίθεται το ζήτημα εάν το δίμηνο εντός του οποίου πρέπει να εκπληρωθεί η εργοδοτική υποχρέωση για παρακράτηση και καταβολή της εργατικής εισφοράς αρχίζει από το χρονικό σημείο του πραγματικού χρόνου καταβολής του μισθού ή από του χρόνου που είχε ο εργοδότης τη νομική ή τη συμβατική υποχρέωση καταβολής αυτής. Επ' αυτού έχει γίνει δεκτό ότι η υποχρέωση του εργοδότη για παρακράτηση της εισφοράς του ασφαλισμένου αναφέρεται στον πραγματικό χρόνο καταβολής του μισθού και όχι στον χρόνο κατά τον οποίο θα έπρεπε να καταβληθεί αυτός¹⁴⁴, αν και υφίσταται και διαφοροποιημένη άποψη ότι η έναρξη του διμήνου συμπίπτει με την εκπνοή της «δήλης ημέρας» κατά την οποία θα έπρεπε να κατά το νόμο και τη σύμβαση να καταβληθεί ο μισθός (άρθρο 655 εδ. β' ΑΚ) και ότι η παρέλευση του διμήνου απράκτου έχει ως συνέπεια την απώλεια του ενοχικού δικαιώματος του εργοδότη έναντι του μισθωτού του να παρακρατήσει την αναλογούσα σ' αυτόν εισφορά¹⁴⁵.

Ειδικότερα, στην περίπτωση που η παρακράτηση των εργατικών εισφορών είναι συνέπεια καταβολής αναδρομικών αποδοχών από αιτία μη υπάρχουσα κατά το χρόνο της αρχικής υποχρέωσης καταβολής του μισθού, όπως χαρακτηριστικά συμβαίνει με την αναδρομική αύξηση αποδοχών με συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση με άλλη κανονιστική πράξη, το δίμηνο θα πρέπει να υπολογίζεται από την έναρξη ισχύος της διάταξης που επιβάλλει την αναδρομική αύξηση¹⁴⁶.

¹⁴⁴Εγκύκλιος ΙΚΑ 338/1957 Δελτίο ΙΚΑ.

¹⁴⁵Βλ. Ψηλός Γ., Εισφορές στο ΙΚΑ (υπόχρεος προς καταβολή, παρακράτηση εισφοράς ασφαλισμένου), ΔΕΝ 59, 2003. Ως «δήλη ημέρα» καταβολής του μισθού θεωρείται η τελευταία εργάσιμη ημέρα της ημερολογιακής ενότητας (εβδομάδα, δεκαπενθήμερο ή μήνας) εντός της οποίας προσφέρεται η εργασία ανάλογα με τη φύση της απασχόλησης και την κατηγορία των απασχολουμένων.

¹⁴⁶Ετσι και ΜΠρΠατρών 656/1985 ΔΕΝ 41, 1985, 673.

Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές προς εκτέλεση δικαστικής απόφασης που εκδόθηκε μετά από εργατική

αγωγή, γίνεται δεκτό ότι η παρακράτηση των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου πρέπει να γίνει κατά το χρόνο καταβολής αυτών ¹⁴⁷. Ωστόσο, στη θεωρία υποστηρίζεται ότι θα πρέπει να γίνει η εξής διάκριση. Αν οι αποδοχές που επιδικάζονται οφείλονται στην ακύρωση της γενόμενης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (μισθοί υπερωρίας), το δίμηνο θα πρέπει να αρχίζει από την τελεσιδικία της απόφασης που τις επιδικάζει. Αν όμως, αντίθετα, οφείλονται διαφορές δεδουλευμένων αποδοχών (π.χ. αμοιβές για υπερωρίες ή για διάφορα προβλεπόμενα από κανονιστικές διατάξεις ή από τη σύμβαση εργασίας επιδόματα), τότε το δίμηνο θα πρέπει να αρχίζει από το χρόνο που έπρεπε να έχουν καταβληθεί αυτές και όχι από την τελεσιδικία της απόφασης που τις επιδίκασε ¹⁴⁸.

β.1) Φόρος εισοδήματος

Η καταβολή του φόρου εισοδήματος βαρύνει τους εργαζομένους. Οι εργοδότες υποχρεούνται από το νόμο να παρακρατούν το φόρο από τις αποδοχές που εκάστοτε καταβάλουν στους μισθωτούς τους και τον αποδίδουν στη συνέχεια στο Δημόσιο Ταμείο μέσα στο πρώτο 15 ήμερο κάθε τριμήνου. Το θέμα υπολογισμού του φόρου που έχουν υποχρέωση να παρακρατούν οι εργοδότες, από 1^{ης} Ιανουαρίου 2005, αντιμετωπίζεται από το 1097063/2423/2.12.2004 έγγραφο του Υπουργείου Οικονομικών, από το οποίο προβλέπονται τα ακόλουθα (ΕΑΕΔ 2005, σελ. 98, ΔΕΝ 2004 σελ. 1924)¹⁴⁹

¹⁴⁷ ΑΠ 1675/1999 ΔΕΝ 56, 2000, 305 = ΕΕργΔ 60, 2001, 121 = ΕΔΚΑ ΜΒ' 2000, 676.

¹⁴⁸ Βλ. Ψηλός Γ., Εισφορές στο ΙΚΑ (υπόχρεος προς καταβολή, παρακράτηση εισφοράς ασφαλισμένου), ΔΕΝ 59, 2003.

¹⁴⁹ Άρθρο 57 παρ. 1 Ν. 2238/94, 1 Ν. 3091/2002 και 1 Ν. 3296/2004.

β.2) Φορολογία υπερωριών, επιδομάτων, πρόσθετων αμοιβών, αποζημιώσεων, αναδρομικά

Η φορολογία στις περιπτώσεις αυτές έχει ως εξής:

α) Στις καθарές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, αποζημιώσεις καθώς και στις κάθε άλλου είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο κι αν είναι αυτό.

β) Στα εισοδήματα που αναφέρονται στο άρθρο 46 του ν. 2238/1994 που καταβάλλονται σε μισθωτούς αναδρομικά, δηλαδή σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή (20%) στο καταβαλλόμενο ποσό.

γ) Ειδικά η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής

Στην ειδική περίπτωση παρακράτησης επί του εργατικού μισθού αποτελεί η **συνδικαλιστική συνδρομή**, δηλαδή του ποσού που έχει οριστεί ως συνδρομή των εργαζομένων σε συνδικάτο, προκειμένου να αποδοθεί από τον εργοδότη σ' αυτό¹⁵⁰.

Για να είναι νόμιμη η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής θα πρέπει :

- ❖ Καταρχήν η συνδικαλιστική οργάνωση υπέρ της οποίας παρακρατείται η συνδρομή να είναι πρωτοβάθμια και όχι δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια¹⁵¹.
- ❖ Ο μισθωτός από το μισθό του οποίου γίνεται η παρακράτηση να είναι μέλος της εν λόγω συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- ❖ Να μην αναφέρεται συνδρομή διαφορετικού ύψους από την συνδρομή που προβλέπεται στο καταστατικό της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή να καθιερώνεται πρόσθετη συνδικαλιστική παρακράτηση¹⁵².

¹⁵⁰Βλ. Κουκουλές Γ., Οι συνδικαλιστικές ρήτρες ασφάλειας, Συνδ. Επιθ. Τ. 10, 1985 και τ. 11, 1985, Ληξουριώτη Ι., Η παρακράτηση συνδικαλιστικών εισφορών από τον εργοδότη ως αντικείμενο συλλογικής διαφοράς, ΕΕργΔ 53 (1994), . Γενικότερα για το ζήτημα της χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργάνωσεων μέσω της Εργατικής Εστίας βλ. αναλυτικά σε Κουκουλές Γ., Ελληνικά συνδικάτα: οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση (1938-1984), 1984, του ίδιου, Εργατική Εστία και συνδικαλιστικό κίνημα, Συνδ. Επιθ., τ. 67/68, 1990.

¹⁵¹ΣτΕ 798/2003 ΕΕργΔ 63, 2/2004, 85 = ΝοΒ 52, 1/2004, 162, ΕφΑθ 4441/1999 ΔΕΝ 58, 2002, 455.

¹⁵² ΕφΑθ 4441/1999 ΔΕΝ 58, 2002, 455.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αρχή της προστασίας του εργαζομένου βρίσκει την πλήρη εφαρμογή της στο θέμα της εξασφάλισης των αποδοχών, καθώς μισθός δεν είναι μόνο η ανταποδοχή του εργοδότη για την παροχή εργασίας αλλά κατά κανόνα η μοναδική οικονομική βάση και το μόνο μέσο διαβίωσης του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Για αυτούς ακριβώς τους κοινωνικούς λόγους, ο νόμος προνοεί να λαμβάνει ο μισθωτός, με μέτρα ουσιαστικού και δικονομικού δικαίου, την αμοιβή του ακέραια, κατά τρόπο σίγουρο και γρήγορο και όταν αυτό είναι ανέφικτο να διαφυλάσσει ένα τμήμα της για την επιβίωση του ίδιου και της οικογένειάς του. Πρόκειται για μια από τις χαρακτηριστικές περιπτώσεις όπου ο νομοθέτης ευνοεί τον δανειστή (και εδώ δανειστής ως προς το μισθό είναι ο εργαζόμενος) αντί να ευνοήσει τον οφειλέτη.

4.1. Απαγόρευση Συμψηφισμού

άρθρα 664 παρ. 1 και 2 ΑΚ

Σύμφωνα με το γενικό κανόνα που απορρέει από τις διατάξεις των άρθρων 440 και επ. του ΑΚ, ομοειδείς κατά αντικείμενο, αμοιβαίες και ληξιπρόθεσμες μεταξύ δύο προσώπων απαιτήσεις υπόκεινται σε απόσβεση, εφ' όσον καλύπτονται και αφότου ο ένας δηλώσει προς τον άλλο το συμψηφισμό τους.

Απέναντι στη γενική ρύθμιση των ανωτέρων άρθρων εισάγεται ειδική ρύθμιση με τη διάταξη του άρθρου 664 ΑΚ η οποία καθιερώνει το μερικό συμψηφισμό αναφορικά με τις εργατικές αξιώσεις για καταβολή του μισθού, νόμιμου ή συμφωνημένου.

Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις του εργοδότη για οποιαδήποτε αιτία (δάνειο, ζημιά κ.λ.π.), εφόσον ο μισθός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή και συντήρηση του μισθωτού και της οικογένειάς του, πράγμα που στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας πρέπει να τεκμαίρεται και το βάρος της

αποδείξεως να το φέρει ο εργοδότης. Εξυπακούεται ότι ο υπολογισμός του απολύτως αναγκαίου μισθού γίνεται με βάση τις καθαρές αποδοχές, δηλαδή αφού αφαιρεθούν όλες οι κρατήσεις και ο αναλογών φόρος εισοδήματος. Ως οικογένεια θεωρείται το σύνολο των προσώπων για τα οποία ο μισθωτός έχει από το νόμο υποχρέωση διατροφής (σύζυγος, παιδιά, ανιόντες)

Ο συμψηφισμός **επιτρέπεται** αν ο εργοδότης έχει απαίτηση από ζημία που του προξένησε με δόλο ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας (άρθρο 664 Α.Κ.)

Στην απαγόρευση συμψηφισμού δεν περιλαμβάνεται η αποζημίωση λόγω καταγγελίας και το επιστρεπτέο στον εργοδότη ποσό της αποζημιώσεως ή των μισθών υπερημερίας όταν ακυρωθεί η καταγγελία.

Ο εργοδότης και ο μισθός μπορούν σύμφωνα με το άρθρο 665 Α.Κ. να συμφωνήσουν κρατήσεις από το μισθό. Αν ο σκοπός των κρατήσεων δεν έχει οριστεί, θεωρείται ότι οι κρατήσεις γίνονται για να καλυφθούν ενδεχόμενες ζημίες που θα προκαλέσει από οποιοδήποτε λόγο ο μισθωτός στον εργοδότη. Τέτοια συμφωνία είναι ισχυρή ως το μέτρο πέρα από το οποίο το άρθρο 664 Α.Κ. επιτρέπει τον συμψηφισμό. Οι κρατήσεις αυτές είναι τοκοφόρες.

Με βάση το άρθρο 3 στ. ε' β.δ. 24.7/21.8.1920, που αναφέρεται στους εργάτες, γίνεται δεκτός ο συμψηφισμός και μετά την εισαγωγή του Αστικού Κώδικα για ζημία από αμέλεια που προκαλεί εργάτης. Όμως η διάταξη αυτή πρέπει να θεωρηθεί καταργημένη στο μέτρο που έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 664 Α.Κ., που περιορίζει για όλους τους εργαζομένους την ευθύνη μόνο στις ζημίες από δόλο. Διαφορετικά θα υπάρχει χωρίς λόγο άνιση μεταχείριση υπαλλήλων και εργατών και επιπλέον προβλήματα αντισυνταγματικότητας.

- **Σχέση των άρθρων 664 και 440 και επ.:**

Υποστηρίζεται ότι η διάταξη του άρθρου 664 ΑΚ καθιερώνει κι αυτή τον κανόνα του επιτρεπτού του συμψηφισμού οφειλόμενου εργατικού μισθού προς εργοδοτική ανταπαίτηση, σε συμφωνία με τον αντίστοιχο κανόνα των άρθρων 440 και επ. ΑΚ, με μόνη εξαίρεση την περίπτωση που είναι απόλυτα αναγκαίος και επάνοδο πάλι στον κανόνα στην περίπτωση που η ανταπαίτηση του εργοδότη προέρχεται από ζημία που του προκάλεσε ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του από δόλο. Ορθότερη όμως φαίνεται η άποψη ότι η διάταξη του άρθρου 664 ΑΚ ούτε συμφωνεί αναγκαστικά με το γενικό κανόνα του ελεύθερου συμψηφισμού των άρθρων 440 και επ. ΑΚ, ούτε εισάγει εξαίρεση από αυτόν, αλλά ότι εισάγει μια ειδική ρύθμιση στη γενικότερη (σε σχέση με αυτήν) ρύθμιση των ανωτέρω άρθρων, σύμφωνα με την οποία ο εργατικός μισθός δεν μπορεί να συμψηφιστεί με ανταπαίτηση του εργοδότη, στο μέτρο και της οικογένειάς του, με μόνη εξαίρεση την περίπτωση που η προς συμψηφισμό προτεινόμενη ανταπαίτηση του εργοδότη προέρχεται από ζημία, την οποία του προκάλεσε ο εργαζόμενος από δόλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

- **Δικονομικά:**

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη κατά την οποία η διάταξη του άρθρου 664 ΑΚ εισάγει εξαίρεση στον κανόνα του ελεύθερου συμψηφισμού των άρθρων 440 και επ. ΑΚ, ο ισχυρισμός ότι ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του αποτελεί αντένσταση του ενάγοντα εργαζομένου σε δίκη που ανοίγει ο τελευταίος κατά του εργοδότη του.¹⁵³ Σύμφωνα όμως με την ορθότερη γνώμη για τη φύση του κανόνα της 664 ΑΚ βάσει της οποίας η διάταξη αυτή εισάγει ρύθμιση απέναντι στη γενική ρύθμιση των άρθρων 440 και επ., ο συμψηφισμός των εργατικών αξιώσεων για την πληρωμή του οφειλόμενου μισθού απαγορεύεται κατά κανόνα, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση όταν ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

¹⁵³ ΑΠ 140/76 ΕΕΔ 35,509 με μειοψηφία. ΕφΑθ 1451/76 ΕΕΔ 35,387, ΕφΑθ 156/74 ΕΕΔ 33,929

Συνεπώς, όταν ο εργαζόμενος αποκρούει την ένσταση συμψηφισμού του εργοδότη και ισχυρίζεται ότι δε συντρέχουν οι προϋποθέσεις του β' εδαφίου

της παραγράφου 1 του 664 ΑΚ, δεν κάνει επίκληση νέων πραγματικών περιστατικών τα οποία, στηριζόμενα σε νέο διαφορετικό κανόνα από εκείνον στον οποίο στηρίζεται η ένσταση του εναγομένου-εργοδότη, εμποδίζουν τη γέννηση, άσκηση ή ικανοποίηση του δικαιώματος που ασκεί ο εργοδότης με την ένστασή του. Αντίθετα, αρνείται αιτιολογημένα τα πραγματικά περιστατικά του πραγματικού της ένστασης, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να έχει το βάρος να αποδείξει τη βασιμότητα της ένστασης, ότι δηλαδή επιτρέπεται ο συμψηφισμός, καθώς ο μισθός δεν είναι απόλυτα αναγκαίος.¹⁵⁴

Η ένταση του συμψηφισμού, αν δεν προταθεί ως το τέλος της συζήτησης στο ακροατήριο της πρωτόδικης δίκης, μπορεί να προταθεί στην κατ' έφεση δίκη μόνο εφ' όσον η προβαλλόμενη και συμψηφιστέα εργοδοτική ανταπαίτηση αποδεικνύεται εγγράφως ή με δικαστική ομολογία.¹⁵⁵ Έχει γίνει δεκτό ότι η ανταπαίτηση του εργοδότη μπορεί να προταθεί για συμψηφισμό ακόμη και αν δεν είναι αρμόδιο το δικαστήριο στο οποίο έχει ασκηθεί η αγωγή ή ακόμη αν υπαγόταν σε διαφορετική διαδικασία. Για το λόγο αυτό και είναι παραδεκτή στην ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών η προβολή της ένστασης του συμψηφισμού προς την επίδικη αξίωση προς την εργασιακή σχέση ανταπαίτησης του εργοδότη προς αποζημίωσή του από αδικοπραξία εκ δόλου του εργαζομένου, μολονότι η ανταπαίτησή του αυτή υπάγεται στην τακτική διαδικασία.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Τραυλός – Τζανετάτος στο Γεωργιάδη-Σταθόπουλο, άρθρα 664,665 ΑΚ, αρ. 51

¹⁵⁵ ΑΠ 844/99 ΔΕΝ 2000,69, ΕφΑθ 8318/1974 ΕΕΔ 34, 601

¹⁵⁶ ΕφΑθ 2035/1975 ΕΕΔ 29, 1355, ΑΠ 844/99 ΔΕΝ 2000,69.

- **ΕΙδικότερα για τα άρθρα 664 παρ. 1 και 2 ΑΚ:**

Το <<απολύτως αναγκαίο μέρος>> του μισθού πρέπει να τεκμαίρεται στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας λόγω του κοινωνικού χαρακτήρα του ως μέσο βιοπορισμού και το βάρος απόδειξης το φέρει ο εργοδότης. Ο υπολογισμός του απολύτως αναγκαίου μισθού θα το κρίνει ο δικαστής με βάση την αρχή της καλής πίστης και τις ειδικές περιστάσεις (κοινωνική θέση, μέλη της οικογένειας, υπόλοιπα εισοδήματα τβου μισθωτού κ.λ.π.) και με βάση τις καθαρές αποδοχές, δηλαδή με το ποσό που προκύπτει μετά την αφαίρεση όλων των κρατήσεων και του αναλογούντος φόρου εισοδήματος. Για το λόγο αυτό το απόλυτα αναγκαίο μέρος του μισθού δεν πρέπει να ταυτίζεται με το κατώτερο όριο του μισθού.¹⁵⁷ Η κρίση του δικαστή για το απόλυτα αναγκαίο του μισθού είναι κρίση περί τα πράγματα και δεν υπόκεινται σε αναιρετικό έλεγχο¹⁵⁸.

Από τη φράση της διάταξης του άρθρου 664 ΑΚ <<... εφ' όσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος...>> προκύπτει ότι η απαγόρευση του συμψηφισμού ισχύει μόνο αν και εφ' όσον μετά από αυτόν δεν απομένει υπόλοιπο μισθού ή το απομένον υπόλοιπο δεν αρκεί για τη διατροφή του μισθωτού και της οικογένειάς του.

Με αφορμή αυτή τη διαπίστωση υποστηρίζεται η άποψη¹⁵⁹ ότι είναι επιτρεπτός και ο συμψηφισμός στο μέτρο που αρκεί για τη διατροφή του ίδιου και της οικογένειάς του, με παραπέρα συνέπεια να είναι δυνατή η εξόφληση της εργοδοτικής ανταπαίτησης διαμέσου τμηματικών (δηλαδή σε δόσεις) συμψηφισμών.

¹⁵⁷ ΑΠ 70/57 ΕΕΔ 16, 327

¹⁵⁸ ΑΠ 396/51 ΕΕΔ 10, 1162

¹⁵⁹ **Βλαστός**, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τόμος 2, Αθήνα- Κομοτηνή, 1990, σελ. 826, βλ. και Σύνταξη ΕΕΔ, Συμψηφισμός εις μισθόν απαιτήσεων εργοδότη δια ζημιάς υπό μισθωτού, ΕΕΔ 23, 4.

4.2 Απαγόρευση Επίσχεσως.

Δεν επιτρέπεται η επίσχεση του μισθού από τον εργοδότη για ληξιπρόθεσμη απαίτησή του κατά του μισθωτού, κατά το μέτρο που δεν επιτρέπεται συμψηφισμός, γιατί κατά ρητή διάταξη του άρθρου 327 Α.Κ. δεν υπάρχει δικαίωμα επίσχεσης για αξιώσεις για τις οποίες απαγορεύεται ο συμψηφισμός. Η απαγόρευση αυτή είναι εύλογη γιατί μόνο με τον τρόπο αυτό καθίσταται πράγματι αποτελεσματική η απαγόρευση του συμψηφισμού του άρθρου 664 Α.Κ. και 3 του β.δ/τος της 24.07/21.08.1920.

Στον παραπάνω κανόνα της απαγόρευσης επίσχεσης του μισθού από τον εργοδότη υπάρχει μία **εξαιρέση**:

Ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε επίσχεση μισθού υπερημερίας, όταν μετά τη δικαστική ακύρωση της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης, είναι υποχρεωμένος, κατά την καταβολή του μισθού, να παρακρατήσει τα τυχόν επιδόματα ανεργίας που εισέπραξε ο μισθωτός από την άκυρη καταγγελία ως το χρονικό σημείο της ανωτέρω καταβολής και να τα αποδώσει στην συνέχεια στον ΟΑΕΔ. Συγκεκριμένα, μπορεί να μην καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας, αν ο εργαζόμενος δεν του προσκομίσει πιστοποιητικό από τον ΟΑΕΔ για τα επιδόματα ανεργίας που έχει ήδη εισπράξει ο τελευταίος και τα οποία ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επιστρέψει στον ΟΑΕΔ παρακρατώντας τα από το μισθό. (άρθρο 31 του ν.δ. 2698/53). Η απόδοση των παρακρατηθέντων επιδομάτων γίνεται από τον εργοδότη στον ΟΑΕΔ μέσα σε 15 ημέρες, διαφορετικά ευθύνεται ο ίδιος ο εργοδότης εξ ιδίων των ποσών των εν λόγω επιδομάτων, σαν να τα είχε παρακρατήσει ο ίδιος.

Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται μια συμμετρία ανάμεσα στα διάφορα αυτά μέσα που βάζουν σε κίνδυνο την πραγματική είσπραξη του μισθού από τον εργαζόμενο, αφού **το ακατάσχετο, το ανεκχώρητο και ο αποκλεισμός της επίσχεσης (με κάποιες εξαιρέσεις) ισχύουν γενικά με τους ίδιους όρους που ισχύει και η απαγόρευση του συμψηφισμού.**

Διευκρινίζεται και πάλι ότι οι παραπάνω κανόνες ισχύουν μόνο για τις **σχέσεις ανάμεσα στο μισθωτό και τον εργοδότη.**

Γενικά, πάντως η απλή εγγραφή της αξίωσης του μισθωτού από τον εργοδότη στα βιβλία του ως χρέος του δεν αποτελεί αναγνώριση της αξίωσης που να επιφέρει

τη διακοπή παραγραφής. Αντίθετα, η μερική καταβολή της αξίωσης αποτελεί αναγνώριση, γιατί είναι ενέργεια που απευθύνεται προς το μισθωτό και δηλώνει γνώση του εργοδότη σχετικά με την ύπαρξη του χρέους του.¹⁶⁰

4.3 Απαγόρευση Κατάσχεσης

Με τη διάταξη του άρθρου 664 ΑΚ εκφράζεται η αρχή ότι ο μισθωτός σε καμιά περίπτωση και για καμιά αιτία δεν μπορεί να στερείται το μέρος του μισθού που είναι απόλυτα αναγκαίο για τη διατροφή του ίδιου και της οικογένειάς του.

Συγκεκριμένα, η ρητή νεώτερη και ειδική διάταξη του άρθρου 664 παρ.3 ΑΚ, η οποία εκτοπίζει κάθε παλαιότερη, έστω και ειδική διάταξη,¹⁶¹ και επιβεβαιώνει το βασικό κανόνα του ενοχικού δικαίου (451 ΑΚ) με την αντίστροφη έννοια, καθιερώνει το ακατάσχετο του μισθού, ορίζοντας ότι ο μισθός, εφ' όσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος.

Το ακατάσχετο του μισθού στο μέτρο που ισχύει και η απαγόρευση του συμψηφισμού¹⁶², που προβλέπει η διάταξη του άρθρου 664 παρ.3 ΑΚ, κινείται μέσα στα όρια που θέτει το άρθρο 10 παράγραφος 2 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 95/1949, η οποία κυρώθηκε με το ν. 3248/1955, όπου ρητά ορίζεται ότι το ημερομίσθιο πρέπει να προστατεύεται εναντίον κάθε κατάσχεσης, κράτησης ή εκχώρησης στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο για την εξασφάλιση της συντήρησης του μισθωτού και της οικογένειάς του.

¹⁶⁰ΑΠ 924/77 ΔΕΝ 1977, σελ. 962

¹⁶¹Αντίθετη άποψη κατά την οποία εξακολουθεί να καθορίζεται το βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία του μισθού απέναντι στον εργοδότη και τους τρίτους, με επιχειρήματα βασισμένα στο ν. 4694/30 και στα άρθρα 27 και 48 ΕισΝΑΚ και 52 παρ.20 του ΕισΝ. ΚπολΔ, βλ. Βλαστός, όπου, π.π., σελ.820-1, Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό δίκαιο Α/ΙΙ 546 επ., Αγγαλόπουλος, Εργατικόν Δίκαιον, Αθήνα, 1958,σελ. 174,185, Καλομοίρης, Βασικαί έννοιαι του ελληνικού εργατικού δικαίου, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα, 1973, σελ. 178, παρ.413.

Ο εργοδότης μπορεί δηλαδή να κατάσχει μόνο το υπόλοιπο ποσό μισθού που απομένει μετά την κάλυψη της ανάγκης για τη διατροφή του μισθωτού και της

οικογένειάς του. Επίσης στην ίδια Διεθνή Σύμβαση ρυθμίζεται το θέμα της προστασίας του μισθού σε περιπτώσεις πτώχευσης ή εκκαθάρισης της εργοδοτικής επιχείρησης, βάσει δικαστικής απόφασης. Επιπλέον, στα άρθρα 14 και 8 παρ.2 προβλέπεται ότι, αν συντρέχει περίπτωση, θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα με τα οποία οι μισθωτοί θα έχουν τη δυνατότητα πληροφόρησης σχετικά με τους όρους του ημερομισθίου τους από την πρόσληψη και από κάθε μεταβολή τους, καθώς και τους λόγους και τα όρια μέσα στα οποία γίνονται οι κρατήσεις.

4.4 Απαγόρευση Εκχώρησης

Ο μισθός, επειδή είναι ακατάσχετος, στο ίδιο μέτρο είναι και ανεκχώρητος (άρθρο 464 Α.Κ.). Επομένως ο μισθωτός δε μπορεί να εκχωρήσει την απαίτησή του στο μισθό σε τρίτους (προμηθευτές, δανειστές κ.α.)

Ειδική εξαίρεση στον παραπάνω κανόνα εισάγεται με τη διάταξη του άρθρου 1 του ν.δ. 1071/1942, η οποία επιτρέπει την εκχώρηση μέρους $\frac{1}{4}$ του μισθού για εξόφληση δανείων ή πιστώσεων που ο μισθωτός από τον εργοδότη.

¹⁶² Αντίθετη άποψη κατά την οποία εξακολουθεί να καθορίζεται το βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία του μισθού απέναντι στον εργοδότη και τους τρίτους, με επιχειρήματα βασισμένα στο ν. 4694/30 και στα άρθρα 27 και 48 ΕισΝακ και 52 παρ.20 του ΕισΝ. ΚπολΔ, βλ. **Βλαστός**, όπου, π.π., σελ.820-1, **Ντάσιος**, Εργατικό Δικονομικό δίκαιο Α/Π 546 επ., **Αγγαλόπουλος**, Εργατικόν Δίκαιον, Αθήνα, 1958,σελ.174, 185, **Καλομοίρης**, Βασικά έννοια του ελληνικού εργατικού δικαίου, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα, 1973, σελ.178, παρ.413.

4.5 Η προστασία του μισθού κατά την αναγκαστική εκτέλεση κατά του εργοδότη ή την πτώχευσή του.

Η προστασία του μισθού απέναντι στους πιστωτές του εργοδότη στις περιπτώσεις που οι πιστωτές προβαίνουν σε βάρος του εργοδότη σε αναγκαστική εκτέλεση ή πετυχαίνουν την πτώχευσή του είναι αναγκαία και υλοποιείται με την αναγνώριση κάποιου προνομίου, γιατί διαφορετικά ο μισθωτός θα κινδύνευε να χάσει τους καθυστερημένους μισθούς του.

- Οι απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας που προέκυψαν **την τελευταία διετία** πριν από την ημερομηνία ορισμού του πρώτου πλειστηριασμού ή της κήρυξης του εργοδότη σε πτώχευση, κατατάσσονται στην **τρίτη τάξη των προνομίων** του άρθρου 975 ΚΠολΔ, μετά τις δαπάνες κηδείας ή νοσηλείας του πτωχέυσαντος, της συζύγου και των τέκνων του (μέχρι 12 μηνών) και τις δαπάνες (μέχρι 6 μηνών) από παροχή τροφίμων για τη συντήρησή τους (άρθρο 31 ν. 1545/1985)¹⁶³. Στην ίδια προνομιακή τάξη κατατάσσονται, ανεξάρτητα από το χρόνο κατά τον οποίο προέκυψαν και οι απαιτήσεις μισθωτών για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης.¹⁶⁴ Επίσης προνομιακά κατατάσσονται και οι τόκοι των απαιτήσεών τους.¹⁶⁵ Πρόκειται για γενικό προνόμιο που είναι ισχυρότερο από τα ειδικά προνόμια.

Η εξαίρεση του εκπλειστηριάσματος σε ποσοστά κατά το άρθρο 977 ΚΠολΔ γίνεται μετά την ικανοποίηση και αυτών των απαιτήσεων των μισθωτών.¹⁶⁶

- Προνομιακή κατάταξη δικαιούνται οι μισθωτοί και στην πτώχευση του εργοδότη τους. Οπότε, σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη, κατά τη διάρκεια της οποίας το δικαίωμα ατομικών διώξεων αναστέλλεται από τη δημοσίευση της σχετικής απόφασης, οι αξιώσεις των μισθωτών ικανοποιούνται **απόλυτα προνομιακά**, αφού ακολουθεί η πτωχευτική διαδικασία για τη διανομή του εκπλειστηριάσματος από τη διάθεση της περιουσίας του εργοδότη και η διαδικασία της επαλήθευσης των πιστώσεων.

¹⁶³ ΑΠ 458/1990 ΔΕΝ 47,392.

¹⁶⁴ ΕφΑθ 7155/90 ΕλλΔνη 32,614.

¹⁶⁵ ΑΠ 1347/91 ΔΕΝ 48,230.

¹⁶⁶ ΑΠ 808/90 ΔΕΝ 48,171, ΑΠ 1901/900 ΔΕΝ 49,717

Σε αναγκαστική εκτέλεση μέσω πλειστηριασμού οι μισθωτοί για να καταταγούν προνομιακά στον πίνακα διανομής, πρέπει να αναγγείλουν την απαίτηση και το προνόμιό τους.¹⁶⁷

Αν η εργασιακή σχέση συνεχίζεται και μετά την κήρυξη της πτώχευσης, γιατί ο σύνδικος πτωχεύσεως είτε συνεχίζει την επιχειρηματική δραστηριότητα, είτε διαχειρίζεται την πτωχευτική περιουσία, όσες απαιτήσεις του εργαζομένου γεννηθούν μετά την πτώχευση, ανήκουν στα ομαδικά πιστώματα και ικανοποιούνται στο ακέραιο πριν από τη διανομή και δεν υπόκεινται στη διαδικασία της εξέλεγχης.¹⁶⁸

Από τις ανωτέρω απαιτήσεις που θα γεννηθούν μετά την πτώχευση εξαιρείται η απαίτηση του μισθωτού για την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το σύνδικο μετά την πτώχευση, η οποία πρέπει να καταταγεί στα πτωχευτικά και όχι στα ομαδικά πιστώματα και να ικανοποιηθεί ανάλογα.¹⁶⁹

Το προνόμιο αυτό κατά την ορθή άποψη θεωρείται γενικό, εκτείνεται δηλαδή σε όλη την περιουσία του εργοδότη και προηγείται από τις ενυπόθηκες απαιτήσεις, όμως για άλλους θεωρείται ειδικό.

Επιπλέον, ο νόμος κάνει λόγο για απαιτήσεις γενικά από την παροχή εργασίας, άρα δεν καλύπτει μόνο τις απαιτήσεις μισθών αλλά και τις αποζημιώσεις.

Οι απαιτήσεις του εργαζομένου προστατεύονται και όταν η επιχείρηση περιπέσει στην κατηγορία της προβληματικής επιχείρησης, υπαγόμενο πλέον στις ρυθμίσεις του ν. 1386/1983, με πρωταρχικό σκοπό την εξυγίανση και επιβίωση της επιχείρησης προκειμένου να διασωθούν, μεταξύ άλλων, και οι εργασιακές θέσεις

¹⁶⁷Εφαθ 8393/83 ΔΕΝ 40,631.

¹⁶⁸ΑΠ 1512/87 ΕΕΔ 47,1088, Εφαθ 3087/85 ΕΕΔ 45,539.

¹⁶⁹ΟΛΑΠ 35/1988 ΕΕΔ48,266

4.6 Η απαγόρευση παραίτησής από τον νόμιμο μισθό.

- **Η απαγόρευση παραίτησης ισχύει ως τα κατώτατα όρια του νόμιμου μισθού**

Η νομολογία στηριζόμενη σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου (δημόσιας τάξεως) για τη στοιχειώδη προστασία των αποδοχών των μισθωτών (άρθρα 3, 174, 679 ΑΚ, 8 ν. 2112/1920, 5 παρ. 1 α.ν. 539/1945, 8 παρ. 4 ν. 4020/1959, 7 παρ. 1, 2 ν. 1876/1990, 14 ν. 551/1915 κ.α.), διέπλασε ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου ότι κάθε συμφωνία με συνέπεια τη μερική ή ολική αποστέρηση του μισθωτού από τα κατώτατα όρια των νόμιμων αποδοχών του, ανεξάρτητα από το πώς θα χαρακτηριστεί ειδικότερα (παραίτηση, άφεση χρέους, αρνητική αναγνωριστική σύμβαση, ή ακόμη και εξοφλητική απόδειξη) είναι άκυρη είτε αυτή αφορά από σύνολο ή σε μέρος μόνο των αξιώσεών του¹⁷⁰. Η απαίτηση ή η άφεση χρέους (όταν είναι απαιτητός ο μισθός) είναι άκυρη τόσο κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της σχέσεως εργασίας, όσο και μετά τη λήξη της (σε χρόνο δηλαδή που δεν υπάρχει η εξάρτηση του μισθωτού), ακόμα και όταν γίνεται ενώπιον δικαστηρίου.

Επομένως, είναι άκυρη η παραίτηση από νόμιμο μισθό ή η συμβατική άφεση χρέους, από αμοιβή υπερωριακής εργασίας, από το δικαίωμα μισθού σε περίπτωση υπερημερίας ή αδυναμίας του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία ή σε αποχή ένεκα κωλύματος από σπουδαίο λόγο, από το δικαίωμα στα επιδόματα εορτών κ.ά.

Επιτρέπεται όμως η παραίτηση ή σύμβαση άφεσης χρέους (άρθρο 454 Α.Κ.) από συμβατικές αποδοχές που υπερβαίνουν τα νόμιμα κατώτατα όρια, αλλά μόνο ως το ποσό εκείνο που δε θίγει αυτά τα κατώτατα όρια. Αυτή όμως η παραίτηση δεν τεκμαίρεται και οπωσδήποτε δεν προκύπτει από την απλή μη καταβολή του μισθού.

Ωστόσο η νομολογία θεωρεί έγκυρη την παραίτηση από μισθολογικές αξιώσεις, όταν αυτές στηρίζονται στις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, επειδή η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, παρ' όλο που η λύση αυτή βρίσκεται έξω από το πνεύμα του εργατικού δικαίου για την προστασία των μισθωτών.

¹⁷⁰ ΑΠ 1397/91 ΕΕΔ 51,857

Επειδή όμως στην περίπτωση αυτή, ο μισθωτός εύκολα μπορεί να χειραγωγηθεί από την εργοδοτική πλευρά, πρέπει να αποκρούεται κάθε συμφωνία ή δήλωσή του για παραίτησή του από μισθολογικές αξιώσεις, αδιάφορο πως θεμελιώνεται, γιατί είτε είναι άκυρη, είτε η επίκλησή τους από τον εργοδότη καταχρηστική με βάση τη συνδυασμένη εφαρμογή των άρθρων 179 και 281 ΑΚ και την ερμηνεία τους σύμφωνα με τη γενική αρχή του εργατικού δικαίου ότι απαγορεύεται παραίτηση από νόμιμες αποδοχές.

Η παραίτηση είναι άκυρη και αν ακόμη γίνει μη δήλωση που καταχωρείται στα πρακτικά.

▪ **Παραίτηση με συμβιβασμό**

Καταρχήν η παραίτηση του μισθωτού με συμβιβασμό από το δικαίωμά του στο μισθό απαγορεύεται. Ο συμβιβασμός, δικαστικός ή εξώδικος, περιέχει λόγω των αμοιβαίων υποχωρήσεων ένα ποσοστό παραιτήσεως.

Γίνεται όμως δεκτό ότι ο συμβιβασμός είναι έγκυρος όταν αφορά σε μισθολογικές απαιτήσεις που αμφισβητεί ο εργοδότης και

- ❖ υπάρχει σοβαρή αμφιβολία είτε ως προς την συνδρομή των πραγματικών και νομικών προϋποθέσεων γένεσής τους, είτε ως προς την έκτασή τους, και
- ❖ εφόσον η διαφωνία λύνεται με αμοιβαίες υποχωρήσεις (άρθρα 871 και 872 ΑΚ). Αν λείπουν τα στοιχεία αυτά ο συμβιβασμός είναι άκυρος, γιατί λόγω του προσχηματικού χαρακτήρα του υποκρύπτει παραίτηση. Φυσικά η λύση δεν ισχύει αν υπάρχει ειδική διάταξη (λ.χ. άρθρο 4 ν. 551/1915).

Με αυτόν τον τρόπο βοηθείται ο μισθωτός να μην εμπλακεί σε δικαστικούς αγώνες απροσδιόριστης άλλωστε διάρκειας, ή να απεμπλακεί από αυτούς, γιατί όταν η επιδικία αφορά σε αβέβαιες και επισφαλείς απαιτήσεις του και οικονομικά τον ζημιώνει και μπορεί να αποβεί σε βάρος του¹⁷¹.

Αν πρόκειται για δικαστικό συμβιβασμό στα πλαίσια σχετικής δίκης, εξυπακούεται ότι πρέπει να τηρηθούν, για να είναι έγκυρος και να καταργηθεί η δίκη, και οι ρυθμίσεις του άρθρου 293 ΚΠολΔ.

¹⁷¹Εφαθ 8219/90 ΔΕΝ 55,15, Ντάσιος, όπου π.π., Α/Ι 820.

Ο εξώδικος συμβιβασμός, υπό τον όρο ότι συντρέχουν οι ουσιαστικές προϋποθέσεις για να καταρτιστεί έγκυρος συμβιβασμός, μπορεί να γίνει με δήλωση του μισθωτού σε εξοφλητική απόδειξη ότι δεν έχει αξίωση κατά του εργοδότη.

Πάντως για το έγκυρο της απαιτήσεως στην εξοφλητική απόδειξη, η οποία θεωρείται παραστατική για το ποσό που αναγράφει, θα πρέπει να αναγράφεται όχι απλώς το συνολικό ποσό που καταβλήθηκε αλλά λεπτομερειακά τα επί μέρους ποσά και η κάθε αιτία της οφειλής τους. Άλλωστε, σήμερα πλέον οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν κατά την εξόφληση των αποδοχών παραστατικό σημείωμα όπου θα απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές του προσωπικού και οι κρατήσεις. Πλήρη ανάλυση μισθοδοσίας επιβάλλει και σε περίπτωση εφαρμογής του μηχανογραφικού συστήματος, καθώς αποτελεί προϋπόθεση για την αποδεικτική αξία του εγγράφου. Τούτο υπαγορεύει ρητά το άρθρο 18 του ν. 1082/1980, κατά το οποίο απαιτείται να σημειώνονται αναλυτικά στην εξοφλητική απόδειξη «αι πάσης φύσεως αποδοχαί του προσωπικού, ως και αι επ' αυτών γενόμεναι κρατήσεις».

Ο μισθωτός σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη για παροχή αναλυτικού εκκαθαριστικού σημειώματος έχει τις αξιώσεις που έχει και σε άλλες περιπτώσεις παράβασης από τον εργοδότη των υποχρεώσεών του. Έχει επίσης τη δυνατότητα να προσβάλει την έγγραφη εξοφλητική απόδειξη ως πλαστή ή εικονική.

4.7 Προστασία εργατικών απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας εργοδότη.

Είναι προφανές ότι οι μισθολογικές απαιτήσεις των εργαζομένων διακινδυνεύουν τα μέγιστα στις περιπτώσεις που ο εργοδότης περιέχεται σε αδυναμία εξυπηρέτησης των ληξιπρόθεσμων υποχρεώσεών του, όπως στην περίπτωση της πτώχευσης ή της θέσης αυτού σε ειδική εκκαθάριση¹⁷² ή στην παρεμφερή κατάσταση που παλαιότερα δημιουργείτο με την υπαγωγή των λεγόμενων προβληματικών επιχειρήσεων στον Οργανισμό Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (Ν. 1386/1983).

¹⁷² Βλ. Σχινάς Ι., Ειδική εκκαθάριση και πτωχευτική απαλλοτρίωση, Δ 26, 1998, σελ. 780 επ.

Σε επίπεδο κοινοτικής νομοθεσίας, αρχικά υιοθετήθηκε η Οδηγία 80/987/ΕΟΚ περί «προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη», προς συμμόρφωση δε αυτής εκδόθηκε το Π.Δ. 1/1990 (το οποίο τροποποιήθηκε στην συνέχεια από το Π.Δ. 151/1999), με κύριο σκοπό την οικονομική ενίσχυση σε σύντομο χρονικό διάστημα των εργαζομένων των οποίων οι εργοδότες επιχειρήσεις παύουν να λειτουργούν λόγω πτώχευσης ή για άλλους παρεμφερείς λόγους, έτσι ώστε να αντιμετωπίζεται εν μέρει το πρόβλημα των μακροχρόνιων διαδικασιών συλλογικής ικανοποίησης¹⁷³.

Με βάση το διάταγμα αυτό, **αφερέγγυος εργοδότης** είναι: α) το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που περιέχεται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του και κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου, εφόσον η επιχείρηση αυτού του πτωχού παύει να λειτουργεί, β) επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του Ν. 1386/1983, 46 του Ν. 1892/1990, και 14 του Ν. 2000/1991, όπως ισχύουν, γ) ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου υπουργού, λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το άρθρο 12α του Ν.Δ. 400/1970, όπως ισχύει, δ) κάθε εργοδότης, φυσικό ή νομικό πρόσωπο, που η επιχείρησή του τέθηκε, ύστερα από προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία, σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των δανειστών του και με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους μισθωτούς του.

¹⁷³ Η οδηγία αυτή ήδη τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/74/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της Οδηγίας 80/987/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών σχετικά με την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη. Οι διατάξεις της τροποποίησης αυτής Οδηγίας δεν έχουν ακόμη βρεί εφαρμογή στην ελληνική έννομη τάξη, δεδομένου ότι κατά το άρθρο 2 αυτής η προθεσμία για τη θέση σε εφαρμογή των διατάξεών της λήγει την 8.10.2005. Βλ. **Χριστοφοράτος Χ.**, Προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη (Μετατροπή σε εσωτερικό δίκαιο της Οδηγίας 80/987/ΕΟΚ), ΕΕργΔ 49, 1990, σελ. 433 επ. **Βουλικά Ε.**, Η αφερεγγυότητα του εργοδότη. Επισκόπηση της ελληνικής νομοθεσίας μετά τις πρόσφατες αποφάσεις του ΔΕΚ, ΕΕργΔ 52, 1993, σελ. 993 επ., **Σιδέρης Δ.**, Νεότερες κοινοτικές ρυθμίσεις για την προστασία των μισθωτών από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, ΔΕΝ 59, 2003, σελ. 257 επ., **Ντάσιος Α.**, Η προστασία του μισθού των εργαζομένων έναντι του αφερέγγυου. Ευθύνη Δημοσίου από ελλιπή μεταφορά στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας 80/987 της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΕργΔ 54, 1995, σελ. 993 επ.

Με τις παραπάνω διατάξεις θεσπίστηκε ένας ειδικός «λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη»¹⁷⁴ του οποίου αποκλειστικός σκοπός είναι η άμεση ικανοποίηση ανεξόφλητων απαιτήσεων εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη και συγκεκριμένα αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση, ή από τη δημοσίευση της προβλεπόμενης, από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης, ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης.

Πόροι του λογαριασμού αυτού είναι μια πρόσθετη αυτοτελής εργοδοτική εισφορά που υπολογίζεται με βάση τις κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων¹⁷⁵, πρόσοδοι από την περιουσία του ίδιου του λογαριασμού, καθώς και κρατική επιχορήγηση.

Το δικαίωμα για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών στον εργαζόμενο από το «Λογαριασμό προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» ασκείται με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς την αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, το αργότερο μέσα σε ένα εξάμηνο από τη δημοσίευση της απόφασης για την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης ή από τη δημοσίευση της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία Ιδιωτικής Ασφάλισης Υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης ή από τη δημοσίευση της απόφασης με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης.

¹⁷⁴ Ο λογαριασμός αυτός ιδρύθηκε με το άρθρο 44 § 1 του Ν. 2648/1998. Βλ. **Καρατζάς Χ.**, Παροχές που χορηγεί ο ΟΑΕΔ στους ασφαλισμένους του, ΔΕΝ 56,2000, 289 επ., **Καπανταής Α.**, Καταβολή αποδοχών μισθωτών – αφερεγγυότητα εργοδότη, ΕΑΕΔ 35, 2001, σελ. 513 επ., **Χατζηδημητρίου Φ.**, Παροχές ΟΑΕΔ και επιχορήγηση επιχειρήσεων σε περίπτωση επισχέσεως εργασίας ή πτωχεύσεως, ΔΕΝ 39, 1983, 633 επ.

¹⁷⁵ Η εισφορά αυτή συνεισπράττεται υποχρεωτικά από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων μαζί με τις λοιπές εισφορές υπέρ του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, στον οποίο και αποδίδεται.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5. Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 1 της από 24.5.2004 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών (μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας), των υπαλλήλων, των εργατοτεχνιτών και μαθητευομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη τη Χώρα, έχουν καθοριστεί ως εξής¹⁷⁶:

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2003 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 20002 – 2003, αυξήθηκαν:

- ❖ Την 1.1.2004 κατά ποσοστό 4%
- ❖ Την 1.9.2004 κατά ποσοστό 2%, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.8.2004, με βάση την προηγούμενη αύξηση.
- ❖ Με σκοπό την ενίσχυση των χαμηλότερων εισοδημάτων, το κατώτατο όριο του ημερομισθίου των εργατοτεχνιτών/τριων χωρίς προϋπηρεσία αυξάνεται από 1.9.2004 με επιπλέον εφάπαξ ποσό 8€ μηνιαίως και ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων χωρίς προϋπηρεσία με εφάπαξ 8,5€ μηνιαίως.

¹⁷⁶Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 24.5.2004 (ΕΑΕΔ 2004 τεύχος Ιουνίου, σελ. Α' 34, ΔΕΝ 2004 σελ. 821.

5.1 Κατώτατα όρια αποδογών 2004¹⁷⁷

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

	Ημερομίσθιο 31.12.03	Αύξηση 1.1.04	Ημερομίσθιο 1.1.04	Αύξηση 1.9.04	Εφάπαξ ποσό	Ημερομίσθιο 1.9.04.
Αγαμος χωρίς προϋπηρεσία	23,29	4,00%	24,22	2,00%	8€	25,01
Αγαμος 1 τριετία	24,45	4,00%	25,43	2,00%		25,94
Αγαμος 2 τριετίες	25,62	4,00%	26,64	2,00%		27,18
Αγαμος 3 τριετίες	26,78	4,00%	27,85	2,00%		28,41
Αγαμος 4 τριετίες	27,95	4,00%	29,07	2,00%		29,65
Αγαμος 5 τριετίες	29,11	4,00%	30,27	2,00%		30,88
Έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	25,62	4,00%	26,64	2,00%		27,52
Έγγαμος 1 τριετία	26,78	4,00%	27,85	2,00%		28,44
Έγγαμος 2 τριετίες	27,95	4,00%	29,07	2,00%		29,68
Έγγαμος 3 τριετίες	29,11	4,00%	30,27	2,00%		30,91
Έγγαμος 4 τριετίες	30,28	4,00%	31,49	2,00%		32,15
Έγγαμος 5 τριετίες	31,44	4,00%	32,70	2,00%		33,38

5.2 Κατώτατα όρια αποδογών 2005

Οι μισθοί και τα ημερομίσθια όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2004, αυξάνονται για το 2005 ως εξής:

- ❖ Την 1.1.2005 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,2%
- ❖ Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2005, με βάση την ανωτέρω αύξηση, από 1.9.2005 αυξάνονται κατά ποσοστό 3,3%

Με τις ανωτέρω αυξήσεις, τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων έχουν ως εξής:

	Μισθός 31.12.03	Αύξηση 1.1.04	Μισθός 1.1.04	Αύξηση 1.9.04	Εφάπαξ ποσό	Μισθός 1.9.04
Αγαμος χωρίς προϋπηρεσία	519,87	4,00%	540,66	2,00%	8,50€	559,98
Αγαμος 1 τριετία	571,86	4,00%	594,73	2,00%		606,63
Αγαμος 2 τριετίες	623,84	4,00%	648,79	2,00%		661,77
Αγαμος 3 τριετίες	675,83	4,00%	702,86	2,00%		716,92
Έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	571,85	4,00%	594,73	2,00%		615,98
Έγγαμος 1 τριετία	623,85	4,00%	648,80	2,00%		662,63
Έγγαμος 2 τριετίες	675,83	4,00%	702,86	2,00%		717,77
Έγγαμος 3 τριετίες	727,82	4,00%	756,93	2,00%		772,92

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

	Ημερομίσθιο 31.12.04	Αύξηση 1.1.05	Ημερομίσθιο 1.1.05	Αύξηση 1.9.05	Εφάπαξ ποσό	Ημερομίσθιο 1.9.05
Άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	25,01	2,20%	25,56	3,30%	0 €	26,41
Άγαμος 1 τριετία	25,94	2,20%	26,51	3,30%		27,38
Άγαμος 2 τριετίες	27,18	2,20%	27,78	3,30%		28,69
Άγαμος 3 τριετίες	28,41	2,20%	29,03	3,30%		29,99
Άγαμος 4 τριετίες	29,65	2,20%	30,30	3,30%		31,30
Άγαμος 5 τριετίες	30,88	2,20%	31,56	3,30%		32,60
Έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	27,52	2,20%	28,12	3,30%	0 €	29,05
Έγγαμος 1 τριετία	28,44	2,20%	29,06	3,30%		30,02
Έγγαμος 2 τριετίες	29,68	2,20%	30,33	3,30%		31,33
Έγγαμος 3 τριετίες	30,91	2,20%	31,59	3,30%		32,63
Έγγαμος 4 τριετίες	32,15	2,20%	32,86	3,30%		33,94
Έγγαμος 5 τριετίες	33,38	2,20%	34,12	3,30%		34,24

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

	Μισθός 31.12.04	Αύξηση 1.1.05	Μισθός 1.9.05	Αύξηση 1.9.05	Εφάπαξ ποσό	Μισθός 1.9.05
Άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	559,98	2,20%	572,30	3,30%	0 €	591,18
Άγαμος 1 τριετία	606,63	2,20%	619,97	3,30%		640,43
Άγαμος 2 τριετίες	661,77	2,20%	676,33	3,30%		698,65
Άγαμος 3 τριετίες	716,92	2,20%	732,69	3,30%		756,87
Έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	615,98	2,20%	629,53	3,30%	0 €	650,30
Έγγαμος 1 τριετία	662,63	2,20%	677,20	3,30%		699,55
Έγγαμος 2 τριετίες	717,77	2,20%	733,56	3,30%		757,77
Έγγαμος 3 τριετίες	772,92	2,20%	789,92	3,30%		815,99

¹⁷⁷ Βλ. Λαναρά κ., Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Αθήνα 2005 σελ. 556.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

6. Τα όρια των βασικών κατώτατων μισθών στην Ευρώπη

Στην Ευρώπη τα ποσοστά των βασικών κατώτατων μισθών κυμαίνονται από 32 ευρώ μηνιαίως στην Ρωσία έως 1503 ευρώ το μήνα στο Λουξεμβούργο.

Σε όλες τις χώρες, εκτός από μερικές εξαιρέσεις, αυτά τα ποσοστά παρέχουν ένα βιοτικό επίπεδο που είναι κοντά, ή λίγο χαμηλότερα, από τα επίπεδα διαβίωσης. Η Αυστρία, η Δανία, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Ιταλία και η Σουηδία δεν έχουν θεσπίσει νομικά ελάχιστα ποσοστά μισθών.

Εντούτοις έχουν υπογράψει δεσμευτικές τομεακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που στο σύνολό τους καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος του οικονομικά ενεργού πληθυσμού.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας έχει θεσπίσει το ελάχιστο ποσό για τους ναυτικούς. Αυτό έχει ορισθεί αυτή την περίοδο σε 500\$ ΗΠΑ μηνιαίως.

6.1 Χώρα, Εθνικό νόμισμα (Ευρώ), ημερομηνία υπολογισμού

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (EUROSTAT) που δόθηκαν στη δημοσιότητα στις 13 Ιουλίου 2006, στην Ευρωπαϊκή Ένωση ο ελάχιστος μισθός την 1η Ιανουαρίου 2006 κυμαίνεται μεταξύ 129 ευρώ το μήνα στη Λετονία και 1.503 στο Λουξεμβούργο. Συγκεκριμένα οι **18 από τις 25 χώρες της ΕΕ την 1^η Ιανουαρίου 2006 όρισαν τα όρια των κατώτατων μισθών των εργαζομένων.**

Οι χώρες αυτές χωρίζονται σε 3 ομάδες ανάλογα με τα όρια που υιοθέτησαν.

1^η ομάδα

ΧΩΡΑ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΕ €
Λετονία	129
Λιθουανία	159
Σλοβακία	183
Εσθονία	192
Πολωνία	234
Ουγγαρία	247
Τσεχία	261

Στις χώρες αυτές το ύψος του κατώτατου μισθού είναι κάτω των 300[€] μηνιαίως.

2^η ομάδα

ΧΩΡΑ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΕ €
Πορτογαλία	437
Σλοβενία	512
Μάλτα	580
Ισπανία	631
Ελλάδα*	668

Στις χώρες αυτής της ομάδας οι κατώτατοι μισθοί κυμαίνονται από 400[€] έως 700[€] το μήνα.

*το ποσό αυτό αντιστοιχεί σε αμοιβή υπαλλήλου (όχι ανειδίκευτου εργάτη).

3^η ομάδα

ΧΩΡΑ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΕ €
Γαλλία	1218
Βέλγιο	1234
Μ. Βρετανία	1269
Ολλανδία	1273
Ιρλανδία	1293
Λουξεμβούργο	1503

Στις χώρες αυτές ο κατώτατος μισθός είναι πάνω από 1200[€].

Να σημειωθεί ότι στις ΗΠΑ ο μηνιαίος κατώτατος μισθός ανέρχεται στα 753[€] ενώ στις υποψήφιες προς ένταξη στην ΕΕ χώρες οι κατώτατοι μισθοί έχουν ως εξής: στη Ρουμανία 90[€], στην Βουλγαρία 82[€] και στην Τουρκία 331[€].

Μεγάλη σημασία όμως έχει και το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό σε κάθε χώρα. Κι εδώ τα ποσοστά κυμαίνονται σε ένα ευρύ φάσμα από λιγότερο από 1% στην Ισπανία μέχρι 18% στο Λουξεμβούργο. Συγκεκριμένα τα χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην Ισπανία, στη Μ. Βρετανία, την Μάλτα, την Σλοβακία, την Τσεχία και τη Σλοβενία.

ΧΩΡΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
Ισπανία	0,8%
Μ. Βρετανία	1,4%
Μάλτα	1,5%
Σλοβακία	1,9%
Τσεχία	2%
Σλοβενία	2%

Αντιθέτως τα μεγαλύτερα ποσοστά εργαζομένων που οι μηνιαίες απολαβές τους ανέρχονται στο ύψος του κατώτατου μισθού είναι το Λουξεμβούργο, η Γαλλία, η Λιθουανία και η Ουγγαρία.

ΧΩΡΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
Λουξεμβούργο	18%
Γαλλία	15,6%
Λιθουανία	12,1%
Ουγγαρία	8%

Στις ΗΠΑ το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 1,4%.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η έρευνα γύρω από την έννοια του μισθού παρουσιάζει ενδιαφέρον, διότι υπάρχουν χρηματικές παροχές του εργοδότη που το ύψος τους υπολογίζεται με βάση το ύψος του μισθού. Τόσο ο συμβατικός και ο ειθισμένος όσο και ο νόμιμος υπάγονται, ως προς τα θέματα τα σχετικά με την λειτουργία της σύμβασης εργασίας και την προστασία της απαίτησης του μισθού, στο ίδιο νομοθετικό καθεστώς. Ωστόσο, η διάκριση ανάμεσα σε νόμιμο μισθό και σε συμβατικό διατηρεί τη σημασία της, διότι οι διάφορες προσαυξήσεις και αποζημιώσεις άλλοτε υπολογίζονται βάσει του πρώτου (π.χ. προσαύξηση νυχτερινής εργασίας) και άλλοτε βάσει του δεύτερου (π.χ. επίδομα αδείας, εορτών).

Οι Αποδοχές των εργαζομένων οι οποίες διακρίνονται σε τακτικές και έκτακτες σύμφωνα με τον ορισμό τους δεν είναι δυνατό να προσδιοριστούν επακριβώς ποιες είναι και ποιες όχι. Κριτήριο κάθε φορά για τους εμπλεκόμενους στην εργασιακή σχέση αλλά και για το δικαστή, αποτελεί η περιοδικότητα της καταβολής τους αλλά και οι προθέσεις που διακρίνουν τον εργοδότη που τις χορηγεί. Αυτές βέβαια δεν κρίνονται υποκειμενικά και αόριστα με την υποτιθέμενη βούληση του εργοδότη αλλά με την πρακτικά διαμορφούμενη κατάσταση. Ενδεικτικά εκεί διαδραματίζουν ρόλο ο χρόνος καταβολής, η συχνότητα, η επαναληπτικότητα αλλά και ο σκοπός του εργοδότη αναφορικά με την παροχή. Όταν οι παροχές ορίζονται από νόμο, ΣΣΕ, ΔΑ, κανονισμό εργασίας ή ατομική σύμβαση εργασίας ως τακτικές, τότε αυτό δεν είναι δυνατόν να παραβλεφθεί. Τότε δεν εξετάζονται καν οι περιστάσεις, αλλά καταλήγουμε σε *de facto* κρίση. Σε κάθε περίπτωση όσο και να διευρυνθεί η έννοια των τακτικών αποδοχών αυτό θα είναι συμφέρον για το μισθωτό και ενδέχεται να οδηγήσει στην αύξηση της παραγωγικότητάς του αλλά και την βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου. Αυτή δεν είναι εξάλλου και η βασική χρησιμότητα του μισθού ως αντάλλαγμα της εργασίας; Η άποψη αυτή διατυπώνεται με την επιφύλαξη βέβαια πάντα, ότι θα αποτελεί κεντρικό άξονα και σημείο αναφοράς κάθε κρίσης, ο χαρακτήρας τους ως αντάλλαγμα της εργασίας και η τακτικότητά τους όπως ο όρος υπαγορεύει.

Η αρχή της προστασίας του εργαζομένου βρίσκει την πλήρη εφαρμογή της στο θέμα της εξασφάλισης των αποδοχών, καθώς ο μισθός δεν είναι μόνο η αντιπαροχή του εργοδότη για την παροχή εργασίας αλλά κατά κανόνα η μοναδική οικονομική βάση και το μόνο μέσο διαβίωσης του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η προστασία των αποδοχών περιλαμβάνει κάθε είδους μορφής (χρονικό, κατά

μονάδα εργασίας, κατ' αποκοπήν κ.α.), ανεξάρτητα αν στηρίζεται σε έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας και αναφέρεται στον οφειλόμενο μισθό και όχι στον ήδη πληρωθέντα, διασφαλίζοντας και τους κληρονόμους του εργαζομένου σε περίπτωση θανάτου του. Ο νόμος προνοεί να λαμβάνει ο μισθωτός με μέτρα ουσιαστικού και δικονομικού δικαίου την αμοιβή του ακέραιο, κατά τρόπο σίγουρο και γρήγορο και όταν αυτό είναι ανέφικτο να διαφυλάσσει ένα τμήμα της για την επιβίωση του ίδιου και της οικογένειάς του. Πρόκειται λοιπόν για μια από τις χαρακτηριστικές περιπτώσεις όπου ο νομοθέτης ευνοεί τον δανειστή (και εδώ δανειστής ως προς τον μισθό είναι ο εργαζόμενος) αντί να ευνοήσει τον οφειλέτη.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση των ορίων των βασικών κατώτατων μισθών που έχουν οριστεί στις Ευρωπαϊκές χώρες (σύμφωνα με στοιχεία που δόθηκαν στην δημοσιότητα στις 13 Ιουλίου 2006 από την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία) την 1^η Ιανουαρίου 2006 και που κυμαίνονται μεταξύ 129€ το μήνα στη Λετονία και 1.503€ στο Λουξεμβούργο. Οι 18 από τις 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ορίσει τα κατώτατα όρια μισθών των εργαζομένων. Σύμφωνα λοιπόν με τα στοιχεία αυτά, η Ελλάδα κατατάσσεται στην δεύτερη κατηγορία, στις Χώρες δηλαδή αυτές που οι κατώτατοι μισθοί κυμαίνονται από 400€ έως 700€ το μήνα. Συγκεκριμένα ο βασικός μισθός στην χώρα μας ανέρχεται στα 668€ και το ποσό αυτό αντιστοιχεί σε αμοιβή υπαλλήλου και όχι σε ανειδίκευτου εργάτη. Θα πρέπει να αναλογιστούμε λοιπόν ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην κατηγορία των χωρών με όχι και τόσο ικανοποιητικό κατώτατο μισθό, αν και είναι μία από τις χώρες που έχουν αρκετό καιρό ενταγμένη στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά παρόλα αυτά δεν έχει υπάρξει πρόοδος στο σοβαρό αυτό θέμα του μισθού. Οι απαιτήσεις της κοινωνίας που ζούμε ολοένα και πληθαίνουν με αποτέλεσμα ο μισθός να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτές και να καταφεύγει σε όλου είδους λύσεις (π.χ. δεύτερη δουλειά, Τραπεζικά δάνεια κ.α.) με αποτέλεσμα ο μισθωτός να μην είναι ευχαριστημένος, ικανοποιημένος από το θέμα του μισθού άρα και λιγότερο παραγωγικός στην εργασία του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Καρακατσάνης Α.**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 4^η Αθήνα - Κομοτηνή 1998.
2. **Γκούτος Χ.**,
Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 1994.
Μελέτη ΔΕΝ 56/481 επ.
3. **Βλαστός Σ.**, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα – Κομοτηνή 2001.
4. **Ντάσιος Λ.**,
Ατομικό Δικονομικό Δίκαιο Α/Ι.
Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο Β/ΙΙ
5. **Ληξουριώτη Ι.**,
Πρακτική εφαρμογή Εργατικού Δικαίου, τόμος 1β, εκδ. 2002.
Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Νομικής Βιβλιοθήκης 2005.
6. **Λαναράς Κων.**,
Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Αθήνα 2001.
Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Αθήνα 2005.
7. **Κουκιάδης Ι.**,
Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2005.
Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, Β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα,
Αθήνα – Θεσσαλονίκη 1995.
8. **Πετίνη – Πηγιώτη Χ.**,
Ειθισμένος μισθός (Νομολογία ετών 1980-2002).
Το επίδομα γάμου των μισθωτών, ΔΕΝ 58, 2002.
Το επίδομα γάμου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ΔΕΝ 56, 2000.
9. **Ραπανάκη Π.**, Εργασιακές Αναλύσεις και Εφαρμογές ,
εκδ. ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ 2005-2006.
10. **Ζερδελή Δ.**, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, εκδ. Α. Σάκκουλα 1999.
11. **Καρακατσάνη – Γαρδίκια**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η έκδοση, εκδ.
Σάκκουλα 1995.
12. **Καρδαράς Α.**, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου έτους 1994, τόμος 53^{ος} .
13. **Καποδίστριας Ι.**, ΕρμΑΚ άρθρο 659 αρ.
14. **Καλομοίρης .**, Βασικαί έννοιαι εργατικού δικαίου, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα
1973.

15. **Καραντζάς Χ.**, Επίδομα διαχειριστικών λαθών – Δικαιούχοι – Δικαιώματα και υποχρεώσεις, ΔΕΝ 61, 2005, σελ. 266επ.
16. **Ψήλος – Χαντζηδημητρίου**, Ασφαλιστική νομοθεσία 110επ.
17. **Ψήλος Γ.**, Προθεσμίες Καταβολής/Λοιπές επιβαρύνσεις στο ΙΚΑ, δην 55, 1999.
18. **Σχινάς Ι.**, Ειδική εκκαθάριση και πτωχευτική απαλλοτρίωση, Δ 26, 1998, σελ. 780επ.
19. **Σιδέρη Δ.**, Νεότερες κοινοτικές ρυθμίσεις για την προστασία των μισθωτών από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, ΔΕΝ 59, 2003, σελ. 257επ.
20. **WWW.FEDEE.COM**